

**Сумська районна державна адміністрація
Відділ освіти
Районний методичний кабінет**

Емоційне вигорання педагогів



**Суми
2016**

Рекомендується до друку рішенням методичної ради районного методичного кабінету відділу Сумської районної державної адміністрації (протокол № 4 від 15.08.2016).

Укладачі:

Творча група практичних психологів:

Коняхіна А.В. – методист , який відповідає за психологічну службу району, районного методичного кабінету відділу освіти Сумської районної державної адміністрації.

Гаврик І.Л - практичний психолог Верхньосироватської спеціалізованої школи І-ІІІ ступенів Сумської районної ради

Гриценко Н.В. – практичний психолог Низівської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Сумської районної ради.

Гутенко Д.М. - практичний психолог Лікарського навчально-виховного комплексу Сумської районної ради.

Коропченко Н.М. – практичний психолог Басівської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Сумської районної ради.

Обравит О.М. - практичний психолог Токарівської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Сумської районної ради.

Полякова В.С. - практичний психолог Хотінської спеціалізованої школи І-ІІІ ступенів Сумської районної ради.

Сухомлин Л.Г. – практичний психолог Стецьківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Сумської районної ради.

Усик Ю.С - практичний психолог Великочернечинської спеціалізованої школи І-ІІІ ступенів Сумської районної ради.

Чорний О.І. – практичний психолог Косівщинської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів імені Лесі Українки Сумської районної ради.

Рецензент:

Самохіна С.Є. – завідувача районним методичним кабінетом відділу освіти Сумської районної державної адміністрації.

Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. – Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016.- 60 с.

Методичні рекомендації розроблені з метою оптимізації діяльності працівників психологічної служби. Дане видання адресоване практичним психологам та соціальним педагогам навчальних закладів.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Проблема емоційного вигорання педагогів.....	5
2. Ознаки синдрому «емоційного вигорання».....	8
3. Діагностика синдрому вигорання.....	13
4. Способи попередження і профілактики емоційного вигорання.....	17
5. Список використаної літератури.....	20
6. Додатки.....	21

ВСТУП

Працю вчителя, як слушно підкреслив В.О. Сухомлинський, ні з чим не можна ні порівняти, ні зіставити. Ткач уже через годину бачить плоди своєї роботи. Сталевар через кілька годин радіє з вогненного потоку металу. Хлібороб через кілька місяців милується колосками, вирощеними в полі... А вчителю треба працювати роками, щоб побачити предмет свого творіння, буває, минають десятиріччя і ледве-ледве починає позначатися те, що він замислив. Нікого так часто не відвідує почуття незадоволення, як учителя, ні в якому ділі помилки і невдачі не ведуть до таких наслідків, як у вчительському.

Існування людини у світі невід'ємне від професійної діяльності, завдяки якій вона реалізує себе як особистість, створює необхідні умови для задоволення своїх біологічних, соціальних і духовних потреб. У процесі праці активізуються різноманітні психічні й фізичні якості людини, відбувається розвиток і гармонізація особистості, досягається певний рівень її соціальної адаптованості. Проте, численними зарубіжними, а також вітчизняними дослідниками доведений негативний вплив факторів трудової діяльності на особистість працівника, внаслідок якого змінюється професійна поведінка, виникають психологічні проблеми, формуються психосоматичні розлади. Невідповідність психологічних якостей особистості професійним вимогам обумовлює «вигорання», деформацію, професійне обмеження особистості, що спотворює очікувані результати праці. Тому виникає завдання: здійснення регуляції свідомості, психічних процесів і якостей людини у процесі трудової діяльності, що є умовою її адекватного виконання. Особливо це стосується осіб комунікативних професій, тобто професій системи “людина-людина”: педагогів, медичних працівників, менеджерів, консультуючих психологів, учителів, вихователів дитячих будинків, представників різноманітних професій галузі сервісу.

Боротися з недугою вигорання можна й потрібно, тому слід дізнатися її суть, причини появи, основні стадії і способи регуляції. Якщо вчасно не вилікувати хворобу, то працівника чекає глибока депресія, із якої дуже складно вийти.

Актуальність дослідження синдрому вигорання серед педагогів пов'язана з тим, що від стану психологічного благополуччя викладача безпосередньо залежить ефективність його виховного впливу на учнів: емоційний стан учителя відображається на якості всього навчально-виховного процесу.

1. Проблема емоційного вигорання педагогів

Незважаючи на актуальність проблеми **синдрому емоційного вигорання (СЕВ)** сьогодні, увага цьому психічному розладу приділялася ще у 60-х роках ХХ століття. Тоді в США з'явилися спеціальні соціальні служби, які надавали допомогу безробітним, людям, постраждалим від насильства, інвалідам та ветеранам війни.

У результаті роботи таких реабілітаційних центрів учені дізналися про існування професійного виснаження. У 1974 році американський психіатр Герберт Фрейденберг увів поняття «синдром емоційного вигорання» для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері при наданні професійної допомоги; визначив причини, головні ознаки та стадії хвороби.

Сучасний стан вітчизняної освітньої системи характеризується активним упровадженням інноваційних технологій у педагогічний процес. В умовах змін, які відбуваються сьогодні, все більш високі вимоги ставляться не тільки до професійних знань, умінь та навичок учителя, але й до рівня його особистісного саморозвитку, його психологічного самопочуття.

За загальним визнанням спеціалістів, педагогічна діяльність – це один із видів професійної діяльності, який найбільше деформує особистість людини. Комплекс економічних проблем, що сьогодні склалися (невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість тощо), а також соціально-економічних, пов'язаних з падінням престижу педагогічної професії, робить працю вчителя надзвичайно психоемоційно напруженою. Крім того, не секрет, що зі збільшенням педагогічного стажу роботи в учителів знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров'я.

Усі ці фактори здійснюють руйнівний вплив на емоційну сферу педагога. У нього зростає кількість афективних розладів, з'являються почуття незадоволеності собою та своїм життям, труднощі у встановленні контактів з учнями, колегами, оточуючими людьми. Ці симптоми негативно відображаються на всій професійній діяльності педагога, погіршуються результати його роботи, знижується рівень задоволеності власною діяльністю. Таким чином відбуваються зміни у мотиваційній сфері педагога і розвивається синдром емоційного вигорання.

За даними дослідження американського Національного інституту проблем здоров'я і професійної безпеки у наш час більше 35 млн. людей у всьому світі страждають клінічною формою синдрому хронічної втоми. На початку 70 років ХХ ст. цей стан було визначено як синдром «емоційного вигорання».

Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання, – це ті, хто працює у сфері «людина-людина» і в силу своєї професії змушені багато й інтенсивно спілкуватись з іншими людьми. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи й темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з

слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Процес вигорання виникає у результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово. Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

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

Вигорання відбувається дуже поступово (І стадія триває 3-5 років, II триває 5-15 років, III – від 10 до 20 років), на його тлі можуть загострюватись хронічні й виникати нові хвороби.

Професійне вигорання – це синдром фізичного й емоційного виснаження, який свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів, що включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи. Слід зазначити, що професійне вигорання дуже часто розвивається в тих, кого ми називаємо «трудоголіками». Понаднормова робота вдома й на вихідних, термінові виклики – усе це сигнали реальної загрози початку синдрому вигорання.

Серед зовнішніх чинників ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності найбільш значущі:

1. Хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, із цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них. Педагогу доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування: активно ставити і розв'язувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати і швидко інтерпретувати (аналізувати) візуальну, звукову та письмову інформацію, швидко зважувати альтернативи й ухвалювати рішення.

2. Дестабілізуюча організація діяльності: нечітка організація та планування праці, нестача устаткування, погано структурована й розпливчата інформація, наявність у ній «бюрократичного шуму» — дрібних подробиць, суперечностей, завищені норми контингенту, з яким пов'язана професійна діяльність (наприклад, учнів класу).

3. Підвищена відповідальність за функції, що виконуються педагогом. Учителям постійно доводиться приймати на себе енергетичні розряди партнерів. Усі, хто працює з людьми і чесно ставиться до своїх обов'язків,

несуть етичну та юридичну відповідальність за благополуччя ділових партнерів, яких їм довірено,— учнів, батьків, колег. Плата висока — нервові перенапруження. Наприклад, у шкільного вчителя за день проведення уроків самовіддача і самоконтроль настільки значні, що до наступного робочого дня психічні ресурси практично не відновлюються.

4. Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності визначається двома основними обставинами: конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник — підлеглий», і по горизонталі, у системі «колега — колега». Рано чи пізно обачна людина з міцними нервами схилитиметься до тактики емоційного вигорання: триматися від усього й усіх подалі, не приймати все надто до серця, берегти нерви.

5. Психологічно важкий контингент, з яким має справу педагог у сфері спілкування: у педагогів і вихователів - це діти з аномаліями характеру, нервової системи або із затримками психічного розвитку.

Синдром вигорання включає в себе три основні складові:

- емоційну виснаженість;
- деперсоналізацію (цинізм);
- редукцію професійних досягнень.

Під емоційним виснаженням розуміється відчуття спустошеності і втоми, що викликане власною роботою.

Деперсоналізація передбачає цинічне, байдуже, негуманне ставлення до людей, з якими працюють. Контакти з колегами стають формальними, знеособленими; негативні настанови, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у внутрішньо стримуваному роздратуванні, яке з часом проривається назовні і призводять до конфліктів.

Редукція професійних досягнень — виникнення у працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності у ній.

2. Ознаки синдрому «емоційного вигорання».

Існують різні визначення «вигорання», однак у найбільш загальному вигляді воно розглядається як відповідна реакція на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій, що включає в себе три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію й редукцію персональних досягнень.

Необхідно зазначити, що емоційне вигорання є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки і має свої симптоми. На сьогоднішній день дослідниками виділено понад 100 таких симптомів.

Дослідженням симптомів емоційного вигорання займалось багато зарубіжних та вітчизняних дослідників, зокрема серед них можна виділити: Г. Фрейденберг, Б.Пелман та Є.Хартман, Е.Махер, К.Маслач, С.Джексон, В.В.Бойко, Н.Є.Водоп'янова, О.С.Старченкова, А.К.Маркова, Н.В.Гришина, В.Е.Орел, Т.Н.Ронгинская та інші.

Б.Пелман та Є.Хартман, узагальнивши численні визначення зазначеного поняття, виокремили його основні симптоми: емоційне та фізичне знеення, деперсоналізація, знижена робоча продуктивність[5].

Згодом, Е. Махер (1983) у своєму огляді розширює перелік симптомів «емоційного згорання» [4]:

- 1) втома, стомлення, виснаження;
- 2) психосоматичне нездужання;
- 3) порушення сну;
- 4) негативне ставлення до клієнтів;
- 5) негативне відношення до своєї роботи;
- 6) убогість репертуару робочих дій;
- 7) зловживання хімічними агентами (кава, тютюном, алкоголем, наркотиками, ліками);
- 8) переїдання або відсутність апетиту;
- 9) негативна Я-Концепція;
- 10) агресивні почуття (дратівливість, тривожність, напруженість, занепокоєння, схвилюваність, гнів);
- 11) поганий настрій та пов'язані з ними емоції: цинізм, песимізм, почуття безнадійності, апатія, депресія, почуття безглуздості;
- 12) переживання почуття провини.

В.В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так: у розвитку синдрому вигорання виділяють три стадії:

Перша стадія або фаза напруження.

Усі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частих перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. Перша стадія може формуватися протягом трьох-п'яти років. Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

1) переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;

2) незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;

3) «загнаність у кут» - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;

4) тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Друга стадія або фаза «резистенції».

Характеризується надмірним емоційним виснаженням. Спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні: не хочеться бачити тих, із ким спеціаліст працює, тиждень триває нескінченно; поява стійких соматичних симптомів: немає сил, енергії, особливо в кінці тижня, головні болі ввечерами, підвищена дратівливість, збільшення кількості простудних захворювань. Людина може почувати себе виснаженою після доброго сну і навіть після вихідних. Час формування даної стадії, в середньому від 5 до 15 років.

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження згорнути будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третя стадія або фаза «виснаження».

Ознаки і симптоми третьої стадії. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблем типу язв і депресій. Людина може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професій та самого життя. Характерні повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігається порушення пам'яті і уваги, порушення сну. Людина прагне до усамітнення. Стадія може формуватися від 10 до 20 років.

Це знаходить вияв у таких симптомах:

1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі пере виснаження; мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, із ким

доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Дослідники називають п'ять ключових груп симптомів, характерних для синдрому емоційного вигорання.

1. Фізичні симптоми (фізична втома, виснаження; зміна ваги; безсоння; поганий загальний стан здоров'я, неритмічне дихання, нудота, запаморочення тощо; підвищення артеріального тиску; виразки й запальні захворювання шкіри; хвороби серцево-судинної системи).

2. Емоційні симптоми (брак емоцій; песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті; байдужність; відчуття безпорадності і безнадії; агресивність, дратівливість; тривожність, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; істерія; втрата ідеалів, професійних перспектив; збільшення деперсоналізації; почуття самотності).

3. Поведінкові симптоми: під час навчання з'являється втома; байдужність до харчування; мале фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; нещасні випадки - падіння, травми, аварії тощо; імпульсивна емоційна поведінка.

4. Інтелектуальні симптоми (зниження інтересу до нових теорій та ідей у навчанні, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, туга, апатія, втрата інтересу до життя; більша схильність до шаблону, ніж до творчого підходу; байдужність до нововведень; мала участь чи відмова від участі в розвиваючих експериментах; формальне виконання роботи).

5. Соціальні симптоми (низька соціальна активність; зниження інтересу до дозвілля, захоплень; обмеження соціальних контактів; відчуття ізоляції, нерозуміння інших; відчуття браку підтримки з боку родини, друзів, колег.

Таким чином, синдром емоційного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній і соціальній сферах життя.

Проте, найпоширенішою класифікацією симптомів є їх поділ на три основні групи: психофізичні, соціально-психологічні і поведінкові.

До психофізичних симптомів професійного вигорання відносяться такі, як :

- відчуття постійної втоми, яка не проходить не тільки вечорами, але і вранці, відразу після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості й реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію);

- загальна астенизація (слабкість, зниження активності й енергії, погіршення біохімії крові й гормональних показників);
- часті безпричинні головні болі; постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата або різке збільшення ваги;
- повне або часткове безсоння (швидке засипання й відсутність сну вранці, починаючи з 4 години ранку або, навпаки, нездатність заснути увечері до 2-3 години ночі й "важке" пробудження вранці, коли потрібно вставати на роботу);
- постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом всього дня;
- задуха або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

До соціально-психологічних симптомів професійного вигорання відносяться такі неприємні відчуття і реакції, як:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
- часті нервові "зриви" (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, "замкнення у собі");
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (відчуття провини, образи, підозрілості, сорому, скутості);
- відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що "щось не так, як треба");
- відчуття гіпервідповідальності і постійне відчуття страху, що "не вийде" або людина "не справиться";
- загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи (за типом "як не старайся, все одно нічого не вийде").

До поведінкових симптомів професійного вигорання відносяться наступні вчинки і форми поведінки працівника:

- відчуття, що робота стає все складнішою, а виконувати її - все важче;
- співробітник помітно міняє свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- незалежно від об'єктивної необхідності працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;
- керівник відмовляється від ухвалення рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі та іншим;
- відчуття даремності, невіра в поліпшення, зниження ентузіазму по відношенню до роботи, байдужість до результатів;

- невиконання важливих, пріоритетних завдань і "зациклення" на дрібних деталях; невідповідна службовим вимогам витрата більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;

- дистанційність від співробітників і клієнтів, підвищення неадекватної критичності;

- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день сигарет, застосування наркотичних засобів.

Отже, "емоційне вигорання" – це комбінація цілого ряду взаємопов'язаних між собою симптомів, проте, на даний момент часу, не існує єдиної точки зору на симптоми емоційного вигорання. Потрібно зазначити, що симптоми, які включає синдром емоційного вигорання, всі не проявляються одночасно, оскільки існують індивідуальні варіації і індивідуальна ситуація професійного розвитку може посилювати або згладжувати їх вплив.

3. Діагностика синдрому «емоційного вигорання».

Аналіз вивчення синдрому «емоційного вигорання», показав, що до основних методик, які можуть бути використані психологами при дослідженні цієї проблеми, належать:

1. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко).
2. Методика «Визначення психічного «вигорання» (О.О. Рукавішников).
3. Методика «Самооцінка стійкості до стресу»
4. Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина» (Г.С. Нікіфоров).
5. Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» " (Дж. Гібсон).
6. Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових. Проаналізуємо кожну методику детальніше.

*Методика "Діагностики рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко)
(Додаток 1)*

Методику "Діагностики рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко) можна використовувати для визначення розвитку компонентів "емоційного вигорання". Досліджуваним пропонуються надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному з провідних симптомів "вигорання", які, у свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів "емоційного вигорання": 1) напруження, 2) резистенція, 3) виснаження.

Перший компонент - напруження - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю і проявляється у таких симптомах:

- переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- загнаність у кут - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент - резистенція - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах:

- неадекватне вибіркоче емоційне реагування - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках;

- розширення сфери економії емоцій - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації;
- редукція професійних обов'язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третій компонент - виснаження - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах:

- емоційний дефіцит - розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

- емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

- особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, із ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

- психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Відповідно до "ключа" рахуються: 1) сума балів окремо для кожного з 12 симптомів "вигорання"; 2) сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування "вигорання"; 3) підсумковий показник синдрому "емоційного вигорання" – сума показників усіх 12-ти симптомів. За показником виразності кожного симптому визначається фаза сформованості "емоційного вигорання": від 0 до 9 балів - симптом не сформований; від 10 до 15 балів - симптом на стадії формування; від 16 і більше балів - симптом сформований.

*Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков)
(Додаток 2)*

Методику "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков) доречно використовувати для діагностики прояву синдрому "вигорання" на трьох основних рівнях (міжособистісному, особистісному, мотиваційному). Дана методика містить 72 твердження щодо відчуттів, пов'язаних з роботою, які відповідають 3 шкалам:

1) психоемоційне виснаження (ПВ) - процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості;

2) особистісне віддалення (ОВ) - специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, який працює з людьми. Особистісне віддалення

характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших;

3) професійна мотивація (ПМ) - рівень робочої мотивації й ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється такими показниками:

- продуктивність професійної діяльності;
- оптимізм та зацікавленість у роботі;
- самооцінка професійної діяльності та ступеня успішності в роботі з людьми.

Кількісна оцінка психічного "вигорання" за кожною шкалою здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему ("часто" - 3 бали, "зазвичай" - 2 бали, "рідко" - 1 бал, "ніколи" - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за "сирим" балом. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного "вигорання" у кожній шкалі:

- низький (сума балів за вкрай низькими і низькими значеннями);
- середній (бали за середніми значеннями);
- високий (сума балів за високими та вкрай високими значеннями).

Після цього з'ясовуються прояви психічного "вигорання" на системно-структурних рівнях: міжособистісному, особистісному, мотиваційному.

Методика "Самооцінка стійкості до стресу" (Додаток №3).

Методика розроблена у Київській медичній академії і призначена для виявлення самооцінки стійкості до стресу. При профілактиці та діагностиці емоційного стану особливе значення надається стійкості до стресу, яка є відображенням одночасно психічного та соматичного рівня здоров'я особистості. Стійкість до стресу показує ризик дезадаптації особистості при стресогенних обставинах, тобто коли система емоційного відображення функціонує в критичних умовах, викликаних зовнішніми та внутрішніми чинниками.

Методика може застосовуватись:

- у якості самостійної психологічної методики;
- у комплексі з іншими методиками такого ж спрямування.

Методика містить 18 тверджень, кожне з яких має трьохбальну шкалу відповідей, які відібрані за результатами оцінки надійності та валідності. Отримання кінцевих результатів відбувається шляхом підрахунку суми отриманих балів. За балами визначається рівень стійкості до стресу.

Методика належить до типу «олівець-папір» і допускає як групове, так і індивідуальне використання у вигляді анкетного опитування.

Час заповнення бланку не фіксується.

Чим менша загальна кількість балів, тим вища стійкість до стресу, і навпаки.

Методика "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" (Г.С. Нікіфоров)(Додаток 4).

Методику "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" (Г.С. Нікіфоров) можна використати для визначення складових синдрому "вигорання" (за теорією синдрому "вигорання" К. Маслач, С. Джексон) Методика містить 22 запитання, які відповідають 3 субшкалам:

1) емоційне виснаження характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням;

2) деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, а в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно підлеглих, колег по роботі тощо;

3) редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності й можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Відповідно до ключа підраховується сума балів за кожною субшкалою. Рівень "професійного вигорання" визначається за таблицею рівнів "вигорання": низький, середній, високий (для кожної із субшкал).

Методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон)(Додаток 5)

Методику "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон) можна використати для виміру компонентів "вигорання". Дана методика містить 18 запитань, які відповідають одному з компонентів "вигорання": деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження. Досліджуванам пропонується обрати на кожне запитання одну із 6 відповідей. За кожним компонентом "вигорання" підраховується середній бал, а потім за ключем проводиться визначення рівня "вигорання" (низький, середній, високий).

Методика "Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг)(Додаток 6) .

Методику "Дослідження синдрому "вигорання" можна застосувати для визначення рівня "емоційного вигорання". Дана методика містить 20 запитань. Досліджуванам пропонується обрати для кожного запитання одну із запропонованих відповідей: "згоден" або "не згоден". Інтерпретація проводиться шляхом аналізу суми балів за рівнями "вигорання": низький (0-7 балів), середній (8-14 балів), високий (15-20 балів).

Наведені методики дослідження емоційного вигорання, спрямовані на:

- визначення компонентів "емоційного вигорання" та стадій сформованості емоційного вигорання у фахівця (методика "Діагностика рівня емоційного вигорання" (В.В. Бойко), методика "Синдром "вигорання" в професіях системи "людина-людина" (Г.С. Нікіфоров), методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон)),

- дослідження проявів емоційного вигорання у фахівця на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях (методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішнікова); методика "Дослідження синдрому "вигорання" (Дж. Грінберг)).

4. Способи попередження і профілактики емоційного вигорання.

Не слід боятися стресу.
Його не буває лише у мертвих.
Стресом потрібно управляти...
Г.Сел'є

Проблемою попередження та профілактики емоційного вигорання займалися такі науковці, як Бойко В.В., Водоп'янова Н., Старченкова Е., Зайчикова Т.В., Карамушка Л.М., Фирсова А.В., Павлова А.М., Лаврова К., Левин А.

Ризик вигорання пом'якшують стабільна й приваблива робота, яка надає можливості для творчості, професійного та особистісного росту, задоволеність якістю життя в різних її аспектах, наявність різноманітних інтересів, перспективні життєві плани. Рідше «емоційно вигорають» оптимістичні й життєрадісні люди, які вміють успішно долати життєві негаразди та вікові кризи; ті, хто займає активну життєву позицію і звертається до творчого пошуку рішення при зіткненні з важкими обставинами, володіє засобами психічної саморегуляції, піклується про поповнення своїх психоенергетичних соціально-психологічних ресурсів.

Дії, які спрямовані на те, щоб подолати синдром вигорання, припускають як самодопомогу (*Додаток 7,8,11*), так і зовнішнє надання професійної допомоги (*Додаток 9,10*). У першому випадку «вигораючим» працівникам потрібно навчитись усвідомлювати симптоми психологічного стресу й керувати ним, опанувати широкий спектр прийомів саморегуляції та подолання перших симптомів прояву стресу на роботі. Якщо ж така допомога самому собі виявиться недостатньою, буде потрібна і професійна - для профілактики та подолання синдрому вигорання.

Існує чимало конкретних способів припинити шлях синдрому емоційного вигорання : культивування інших інтересів, не пов'язаних із професійною діяльністю; внесення різноманітності у свою роботу; підтримання свого здоров'я, дотримання режиму сну і харчування; оволодіння технікою медитації; відкритість новому досвіду; уміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі й житті; обдумані зобов'язання; читання не тільки професійної, а й іншої хорошої літератури; участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми й обмінятися досвідом; періодична спільна робота з колегами, які значно

відрізняються професійно і особистісно; участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити виниклі особистісні проблеми, пов'язані з роботою; хобі, що приносить задоволення. Також одним із засобів профілактики емоційного вигорання може бути музична терапія.

Зазначимо, що всі існуючі види профілактичної допомоги можна об'єднати у дві великі групи : а) надання допомоги на організаційному рівні (технології, які використовуються керівниками в організаціях, школах); б) надання допомоги на особистісному рівні (технології, які використовуються психологами-консультантами) .

Так, Т.В.Зайчикова і Л.М. Карамушка на рівні особистості подають індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів.

Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з *аналізу професійної ситуації*. Вона полягає у когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить :

- 1) розпізнавання стресу (з цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес);
- 2) здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме, з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;
- 3) ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);
- 4) аналіз того, чи мають місце у конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);
- 5) визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;
- 6) визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу;
- 7) прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;
- 8) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;

- 9) за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»;
- 10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;
- 11) демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі - це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;
- 12) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);
- 13) створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка - це почуття причетності, відчуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось;
- 14) турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти .

На фазі сприймання професійної ситуації, як стресової (такої, що викликає стурбованість), слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу:

- 1) стратегія вибіркового сприймання;
- 2) сприйняття життя як свята;
- 3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною;
- 4) визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини (тип А чи тип Б);
- 5) аналіз упевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям;
- 6) аналіз локусу контролю в управлінні стресом (локус контролю - це ступінь контролю, який дає можливість людині керувати подіями її життя);
- 7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей.

Пам'ятаймо життєву істину: важливо не те, що з нами відбувається, а те, як ми це сприймаємо. Навіть якщо ми не можемо змінити певні обставини, варто змінити своє ставлення до них.

5. Список використаної літератури

1. Бойко В.В. Энергия эмоций. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.
2. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
4. Г.А. Макарова. Синдром емоційного вигорання.
5. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доинелли Д.Х.-мл. Организации; поведение, структура, процессы. - 8-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2000. - С 274-275.
6. Гринберг Дж. Управление стрессом. — 7-е изд. — СПб.: Питер, 2002. — С. 352
7. Емоційне вигорання / Упоряд. В. Дудяк.- К.: Главник, 2007. – 128 с. (Серія «Психологічний інструментарій»)
8. Загвязинский В.Л. Педагогическое творчество учителя. – М.: Просвещение, 1987. – 159 с.
9. Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти своє здоров'я та подолати стрес//Психолог. - №29-30 (365-366) 2009.
10. Мазур П.І. Роздуми про сучасного вчителя. – К., 1991. – 131 с.
11. Малец Л. Внимание: „выгорание”//Персонал. - 2000. - № 2. - С. 99 - 102.
12. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються. [Http://www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
13. Мешко Г., Мешко О. Професійне здоров'я педагога як об'єкт діяльності шкільної психологічної служби//Психолог. - №36 (276) 2007.
14. Никифоров Г.С. Психология менеджмента / Никифоров Г.С. – СПб.: Питер, 2004. – 639с.
15. Осійчук О. Людина починається з душі //Сільська школа України. – №8-9 (44-45) 03.2003
16. Сандра Гремлинг, Стивен Ауэрбах. Практикум по управлению стрессом. – СПб.: Прогресс, 2002.-235с.
17. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти./За ред..С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової та ін..-К., 2006. – 365 с.
18. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів //Психолог. - №47 (287) 2007.
19. Хорошкина Елена Профессиональное "выгорание" специалистов// Отдел Кадров. – 2005. -№5. – С.3-5

Додатки

Додаток 1

Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко

Інструкція. Якщо ви професіонал у будь якій галузі спілкування з людьми, то для вашої діяльності важливо, у якій мірі у вас сформований психологічний захист у формі «емоційного вигорання». Прочитайте твердження та дайте відповідь «так» або «ні». Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про «партнерів», маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.
4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.
11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить усе менше задоволення.
15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнераві професійну підтримку, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.
19. Я настільки втомлююсь на роботі, що вдома намагаюсь спілкуватись якомога менше.

20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнераві менше уваги, ніж належить.
21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».
31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.
36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене добрі стосунки з керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі в роботі.
40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше, ніж раніше.
43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного стану.
49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
51. Ситуація на роботі, у якій я опинився(лася), здається безвихідною.
52. Я втратив(ла) спокій через роботу.
53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.
55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
56. Я часто працюю понад силу.
57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю трохи недобре.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.
63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Інколи я поводжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б), щоб поводитися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.
68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.
83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).
84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

Ключ

«Напруження»		
1. Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)	
2. Незадоволеність собою	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)	
3. «Загнаність у клітку»	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)	
4. Тривога і депресія	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)	
Разом по фазі «Напруження»		
«Резистенція»		
1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	
3. Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(3), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання»: сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

Запропонована методика дає докладну картину синдрому емоційного вигорання. Насамперед треба звернути увагу на окремо взяті симптоми.

Показник виразності кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів: 9 і менше балів – несформований симптом; 10-15 балів – симптом формується; 16 і більше – сформований. Симптоми з показниками 20 і більше балів домінують у певній фазі або у всьому синдромі емоційного вигорання.

Показник виразності симптому

Несформований симптом	Симптом в стадії формування	Сформований симптом
9 балів та менше	10-15 балів	16 балів та більше

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать основні симптоми та в якій фазі їх найбільше.

Наступний крок в інтерпретації результатів опитування – осмислення показників фаз розвитку стресу – «напруження», «резистенції» і «виснаження». У кожній із них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, некоректне, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Річ у тім, що вимірювані в них явища відмінні – реакція на зовнішні та внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна оцінювати тільки те, наскільки кожна фаза сформувалась, яка фаза розвинулася більшою чи меншою мірою: 36 і менше балів – фаза не сформувалась; 37-60 балів – фаза в стадії формування; 61 і більше балів – фаза сформована.

Ступінь формування вигорання

Фаза не сформувалась	Фаза в стадії формування	Фаза сформувалась
36 балів та менше	37-60 балів	61 бал та більше

Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання

(за В. Бойко)

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності й зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені все менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматись осторонь від людей.
11. Мені все важче встановлювати й підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують неуспіхи на роботі.
18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи у роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю понад силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.
25. Іноді я їду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочий день.

29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
32. Моя кар'єра склалася вдало.
33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.
35. Моя робота погано на мене вплинула – озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Бланк

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

Ключ

НС	- 1(36)	+ 6(2)	+ 11(2)	- 16(10)	- 21(5)	+ 26(5)	+ 31(3)
ЗК	+ 2(10)	+ 7(5)	+ 12(2)	+ 17(2)	+ 22(5)	+ 27(1)	- 32(5)
РПО	+ 3(5)	+ 8(5)	+ 13(2)	- 18(2)	+ 23(3)	+ 28(3)	+ 33(5)
ЕВ	+ 4(2)	+ 9(3)	- 14(2)	+ 19(3)	+ 24(5)	+ 29(5)	+ 34(10)
ОВ	+ 5(5)	+ 10(3)	+ 15(3)	+ 20(2)	+ 25(5)	+ 30(2)	+ 35(10)

Результати:

- 9 балів і менше – симптом не склався;
- 10-15 – симптом складається;
- 16 і більше – симптом склався.

Нс. Симптом «незадоволеності собою»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною. Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності. Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого ґатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном негативної самоконцепції – негативних установок щодо себе, які склалися під впливом думок, висловлювань значущих для особистості людей. У такому випадку НС являє собою неадекватну занижену самооцінку, що спричиняє негативне ставлення до себе, а загалом, і до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному стані.

Рекомендації: час, робота з супервізором, перегляд рейтингу цілей, позитивна психотерапія, тренінг спілкування у групі, робота над Я – концепцією.

ЗК. Симптом «загнаності у клітку»: людина реально оцінює обставини, що склалися, але вважає, що не здатна щось змінити і, в результаті досягти бажаної мети. У особи виникає почуття фатуму – нездатності вплинути на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту, або після шоків станів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних захворювань. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляються за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше виявляються з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та перед пенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінностей прожитого життя, «безперспективний трудовізм».

Рекомендації: зміна зовнішніх обставин, тривалий (достатній) відпочинок, переведення на посаду експерта, яка не передбачає необхідності прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, але має ореол загального визнання.

РПО. Симптом «редукція професійних обов'язків»: часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікрогрупі, у якій працює людина. Спостерігається за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватись на роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності виконання значущості особистого внеску в загальну справу.

Рекомендації: аналіз ставлення індивіда до групи, перегляд системи стимулів та заохочень працівника, реорганізація умов праці.

ЕВ. Симптом «емоційна відчуженість»: спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враження занадто ділової та зібраної. Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, які займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки – психосоматичні хвороби, міжособистісне відчуження, відчуження дистрес, депресія.

Рекомендації: емоційно-раціональна психотерапія, тренінг організаційних умінь для управлінців, арттерапія.

ОВ. Симптом «особистісна відстороненість/деперсоналізація»: людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи – відчуття відсутності власного «Я». Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або хронічних психічних станів, що межують із психопатологією. Людина не спроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом. «Слабкі» виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману.

Рекомендації: елементи психоаналізу, трудотерапія, сімейна психотерапія, опіка супервізора.

Тест «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавишнікова

Інструкція. Вам пропонується відповісти на ряд тверджень, що стосуються почуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте вислови і прийміть рішення, чи відчували ви щось подібне. Якщо у вас ніколи не виникало такого почуття, зробіть позначку у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у вас подібне почуття присутнє постійно, то зробіть позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також згідно з відповідями «рідко» і «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтеся довго не замислюватися над вибором відповіді.

Опитувальник.

1. Я легко стаю роздратованою.
2. Думаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене турбує, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що у мене немає ніяких емоційних сил вислуховувати чужі проблеми.
5. Мене мучить безсоння.
6. Думаю, що якщо б представилася вдала можливість, я б змінила місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Відчуваю, що робота з людьми вимотує мене.
10. Думаю, що моя робота важлива.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволена професією, яку обрала.
13. Нетямущість моїх колег чи вихованців дратує мене.
14. Я емоційно втомлююся на роботі.
15. Думаю, що не помилилась у виборі своєї професії.
16. Я відчуваю себе спустошеною і розбитою після робочого дня.
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі.
18. Мені важко встановлювати або підтримувати тісні контакти з колегами по роботі.
19. Для мене важливо досягти успіху на роботі.
20. Йдучи вранці на роботу, я відчуваю себе свіжою і відпочилою.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті витрачених мною зусиль.
22. У мене не вистачає часу на мою сім'ю й особисте життя.
23. Я сповнена оптимізму по відношенню до своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я втомилась весь час старатися.

26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольована від своїх колег по роботі.
28. Я задоволена своїм професійним вибором так само, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому.
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх вихованців.
31. Робота емоційно вимотує мене.
32. Я використовую ліки для поліпшення самопочуття.
33. Мене цікавлять результати роботи моїх колег.
34. Вранці мені важко вставати й іти на роботу.
35. На роботі мене переслідує думка: швидше б робочий день скінчився.
36. Навантаження на роботі є практично нестерпним.
37. Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим людям.
38. Я відчуваю, що стала більш байдужою до своєї роботи.
39. Трапляється, що у мене без особливої причини починає боліти голова, шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути терплячою з вихованцями.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене виникає відчуття, що глибоко всередині я емоційно не захищена.
43. Мене дратує поведінка моїх вихованців.
44. Мені легко зрозуміти почуття оточуючих по відношенню до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.
46. Я помічаю, що стаю більш черстою по відношенню до людей.
47. Я відчуваю емоційне напруження.
48. Я зовсім не захоплена і, навіть, не цікавлюся своєю роботою.
49. Я відчуваю себе виснаженою.
50. Я вважаю, що своєю працею я приношу користь людям.
51. Часом я сумніваюся у своїх здібностях.
52. Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію.
53. Виконання повсякденних справ для мене – джерело задоволення.
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від обраної мною професії.
56. Хочеться плюнути на все.
57. Я скаржуся на здоров'я без чітко визначених симптомів.
58. Я задоволена своїм положенням на роботі і в суспільстві.
59. Мені сподобалася б робота, що віднімає мало часу і сил.
60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.
61. Я сумніваюся у значущості своєї роботи.
62. Відчуваю почуття ентузіазму по відношенню до роботи.
63. Я так втомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні обов'язки.

64. Вважаю, що цілком компетентна у вирішенні проблем, що виникають на роботі.
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.
66. Мені буквально доводиться змушувати себе працювати.
67. Є відчуття, що я можу легко засмутитися, впасти у зневіру.
68. Мені подобається віддавати роботі всі сили.
69. Я відчуваю стан внутрішнього напруження і роздратування.
70. Я стала з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
71. Вірю, що здатна виконати все, що задумано.
72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх вихованців.

Ключ обробки та інтерпретація.

Дана методика включає три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ) та професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах зазначених шкал користуються спеціальним ключем:

ПВ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень).

ОВ – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 затвердження)

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом переведення відповідей у трибальну систему («часто» – 3 бали, «завжди» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка проводиться по «сирому» балу. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Нормативна таблиця

Норми для компоненту «психоемоційне виснаження» (ПВ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
9 і менше	10-20	21-39	40-49	50 і більше
Норми для компоненту «особистісного віддалення» (ОВ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
9 і менше	10-16	17-31	32-40	40 і більше
Норми для компоненту «професійна мотивація» (ПМ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
7 і менше	8-12	13-24	25-31	32 і більше
Норми для індексу психічного вигорання (ПВ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
31 і менше	32-51	52-92	93-112	113 і вище

Додаток 3

Методика «Самооцінка стійкості до стресу»

Інструкція:

Нижче пропонуємо тест, який допоможе Вам здійснити самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо відповіді будуть щирі.

№	Запитання	Зрідка	Інколи	Часто
1.	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі			
2.	Я намагаюсь працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим			
3.	Я постійно переживаю за якість своєї роботи			
4.	Я буваю налаштованим агресивно			
5.	Я не терплю критики в свою адресу			
6.	Я буваю роздратованим			
7.	Я стараюсь стати лідером там, де це можливо			
8.	Мене вважають людиною наполегливою і напористою			
9.	Я страждаю безсонням			
10.	Своїм недругам я можу дати відсіч			
11.	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємність			
12.	У мене не вистачає часу на відпочинок			
13.	У мене виникають конфліктні ситуації			
14.	Мені не вистачає влади, щоб реалізувати себе			
15.	Мені не вистачає часу, щоб зайнятися улюбленою справою			
16.	Я все роблю швидко			
17.	Я відчуваю страх, що втрачу роботу (не поступлю в інститут)			
18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи і вчинки			

Обробка та інтерпретація результатів:

Далі підрахуйте сумарну кількість балів, які ви набрали, і визначте, який рівень вашої стійкості до стресу.

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

Отже, чим менше число (сумарне) балів ви набрали, тим вища стійкість до стресу і навпаки.

Якщо у вас 1-й і навіть 2-й рівень стійкості до стресу, то вам необхідно кардинально змінювати свій спосіб життя.

Додаток 4

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина — людина»

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 I (для менеджерів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся пранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими, як з предметами (без теплоти та приязні до них).
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх підлеглих та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, — нецікаві люди, що 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 підлеглих і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися й відпочити під усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.

20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді підлеглі та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

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 прокидаюсь 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 вмію 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.

Бланк 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»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
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	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Інтерпретація даних.

Згідно з моделлю американських дослідників К. Масlach і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків із іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Додаток 5

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 «вигорання»

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

Додаток 6

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

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

Рівні «вигорання»

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

Методи гармонізації психофізичного стану.

Людина є цілісною біоенергоінформаційною системою, тому вплив на будь-яку з цих складових позначається і на інших. Умовно всі методи гармонізації психофізичного стану людини можна об'єднати в 3 групи:

1. Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло).
2. Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану (вплив на емоційний стан).
3. Ціннісно-смысловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду).

Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло):

- достатньо тривалий і якісний сон (важливо провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сну: засинати і прокидатись в один і той самий час);
- збалансоване, насичене вітамінами і мінералами харчування (особливо протистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься у кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої (до речі, плитка темного шоколаду швидко покращить ваш настрій);
- достатнє фізичне навантаження, заняття спортом, ранкова гімнастика;
- танці (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій, так само, як і будь-яка хатня робота);
- фітотерапія, гомеопатія (сприяє заспокоєнню чай з м'яти, настоянка з кореню валеріани; підвищує життєвий тонус настоянка елеутерококу, женьшеню, родіоли рожевої);
- масаж (допоможе як класичний масаж, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини; корисно просто походити босоніж по землі, або по насипаним у коробку камінчикам);
- терапія кольором (зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість);
- ароматерапія (запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервові напруження);
- терапія мінералами;
- дихальні вправи (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервові напруження; мобілізуюче дихання з збільшеним вдихом допомагає подолати в'ялість, сонливість);
- баня і водні процедури (контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив).

Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану (вплив на емоційний стан):

- гумор (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на вашу усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово «перезаряджає» негатив);
- музика (найкраще сприяє гармонізації психоемоційного стану прослуховування класичної музики, хоча у малих дозах рок теж буває корисним, він допомагає вивільнитись від негативних емоцій);
- спілкування з сім'єю, друзями;
- заняття улюбленою справою, хобі (комп'ютер, книжки, фільми, в'язання, садівництво, рибальство, туризм...).
- спілкування з природою(природа завжди дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії);
- спілкування з тваринами;
- медитації, візуалізації (існують цілеспрямовані, задані на певну тему візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи і т.д.);
- аутотренінги (самонавіювання) (емоційне напруження безпосередньо пов'язане з напруженням м'язів – у стані стресу організм входить у стан «бойової готовності» до активних дій; знімаючи напруження певної групи м'язів, можна впливати на негативні емоції, позбавитись від них).

Ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду):

Образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – усе це найшкідливіші для нашого організму емоції. Наш мозок викидає гормони стресу на будь-які подразники, що загрожують нашому спокою. При цьому йому зовсім байдуже, реальні вони чи вигадані. Тому і на надуману проблему організм відреагує, як на справжню. Отже, важливо навчитись контролювати свої думки і емоції. Відомий дослідник стресу Сельє зазначав, що має значення не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте.

Відома притча про двох мандрівників, яких мучила спрага і, нарешті, діставшись до поселення, вони отримали по півсклянки води. Один з подорожніх сприйняв склянку напівповною, з вдячністю прийняв ці півсклянки води і був задоволений. Інший же сприйняв склянку напівпорожньою і лишився невдоволеним, що йому не налили повну склянку.

Дивились двоє в одне вікно: один угледів саме багно.

А інший – листя, дощем умите, блакитне небо і перші квіти,

Побачив другий – весна давно!...

Дивились двоє в одне вікно .

Отже, важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя й уміти бути вдячними за них. Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?». Для чого у моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація? Які висновки я маю з неї зробити? Чого я маю в цій ситуації навчитись?

Якщо з таких позицій підходити до життєвих ситуацій, то вони перестають сприйматися, як проблеми, і життя починає сприйматись, як школа, де події й ситуації складаються таким чином, щоб ми могли навчитись саме тому, що нам потрібно.

Пам'ятайте, що подібне притягує подібне: чим ми цей світ наповнюємо через думки, емоції, вчинки, те до нас і повертається. Як говориться у відомій приказці: «Що посієш, те й пожнеш».

Шляхи запобігання виникненню синдрому емоційного вигорання:

– *Навчіться розпізнавати стрес.* Назвіть 5 найбільш важливих джерел стресу. Яка ваша реакція на них. Як можна знизити вплив стресорів? Які стресори є рутинними для вас? Які стресори виникають найчастіше у вашому житті? Чи хочете ви й надалі відчувати вплив стресорів? Яких стресорів ви можете уникнути і яким чином? Як ваш організм реагує на стресори? Які ви використовуєте прийоми подолання стресу?

– *Навчіться управляти своїм часом.* Визначіть основні цілі та завдання. Співвіднесіть результати виконання з можливостями їх реалізації. Складіть розклад виконання справ. Навчіться говорити «Ні». Делегуйте свої повноваження.

– *Навчіться знімати емоційну напругу.* «Тіло не боліє окремо від душі» (Сократ). Якщо ми навчимося управляти своїми емоціями, то станемо більш здоровими. Найбільш ефективним методом є аутотренінг та медитація.

– *Учіться планувати.* Заздалегідь програвайте в уяві різні варіанти поведінки.

– *Визнайте і прийміть обмеження.* Не ставте перед собою абсолютно неосяжні цілі. «Світ подібний до театру. Щоб грати в театрі з успіхом і похвалою, беруть ролі за здібностями» (Г. Сковорода).

– *Будьте позитивним.* Зосередьтеся на позитивних якостях оточуючих. «Світ належить оптимістам. Песимістам – стан душі» (Ф. Гізе). Учіться терпіти і прощати.

Отже, адекватне відношення до роботи і відведення їй належного місця у житті – найкраща профілактика професійного вигорання. На жаль, у житті ми не завжди маємо змогу робити тільки те, що нам подобається, приносить радість. А робота без радості пришвидшує вигорання в багато разів. Якщо ж користуватися настановою «Не можеш робити те, що любиш – навчись любити те, що робиш», то ніяке професійне вигорання, ні емоційне вигорання нам не загрожуватиме!

Це ми є “капітанами” нашого життя, “ковачами” своєї долі. Ми приймаємо рішення і несемо за нього відповідальність.

Додаток 9

Тренінгове заняття для вчителів «Психологічне благополуччя педагога»

Автор: практичний психолог
Косівщинської загальноосвітньої
школи І-ІІІ ст. ім. Лесі Українки
Чорний О.І

Мета: ознайомити учасників з навичками саморегуляції й розслаблення, сприяти формуванню позитивного емоційного стану.

Хід заняття

І. Вступ.

Психолог.

Тема нашого сьогоднішнього заняття: «Психологічне благополуччя педагога». Протягом заняття ми з Вами ознайомимося з поняттям «благополуччя» та його складовими, а також визначимо, які якості та вміння необхідно розвивати, щоб почувати себе «благополучним».

Вправа «Знайомство»

Мета: сприяти формуванню позитивної атмосфери у групі.

Обладнання: асоціативні картки «Креатив1».

Хід вправи

Учасникам пропонується вибрати одну картку, із зображенням якої вони себе асоціюють.

Обговорення:

- Чи легко Вам було зробити вибір? Чому?
- Які почуття у Вас викликала ця вправа?
- Чи виникли у вас труднощі при виборі картки? Якщо так, то чому?

Вправа «Правила»

Мета: створити необхідні умови для ефективної роботи групи.

Обладнання: фліп-чарт, маркер.

Хід вправи

Учасникам пропонується прийняти правила роботи групи, що записуються на фліп-чарті.

Вправа «Очікування»

Мета: визначити сподівання та очікування учасників від заняття.

Обладнання: фліп-чарт: «Наші очікування», вирізані з білого та кольорового паперу сердечка для всіх учасників тренінгу.

Хід вправи

Учасникам роздаються сердечка білого кольору і пропонується записати свої очікування від заняття та прикріпити на фліп-чарті: «Наші очікування».

ІІ Основна частина

Вправа «Асоціації»

Мета: розкрити зміст поняття «благополуччя» шляхом створення асоціацій.

Обладнання: фліп-чарт із намальованим сонцем, вирізані з паперу промінчики сонця.

Хід вправи.

Кожен учасник прописує по одній або дві асоціації на слово «*благополуччя*» на «промінчиках сонця». (3 хв). Після цього члени групи по черзі презентують свої асоціації і прикріплюють їх на фліп-чарті, утворюючи «сонце».

Обговорення:

- Чи можете ви виділити одну якусь асоціацію, яка на вашу думку є самою вагомою для вашого благополуччя і чому?
- Якщо таких асоціацій декілька, то які саме ви вважаєте найбільш вагомими?

Інформаційне повідомлення

Психолог.

Благополуччя – життя в достатку і спокої, добробут, щастя. Поняття «*психологічне благополуччя*» описує стан і особливості внутрішнього світу людини, які визначають переживання благополуччя, а також поведінка, яка продукує і проявляє ситуативне благополуччя.

З якими особистісними особливостями пов'язані така внутрішня картина світу особистості і стиль, спосіб її життя?

Відповідь на це питання вже більш складна, оскільки різні дослідники, описуючи навіть схожі особливості особистості, нерідко користуються різними поняттями, різним словником.

У якості базових складових психологічного благополуччя (*psychological well-being*) людини К. Рифф виділила:

- позитивні відносини з іншими;
- прийняття себе (*позитивна оцінка себе і свого життя*);
- автономія (*здатність слідувати своїм власним переконанням*);
- компетентність (*контроль над навколишнім середовищем, здатність ефективно управляти своїм життям*);
- наявність цілей, які надають життю спрямованість і сенс;
- особистісне зростання як почуття безперервного розвитку і самореалізації.

Однією з передумов самореалізації, розвитку компетентності, позитивним відносинам з оточуючими є знання про себе, свої позитивні якості й усвідомлення важливості їх розвитку.

Вправа «Моя улюблена якість»

Мета: з'ясувати уявлення учасників про важливість позитивних якостей для особистісного благополуччя.

Хід вправи

Педагогам пропонується об'єднатися в пари й сісти один навпроти одного. Кожна пара отримує певний набір позитивних якостей (*див. додаток 1*). Учасники обговорюють, яка якість із перерахованих більш за все підходить кожному з пари і чому.

Результати роботи в парах презентуються групі.

Обговорення:

- Яку роль у вашому житті відіграє дана якість?
- Чи виникали у вас якісь спогади, відчуття, коли ви проговорювали про цю якість?
- Чи складно було вибрати одну якусь якість?

Вправа «Релаксація під музику»

Мета: сприяти розслабленню та зняттю фізичного й емоційного напруження учасників.

Хід вправи

Звучить музика для релаксації.

Інструкція: сядьте зручно, розслабтесь, заплющте очі, слухайте музику й уявіть собі будь-яку приємну для вас «картину», «образ»; зосередьтесь на тому, які відчуття ви переживаєте.

Після цього учасникам пропонується намалювати той образ, який вони уявляли.

Обговорення:

- Які відчуття викликала дана вправа?

Вправа «Стоп-кадр»

Мета: розвивати навички експресії, проаналізувати своє ставлення до тих життєвих сфер, яких стосуються слова.

Обладнання: набір слів для ведучого: *дитинство, навчання, професія, успіх, дружба, любов, сім'я, спілкування.*

Хід вправи

Учасники вільно під музику переміщуються по аудиторії. По команді ведучого, яка подається з допомогою сплеску в долоні, вони зупиняються і демонструють завдяки міміці й пантомімі (*пози, жестів, рухів тіла*) те слово, яке називає ведучий. «Стоп кадр» триває 8-10 секунд, після чого з повторного сплеску в долоні ведучого учасники знову починають вільно переміщатися по приміщенню, поки не прозвучить наступний сплеск і не буде названо чергове слово. Бажано зняти «стоп-кадр» з допомогою цифрового фото і продемонструвати відзняті матеріали учасникам безпосередньо після вправи.

Обговорення:

- Які відчуття викликала ця вправа?
- Що було показувати складно, а що легко, приємно?
- Які засоби в значній мірі ви використовували для розкриття змісту понять?

Вправа «Образ благополучного педагога»

Мета: сприяти підвищенню самооцінки у вчителів; усвідомленню важливості розвитку певних якостей й умінь.

Хід вправи

Учасники об'єднуються в чотири групи по принципу назв квіток: пролісок, підсніжник, тюльпан, конвалія.

Учасникам тренінгу пропонується створити образ психологічно благополучного педагога.

Обговорення:

- Які емоції викликала у вас ця вправа?
- Які перешкоди ви вбачаєте на шляху до стану психологічного благополуччя педагога?
- Що може сприяти психологічному благополуччю педагога (які якості, вміння?)
- Що б ви хотіли розвинути у собі для того, щоб бути психологічно благополучною особистістю?

Вправа «Аутотренінг».

Мета: формувати впевненість, розвивати позитивне самосприйняття та сприяти підвищенню самооцінки.

Хід вправи

У стані релаксації навіювати собі позитивні думки, твердження, вимовляючи певні слова (*«Я люблю дітей», «Я спокійний і впевнений», «Настрій у мене просто відмінний», «Я обов'язково буду успішним»*).

III Підведення підсумків.

Рефлексія.

Психолог.

- Повернемося до наших очікувань. Зараз ми висловимо свої почуття, враження щодо виконаної роботи. Пропоную кожному з Вас висловити свою думку стосовно того, чи справдилися Ваші очікування?

(При цьому кожен отримує кольорове сердечко. Якщо його очікування здійснилися він прикріплює його поверх того сердечка, яке приклеював на початку заняття, де записані очікування. Таким чином, якщо очікування всіх учасників здійснилися, всі сердечка стали кольоровими.)

Орієнтовний набір якостей

Мудрість, надійність, наполегливість;
Активність, безкорисливість, ввічливість;
Сила волі, скромність, сміливість;
Тактовність, терплячість, чарівність;
Впевненість, щирість, креативність;
Почуття гумору, наполегливість, розсудливість.

Тренінгове заняття для педагогів «Стрес і психологічна рівновага»

Автор: практичний психолог
Косівщинської загальноосвітньої
школи І-ІІІ ст. ім. Лесі Українки
Чорний О.І.

Мета: розширити знання про стрес і його види; навчити розпізнавати ознаки стресу; сприяти усвідомленню того, як виникає ефект самопідтримки стресу і як він впливає на здоров'я; розвивати навички позитивного мислення.

Хід заняття

І Вступ

Психолог.

Перехвилювалися перед виступом, посварилися з другом, загубилися під час екскурсії у незнайомому місті за кордоном, потрапили у зону стихійного лиха під час відпочинку. Ці на перший погляд різні події можуть порушити психологічну рівновагу і спричинити стрес.

Вправа «Знайомство»

Мета: познайомити учасників один з одним.

Обладнання: асоціативні картки «Креатив 1».

Хід вправи

Кожному учаснику необхідно вибрати картку, що асоціюється з тим, що робить їх життя цікавішим, успішнішим (2хв).

Після цього учасники презентують свій вибір та пояснюють його.

Вправа «Правила роботи групи»

Мета: створити необхідні умови для ефективної роботи групи.

Обладнання: фліп-чарт, маркер.

Хід вправи

Учасникам пропонується прийняти правила роботи групи, що записуються на фліп-чарті.

Вправа «Очікування»

Мета: визначити сподівання та очікування учасників від заняття.

Обладнання: фліп-чарт: «Наші очікування», вирізані з білого та кольорового паперу повітряні кульки для всіх учасників тренінгу.

Хід вправи

Учасники прописують свої очікування на заздалегідь підготовлених папірцях у формі повітряних кульок і прикріплюють їх на фліп-чарт.

Психолог

Вкінці заняття ми повернемося до цих кульок і побачимо, чи вдасться їм набути кольорової гами. А це буде залежати від того, чи здійсняться ваші очікування від нашого заняття.

II Основна частина

Інформаційне повідомлення «Чи знаєш ти, що ...»

Психолог

Ви знаєте, що всі наші почуття є важливими. Та це не означає, що нам однаково, які з них ми переживаємо. Кожному хочеться якнайдовше перебувати в хорошому настрої. Почуватися задоволеним і щасливим краще, ніж пригніченим і нещасним.

Душевного комфорту можна досягти лише в гармонії емоційної, інтелектуальної і духовної сфер. Такий стан називають психологічною рівновагою або психологічним благополуччям.

Психологічна рівновага – показник психічного здоров'я людини. Від неї залежать якість життя, успіхи в роботі, стосунки з близькими та друзями і, звісно, ваше фізичне здоров'я (*поняття «психологічна рівновага» написано на задалегідь підготовленому «фліп-чарті»*).

У перекладі з англійської «stress» означає «напруження». Часто стресом називають психічний стан, що виникає лише внаслідок потрясінь, надзвичайних ситуацій, конфліктів. Але це не зовсім так. У 1936 році канадський учений Ганс Сельє назвав стресом реакцію організму на зміну внутрішнього чи зовнішнього середовища. Отже, будь-які зміни у Вашому житті (*на краще чи на гірше*) змушують організм напружуватися, готуватися до дій у нових умовах. Навіть уявні зміни (*особливо ті, що спричиняють тривогу*) – це стрес.

Вправа «Якого кольору стрес»

Мета: сприяти самоаналізу своїх почуттів, переживань у стресових ситуаціях.

Хід вправи.

Кожному учаснику роздається паперова заготівля у формі сегмента кола і пропонується її замалювати у такий колір, з яким асоціюється поняття «стрес». Потім учасники презентують свій колір і прикріплюють сегменти на фліп-чарт, утворюючи коло. Утворена кольорова гама буде відображати поняття «стрес» даної групи учасників.

Обговорення:

- З чим саме пов'язаний вибір такого кольору?
- Що ви відчували, коли виконували це завдання?

Вправа «Стресори або чинники, які порушують психологічну рівновагу і спричиняють стрес».

Мета: визначити чинники, які можуть порушити психологічну рівновагу і спричинити стрес; сприяти усвідомленню того, що один і той самий стресор не однаково сприймається різними людьми.

Обладнання: фліп-чарт, стікери.

Хід вправи

Кожен учасник вписує на задалегідь підготовлені папірці по два приклади стресорів і презентує їх групі. Після презентації всіх учасників папірці прикріплюються на фліп-чарт.

Обговорення.

- Чи згодні ви із запропонованими варіантами стресорів?

- А якщо б хтось сказав, що він не згоден із одним із вказаних чинників (*стресорів*). Наскільки б правильною була б його думка? (*підвести учасників до того, що одна й та сама ситуація для однієї людини буде стресором, а для іншої – ні*).

- Які з даних стресорів можуть порушувати Вашу психологічну рівновагу?

Вправа «Визнач свою позицію»

Мета: з'ясувати позицію учасників стосовно стресу, як позитивного та негативного явища.

Хід вправи

Учасникам пропонується уявити проведену лінію з одного кута кімнати у протилежний. Якщо ті, хто вважає, що стрес – це лише позитивне явище, повинні стати на цій лінії у лівий кут; якщо, на їх думку, стрес – це завжди негативне явище, повинні стати у правий кут; якщо ж стрес – і те, і друге, становляться посередині.

Учасникам пропонується обґрунтувати свій вибір.

Вправа «Види стресу»

Мета: розширити знання про види стресу та розкрити зміст їх характеристик.

Хід вправи

Робота в групах (*учасники об'єднуються у чотири групи*)

Кожна група опрацьовує інформаційний матеріал про види стресу (*додаток 1*).

Потім учасники кожної з груп повинні створити проєктивну інтерпретацію вказаного їм виду стресу:

I і II групи – *позитивний*;

III і IV – *дистрес*;

Презентація робіт.

Обговорення.

- Які враження у вас викликала дана вправа?
- Який вид стресу, на вашу, думку переважає у вас?
- Які основні причини, що викликають даний вид стресу?

Вправа «Подорож»

Мета: сприяти відновленню енергії групи та формуванню творчих здібностей учасників.

Хід вправи

Під час виконання завдання звучить музика.

Учасникам пропонується уявити і продемонструвати, що вони:

- ідуть босоніж по гарячому піску;
- гуляють з повітряною кулькою, коли дме сильний вітер;
- ідуть крізь густий ліс вночі, обминаючи дерева;
- прогулюються осіннім парком, розгортаючи ногами листя;
- ступають вузькою стежкою з височенною кропивою з обох боків;
- переходять через бурхливий гірський потік, перескакуючи з каменя на камінь.

Вправа «Ознаки стресового стану та стресового перенапруження»

Мета: визначити основні ознаки стресового стану у людини та наслідки, до яких може призвести тривалий стресовий стан.

Хід вправи

Робота в групах (учасники об'єднуються у три групи)

Кожна група отримує однаковий список із ознаками емоційного перенапруження. Необхідно виписати з поданого списку лише ознаки певного типу і сформулювати поради (*скласти пам'ятку*), що дадуть змогу попередити наслідки стресового перенапруження (*додаток 2*).

I група – *фізичні*

II група – *емоційні*

III група – *інтелектуальні*

Обговорення.

- Які з цих ознак найбільш притаманні вам?
- Яким чином ви попереджуєте стресове перенапруження?

Психолог

Наступна інформація дасть можливість усвідомити, чому виникає стресове перенапруження?

Інформаційне повідомлення «Ефект самопідтримки стресу»

Мета: розкрити зміст поняття «ефект самопідтримки стресу» та причини, які його викликають.

Стрес – природний механізм, який у відповідь на загрозу «вмикає» захисну реакцію «боротися чи тікати»

Проте, ця реакція, яка готувала наших предків до негайної дії у разі небезпеки, може шкодити сучасній людині. Адже, ми нечасто потрапляємо в ситуації, коли від нападу або втечі залежить наше життя.

На відміну від первісного суспільства, у якому панував «закон джунглів» і виживав сильніший та спритніший, у сучасному світі люди керуються не так природними інстинктами, як певними нормами і правилами.

У таких випадках стресова реакція не відбувається природним шляхом (*напруження – активна дія – розслаблення*), і може виникнути ефект самопідтримки стресу.

Ось як це відбувається. Тривога, страх, гнів спричинюють м'язове напруження й підвищення в організмі концентрації гормонів стресу – норадреналін та адреналін. Відсутність негайної дії (*зазвичай фізичного навантаження*) не дає змоги природним шляхом нейтралізувати ці гормони.

Людина розпачливо думає: «Все пропало», «Мені кінець». Це посилює напруження: страх переростає у паніку, роздратування – у гнів, невдоволення – у розпач, тривога – у відчай. Тобто реакція розвивається за формулою: напруження – негативні думки – бездіяльність чи нерациональна поведінка – негативний результат – посилення напруження. Треба вчасно розірвати це замкнене коло. Якщо навчитися свідомо керувати своєю реакцією на стресори, більшість стресів можна перетворити на позитивні.

Вправа «Позитивне мислення».

Мета: сприяти усвідомленню «позитивного мислення» як способу ефективного вирішення стресової ситуації; формувати навички позитивного мислення.

Хід вправи.

Психолог

Кожному з вас під силу розірвати ланцюг самопідтримки стресу, змінивши негативні думки на позитивні. Позитивне (*оптимістичне*) мислення послаблює емоційне напруження, допомагає знайти ефективне рішення і діяти відповідно до обставин.

Учасникам пропонується проаналізувати подану їм таблицю (*додаток 3*), де наведено приклади того, як змінити негативні думки на позитивні.

Після цього кожен учасник презентує обране для себе твердження.

III Підведення підсумків

Учасники висловлюють своє враження від заняття і проговорюють, чи збулися їх очікування. Кожен отримує форму кольорової кульки. Якщо очікування збулися, прикріплюють її на кульку зі своїми очікуваннями. І всі кульки стають різнокольоровими.

Стрес, при якому організм працює чітко і злагоджено, який мобілізує резерви організму і не призводить до зниження рівня психологічної рівноваги, називають *позитивним*.

Наприклад, спортсмену перед змаганнями необхідно сконцентруватися, мобілізувати свої сили, уміння.

Стрес, який перешкоджає адекватним діям, перенапружує або виснажує резерви організму (*довго триває*) – *дистрес*.

Буває, що спортсмен переживає такий стрес, що не може показати хороший результат. У таких випадках кажуть, що він «перегорів» до старту.

Трапляється і так, що людина переживає помірний стрес, але впродовж тривалого часу. Наприклад, якщо після народження дитини матері ніхто не допомагає, вона має забагато клопоту і замало часу для відпочинку. Стрес поступово накопичується і може спричинити проблеми зі здоров'ям.

Список ознак емоційного перенапруження:

- Втрата енергії;
- Хронічна втома;
- Часті і тривалі застуди;
- Головні болі;
- Проблеми зі сном;
- Розлади травлення;
- Виразка шлунку;
- Різка втрата або набрання ваги;
- «Повернення» колишніх хвороб;
- Дратливість;
- Посилені або послаблені реакції;
- Безпорадність;
- Депресія;
- Нав'язливі думки;
- Негативне (песимістичне) мислення;
- Проблеми з концентрацією уваги, вираженням думок;
- Зниження розумової працездатності.

Таблиця 1

Негативні думки, які поглиблюють стрес	Позитивні думки, які допомагають зберегти самоконтроль
«У мене нічого не вийде»	<i>«Я зроблю все, що в моїх силах, а коли не вийде, я це переживу»</i>
«Усе пропало»	<i>«Це не кінець світу»</i>
«Я дурень»	<i>«Я помилився»</i>
«Він талепень»	<i>«Він також людина»</i>
«Мене мало вбити»	<i>«Я винен, та не вбивати ж мене»</i>
«Мені обов'язково треба мати це»	<i>«Мені б хотілося мати це, але я не обов'язково матиму те, що я хочу»</i>
«Я повинен бути першим»	<i>«Мені б хотілося бути першим»</i>
«Вони зобов'язані це зробити»	<i>«Сподіваюсь, вони це зроблять»</i>
«Це безнадійно»	<i>«Ще не все втрачено»</i>
«Не варто й починати»	<i>«Треба хоч спробувати»</i>

Вправи на самоаналіз професійної діяльності

Ці вправи дозволяють подивитись на власні «стосунки» з професією ніби збоку, визначити своє ставлення до ситуації, що склалася, відмітити наявні проблеми в розподілі психічної енергії.

❖ Вправа «Баланс реальний і бажаний»

Мета: з'ясувати, чи є відмінності між реальним і бажаним співвідношенням важливих сфер діяльності особистості (професія, особисте життя, хатня робота), наскільки ці відмінності суттєві. Подивитися на власні стосунки з професією ніби збоку, визначити своє ставлення до ситуації, що склалася, пробачити актуальні проблеми та «перекуси» в розподілі психічної енергії.

Інструкція. Орієнтуючись на внутрішні відчуття, у першому колі секторами відмітити, у якому співвідношенні зараз перебувають у вашому житті робота (професійне життя), хатня робота, особисте життя (подорожі, відпочинок, захоплення). У другому колі зобразити їх ідеальне співвідношення.

Що менше відмінностей між двома колами, то впевненіше можна стверджувати, що з розподілом психічної енергії у вас усе в нормі. Якщо відмінності між зображеними секторами першого і другого кола суттєві, є більше підстав вважати, що у вас може розвинутися емоційне вигорання, що психічна енергія у вашому житті розподіляється не так, як би ви цього хотіли.

Вправа «Я — вдома, я — на роботі».

Мета: допомогти учасникам подивитись на власні стосунки з професією з боку, визначити своє відношення до ситуації, що склалася.

Розділити аркуш навпіл. Скласти два списки визначень (якомога більше) «Я — вдома», «Я — на роботі».

Як варіант можна скласти списки: «Вдома я ніколи...», «На роботі я ніколи...». Це дозволить вийти на наявні стереотипи поведінки, мислення.

Обговорення. Схожі риси; протилежні риси; однакові якості, що проявляються в різних модальностях; відсутність спільних рис; який список було легше складати, який вийшов об'ємнішим; яке ваше ставлення до того, що в характеристиках є помітні відмінності і т.д.

Вправа «16 асоціацій».

Мета: виявлення асоціативних уявлень про роботу та перешкоди до задоволення від роботи; аналіз напрямків для професійного зростання.

Хід вправи: Горизонтально покладений лист формату А4 ділиться на 5 рівних вертикальних колонок. У першій колонці записуються 16 асоціацій на слова «моя робота». У другу колонку пишемо асоціації на слова з першої колонки, попарно їх об'єднуючи: асоціація на перше і друге слово, асоціація на третє і четверте слово, потім — на п'яте і шосте і т.д. Таким чином, у

другій колонці отримуємо вже вісім асоціацій. В третій колонці процедура повторюється, і ми отримуємо 4 слова. Продовжуємо до тих пір, поки в останній, у п'ятій, колонці не залишиться тільки одна асоціація. Її також необхідно зобразити у вигляді схематичного малюнка. Тепер є два зображення - малюнок перешкоди до задоволення від роботи і образне асоціативне уявлення про саму роботу. Їх необхідно порівняти, виділити спільні елементи, проаналізувати з точки зору наявності сильних і слабких рис та можливих напрямків для росту.

Вправа «Мотиваційна складова у професійній діяльності».

Невеликий аркуш розділіть на три частини. Потрібно відповісти на запитання: «Для чого я працюю?» з позиції минулого, теперішнього, майбутнього: початок професійної діяльності; поточний час; через 5 років.

Вправа «Лист до себе».

Мета: усвідомлення результатів своєї роботи.

Інструкція: Напишіть собі листа. Довірте паперу все, що відчуваєте і думаєте. Цей спосіб має перевагу, тому що мова листа коротка і лаконічна. Описуючи у листі ситуацію, починаєш швидше розуміти проблему, ніж у розмові. Лист можна одразу знищити або сховати і перечитати, коли знову почнуть непокоїти травматичні події. Згадавши свій стан, ви зрозумієте, що зможете з ним впоратися, як і минулого разу.

Вправи на зняття м'язового напруження

Нервово-м'язова (прогресивна) релаксація за Джекобсоном.

Вправа «Релаксація на контрасті».

Щоб ефективно зняти м'язове напруження, спочатку треба його посилити.

Якщо обстановка навколо напружена, і ви відчуваєте, що втрачаєте самовладання, цей комплекс можна виконати прямо на місці, за столом, практично непомітно для навколишніх.

Так сильно, як можете, напружте пальці ніг. Потім розслабте їх.

Напружте й розслабте ступні ніг.

Напружте й розслабте гомілки.

Напружте й розслабте коліна.

Напружте й розслабте стегна.

Напружте й розслабте сідничні м'язи.

Напружте й розслабте живіт.

Розслабте спину й плечі.

Розслабте кисті рук.

Розслабте передпліччя.

Розслабте шию.

Розслабте лицьові м'язи.

Посидьте спокійно кілька хвилин, насолоджуючись повним спокоєм.

Коли вам здасться, що повільно пливете,— ви повністю розслабилися.

Вправа «Розслаблення в ритмі дихання».

Природна зміна процесів напруження та розслаблення в організмі найкраще виявляється в ритмі дихання. Тому найпростіші прийоми тілесної релаксації проводять у цьому ритмі.

Займіть зручну позу. На вдиху повільно максимально стисніть руки в кулаки. З видихом розслабте руки. Чергуйте стискання – розслаблення декілька разів. Зверніть увагу, як ви відчуваєте різницю між розслабленими та напруженими м'язами.

Зосердьтеся на своїх тілесних відчуттях та зауважте, яка частина тіла у вас більше напружена. Вдихніть, на видиху намагайтеся максимально розслабити м'язи.

Знайдіть ту ділянку свого тіла, яка зараз найбільше розслаблена. Уявіть, як з кожним вдихом відчуття розслаблення з цієї частини тіла поширюється на інші, ніби охоплює теплою хвилею все тіло.

Вправи на візуалізацію

Вправа «Повітряна мандрівка»

Уявіть, що частина вас стає дуже легкою, здіймається над вами все вище й вище, оглядає землю з висоти пташиного польоту, летить над містом, річкою, дорогами, полями. Ви можете вільно обирати маршрут, шукати ті місця, де давно мріяли побувати, затриматися там, де вам захочеться. Після такої уявної подорожі, коли ви знов відчуєте себе у своєму тілі, ваш стан і настрої значно поліпшаться.

Вправа «Тепла течія»

Уявіть, що Ваші ступні занурилися у теплу течію. Ви поступово йдете все глибше і глибше, вода приємно омиває Ваше тіло. Ви набираєте повітря в легені й занурюєтеся в потік, відчуваєте, як тепла вода тече по обличчю, забирає втому і роздратування. Сповнені сил та енергії, Ви повільно виходите на берег.

Вправа «Джерело енергії»

Уявіть, що поруч з Вами потужне джерело енергії. Це може бути сонце, вітер, міцне дерево або енергія землі. Простягніть до нього руки та відчуйте, як сила природи вливається у ваше тіло, розправляє суглоби, розслаблює скуті м'язи, енергія вирує всередині, їй не вистачає простору. Промені енергії виходять назовні з центра вашого тіла, створюючи захисний кокон навколо вас. Якщо у вас з'явився надлишок енергії, ви можете випустити її струменем у простір або поділитися нею з вашими близькими, що потребують підтримки.

Які б техніки не застосовував педагог, усе починається з почуття відповідальності за свою долю та прагнення змінитися на краще шляхом управління собою та власним життям.

