

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОДІАГНОСТИКИ**

На правах рукопису

САКУЛЯК ВІТА ВОЛОДИМИРІВНА

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ
СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ЗАКЛАДІВ**

Спеціальність: 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Практична психологія (психологічне
консультування та психотерапія)»
Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:
ГРИЦЮК ІРИНА МИХАЙЛІВНА
кандидат психологічних наук, доцент
кафедри практичної психології та психодіагностики

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № 4

засідання кафедри практичної психології та психодіагностики
від 23 жовтня 2024 р.

Завідувач кафедри Магдисюк Л.І.

(ПІДПИС)

ЛУЦЬК -2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Факультет психології

Кафедра практичної психології та психодіагностики

Освітній ступінь Магістр

Спеціальність 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Практична психологія (психологічне консультування та психотерапія)»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_Магдисюк Л.І.

«__» _____ 2023 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
(ПРОЄКТ) СТУДЕНТУ

Сакуляк Віта Володимирівна

1. Тема роботи (проєкту):

Психологічні особливості професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів

Керівник роботи (проєкту):

Грицюк Ірина Михайлівна кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології та психодіагностики

2. Строк подання студентом роботи (проєкту) листопад 2024

3. Мета кваліфікаційної роботи (проєкту): Теоретичне вивчення та емпіричне обґрунтування особливостей професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів.

Завдання дослідження (проєкту):

1. Проаналізувати наукову психолого-педагогічну літературу з проблем вигорання в професіях соціономічного спрямування.

2. Визначення психологічних особливостей вигорання вихователів, які працюють в спеціалізованих закладах.

3. Емпірично дослідити рівень професійного та емоційного вигорання у вихователів спеціалізованих закладів.

4. Спланувати комплекс заходів, що будуть спрямовані на підвищення рівня стресостійкості та емоційної розвантаженості вихователів спеціалізованих закладів.

Дата видачі завдання: 01.11.2023

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проєкту)	Строк виконання етапів роботи (проєкту)	Примітка
1.	Дослідити теоретично психологічні особливості вигорання працівників соціономічної сфери	листопад 2023 року – березень 2024 року	
2.	Здійснити емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання у вихователів спеціалізованих закладів	листопад 2023 лютий 2024 року	
3.	Узагальнити отримані результати, що стосуються вигорання вихователів спеціалізованих закладів	березень – серпень 2023 року	
4.	На основі теоретичного опрацювання наукових джерел, проведеного емпіричного дослідження та аналізу результатів сформулювати висновки та узагальнення	Червень 2024 року	
5.	Розробити корекційну програму для підвищення рівня стресостійкості та розвантаження вихователів, що працюють в спеціалізованих закладах	Серпень-вересень 2024	
6.	Оформлення кваліфікаційної роботи	Жовтень - листопад 2024 року	

Студентка _____

(підпис)

Сакуляк В. В.

Керівник роботи (проєкту) _____

(підпис)

Грицюк І. М.

АНОТАЦІЯ

Сакуляк В. В.

Психологічні особливості професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів

Спеціальність: 053 «Психологія»

Освітня програма: «Практична психологія (психологічне консультування та психотерапія)»

Луцьк, 2024 рік

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню особливостей психологічних факторів, що стосуються професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів. Робота складається з трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

Перший розділ присвячений теоретичному вивченню особливостей професійного вигорання в професіях «людина-людина». Розкрито погляди науковців на вимоги та особливості професій гуманістичного спрямування. Представники професій «людина – людина» мають володіти не тільки професійними знаннями, навичками та компетенціями, а й мати таку важливу характеристику, як психологічну стійкість, професійну компетентність, а також навички професійного спілкування, поведінкової культури.

Визначено, що професія вихователя в спеціалізованому закладі, вимагає від професіонала значних інтелектуальних навичок, постійного професійного самовдосконалення, та наявності людських особистісних якостей, таких як людяність, любов до дітей, щирість, доброта, які мають поєднуватись з вимогливістю та наставництвом. Також вихователь повинен володіти високими життєвими устремліннями та орієнтуватися на досягнення професійного успіху. Дослідники зазначають, що фахівець даної сфери повинен вміти виражати себе конструктивно і морально, бути гнучким та швидко вчитись. Вихователь це цікава професія, але існує безліч стресових

факторів, фрустраційних моментів, які ставлять під загрозу емоційний стан фахівця, що призводить до його професійного вигорання.

Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню психологічних особливостей професійного вигорання вихователів, які працюють з дітьми з порушенням розвитку, стикаються у своїй роботі зі складними нозологіями. За допомогою методик, ми визначили, що на рівень професійного вигорання значний вплив мають такі фактори, як емоційне виснаження, відчуття деперсоналізації та безпорадності. Надзвичайний вплив на виникнення професійного вигорання має особиста задоволеність фахівця. В групі, в якій було визначено існування ризику професійного вигорання, у фахівців підвищений рівень тривоги, втоми, знижена активність, настрої та самопочуття. А також нижче середнього та низький рівень психологічної адаптивності.

В третьому розділі представлено розроблений нами тренінг, щодо розуміння поняття стресу та способів його подолання, тренінг був спрямований на навички вихователів до ауто тренування, медитації та концентрації на диханні. Після проведених занять був проведений експериментальний зріз, який показав значні покращення в психоемоційному стані вихователів та покращенні психологічної адаптивності.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне виснаження, стрес, психологічне перенавантаження, професійна деформація, професія вихователь спеціалізованого закладу.

ABSTRACT

Sakulyak V. V.

Psychological features of professional burnout of teachers of specialized institutions

Specialty: 053 «Psychology»

The educational program: «Practical psychology (psychological consultation and psychotherapy)»

Lutsk, 2024

The qualification work is devoted to the study of the peculiarities of psychological factors related to professional burnout of teachers of specialized institutions. The work consists of three sections, conclusions, a list of used literature and appendices.

The first chapter is devoted to the theoretical study of the peculiarities of professional burnout in «person-to-person» professions. The views of scientists on the requirements and features of humanistic professions are revealed. Representatives of "person-to-person" professions must possess not only professional knowledge, skills, and competencies, but also such important characteristics as psychological stability, professional competence, as well as professional communication skills and behavioral culture.

It was determined that the profession of a teacher in a specialized institution requires significant intellectual skills, constant professional self-improvement, and the presence of human personal qualities, such as humanity, love for children, sincerity, kindness, which should be combined with demandingness and mentorship. Also, the educator must have high aspirations in life and focus on achieving professional success. Researchers note that a specialist in this field must be able to express himself constructively and morally, be flexible and learn quickly. Educator is an interesting profession, but there are many stressful factors, frustrating moments that endanger the specialist's emotional state, which leads to professional burnout.

The second chapter is devoted to an empirical study of the psychological features of professional burnout of educators who work with children with developmental disabilities and face complex nosology's in their work. With the help of methods, we determined that the level of professional burnout is significantly influenced by such factors as emotional exhaustion, feelings of depersonalization and helplessness. Personal satisfaction of the specialist has an extraordinary influence on the occurrence of professional burnout. In the group in which the existence of the risk of professional burnout was determined, the specialists had an increased level of anxiety, fatigue, decreased activity, mood and well-being. And also below average and low level of psychological adaptability.

The third section presents the training we developed, regarding the understanding of the concept of stress and ways to overcome it, the training was aimed at the educators' skills for self-training, meditation and concentration on breathing. After the classes, an experimental section was conducted, which showed significant improvements in the psycho-emotional state of educators and improvement in psychological adaptability.

Key words: professional burnout, emotional exhaustion, stress, psychological overload, professional deformation, the profession of educator of a specialized institution.

ЗМІСТ

ВСТУП	10
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ	14
1.1. Психологічні особливості соціономічної діяльності та пов'язані з нею ризики	14
1.2. Вплив стресу на розвиток професійного вигорання в професіях «людина – людина»	20
1.3. Особливості професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів	26
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ЗАКЛАДІВ	33
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження вигорання вихователів спеціалізованих закладів	33
2.2. Аналіз отриманих результатів	38
РОЗДІЛ III ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВАНТАЖЕННЯ ВИХОВАТЕЛІВ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ЗАКЛАДІВ	56
3.1. Тренінг розвитку стресостійкості фахівців соціономічного спрямування	56
3.2. Результати анкетування вихователів спеціалізованих закладів після проходження тренінгових занять та застосування технік розслаблення	67
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76
ДОДАТКИ	81

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сьогоднішній день в світі та в Україні, збільшується кількість дітей, які потребують спеціалізованого навчання, виховання та догляду. Це пов'язано з різними проблемами розвитку дітей, які починаються в ранньому дитинстві та у школі. Тому робота персоналу, зокрема, і вихователів, помітно ускладнюється. Адже, традиційні загальноприйняті психолого-педагогічні методи, в багатьох випадках не дають результатів в процесі навчання, і в процесі корекції. Ця робота потребує від фахівця не лише професійних знань та умінь, а й багато людських якостей, таких, як людяність, доброта, відданість, любов тощо. Також такі фахівці повинні мати відповідну освітню, професійну та практичну підготовку. Нейропсихологічні синдроми порушень розвитку дітей можуть носити дуже різноманітний характер. Відповідно хороший рівень підготовки вихователів спеціалізованих закладів, врахування складнощів, з якими вони стикаються можуть надати своєчасну, найбільш адекватну та індивідуальну карту шляху подолання труднощів їхніми підопічними.

Особливу увагу має бути приділено такому напрямку роботи з фахівцями, який буде максимально допомагати їх емоційній підтримці та розвантаженню.

Нині педагоги і вихователі спеціалізованих закладів відчують великі навантаження і, як наслідок, постійно працюють в умовах психологічного перевантаження і стресу, що створює ризик вигорання. Небезпека цього явища, саме у спеціалізованих закладах полягає в тому, що вихователь може проявляти байдужість, спустошеність, втому, як фізичну так і моральну. А отже, від цього будуть страждати не лише фахівці, а й діти. Фактори ризику професійного вигорання у вихователів спеціалізованих закладів включають і вік особи, і стаж роботи, і рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішні та регіональні чинники.

Морально важко спостерігати за дітьми, які страждають, які потребують постійного догляду, які в наслідок різноманітних захворювань не можуть себе

обслуговувати, не можуть ефективно комунікувати та мають безліч бар'єрів у своєму житті.

Ситуації дефіциту психологічних ресурсів у вихователів, що спричиняють робочий стрес, виникають, коли потреби та робочі ситуації перевищують потенційні можливості та ресурси працівника. З огляду на вище викладене, дослідження психологічних особливостей та факторів професійного вигорання фахівців спеціалізованих закладів є значимим та актуальним. Особливо, в контексті збільшення кількості дітей з різними складними нозологіями, з погіршенням соціально-економічної ситуації в країні та наростанням особистісних проблем та переживань фахівців внаслідок військових дій.

Об'єкт дослідження. Професійна діяльність вихователів спеціалізованих закладів.

Предмет дослідження. Психологічні особливості професійного вигорання вихователів, які працюють в спеціалізованих закладах.

Мета дослідження: Теоретичне вивчення та емпіричне обґрунтування особливостей професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів.

Завдання дослідження (проєкту):

1. Проаналізувати наукову психолого-педагогічну літературу з проблем вигорання в професіях соціономічного спрямування.
2. Визначення психологічних особливостей вигорання вихователів, які працюють в спеціалізованих закладах.
3. Емпірично дослідити рівень професійного та емоційного вигорання у вихователів спеціалізованих закладів.
4. Спланувати комплекс заходів, що будуть спрямовані на підвищення рівня стресостійкості та емоційної розвантаженості вихователів спеціалізованих закладів.

Теоретико-методологічні основи дослідження. Тематика професійного вигорання досліджувалась багатьма науковцями. І слід зазначити, що підходи до розуміння та природи даного явища вказують на

його концептуальність та багатоаспектність Синдром був вивчений уперше психіатром Г. Фрайберхом [49], який характеризує вигорання у психічно здорових людей, які надають професійну допомогу пацієнтам, коли вони інтенсивно контактують з ними в складній обстановці. Емоційне вигорання у свій час досліджували Б. Перлман, Є. Хартман, Е. Махер, К. Маслач [44], S. Jackson, A. Pines, C. Cherniss [45]. Аспекти профілактики та ефективні способи подолання цієї проблеми досліджували: Л. Карамушка, Н. Мирончук, В. Терлецька. Неврогенез професійних деструкцій особистості, висвітлено в роботах Ж. Вірної [7;8]. Також українські науковці О. П. Лящ та М. В. Яцюк розробили теоретичну модель професійного вигорання педагогів закладів інтернатного типу [28]. Також сучасними дослідниками Е. Аронсоном та А. Пайнзом визначено, що вигорання найчастіше пов'язане із перевтомою і може виникати в будь-якій професії.

Методи дослідження:

Теоретичний та емпіричний аналіз, аналіз наукової літератури, бесіда, спостереження, опитування, метод тестів, комплексний підхід.

емпіричні: Самооцінка психологічної адаптивності; Методика самооцінки емоційних станів А. Уессмана та Д. Рікса [24]; Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) [23]; Методика оцінка власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона; Оцінка функціонального стану (опитувальник САН); та розроблена нами Анкета для вихователів спеціалізованих закладів.

методи математично-статичної обробки даних: описова статистика (знаходження рівнів і частоти вираженості ознаки у відсотках) та коефіцієнт кореляції за r-Пірсона.

База дослідження. Державна реабілітаційна установа «Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю «Пролісок» та Центр комплексної реабілітації «Фенікс», комунальний заклад «Луцький навчально-реабілітаційний центр Луцької міської ради. У дослідженні взяли участь 60 осіб, віком від 24 до 62 років.

Новизна та практичне значення отриманих результатів. Полягають в тому, що ми проаналізували особливості професійного вигорання фахівців соціономічних професій та провели емпіричне дослідження серед професіоналів, які працюють вихователями в спеціалізованих закладах. Розробили комплекс занять з елементами тренінгу для підвищення рівня стресостійкості та психологічної адаптивності фахівців. Визначили, що такі форми роботи з фахівцями дають позитивний результат, покращують емоційний стан, зменшують рівень тривоги, пригніченості, втоми та безпорадності. І відповідно, зменшують ризики професійного вигорання.

Апробація результатів та публікації: Результати дослідження були представлені на таких міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: Науково-практичний семінар з міжнародною участю: XVII «Актуальні проблеми практичної психології у Волинському регіоні» (м. Луцьк, 25-26 жовтня 2023 р.); міжнародна науково-практична конференція «Психологічні основи здоров'я, освіти, науки та самореалізації особистості» (м. Луцьк, 25-26 березня 2024 р.); XVIII «Актуальні проблеми практичної психології у Волинському регіоні» (м. Луцьк, 30-31 жовтня 2024 р.);

Публікації:

1. Грицюк І. М., Сакуляк В. В. Психологічні особливості професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів. *Актуальні проблеми практичної психології у Волинському регіоні*, Луцьк: Вежа-Друк, 2024. С.156-159.

РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

1.1. Психологічні особливості соціономічної діяльності та пов'язані з нею ризики

Сучасне суспільство стає дедалі різноманітнішим в різних аспектах. Провідні науковці, демократичні «розвинуті» суспільства пропагують рівність для усіх людей, безбар'єрність, яка включає в себе можливість отримання освіти для усіх верств населення. Вихователі спеціалізованих закладів є важливими ланками взаємодії між суспільством – сім'єю – дитиною. Налагодження контакту між цими ланками, часто ускладнюється тим, що виникають різноманітні бар'єри. Якщо їх перераховувати, то слід відзначити, наприклад проблеми з комунікацією, проблемами адаптації, недостатністю професійних навичок тощо. Ці перешкоди виникають у всіх суб'єктів даної взаємодії. Та ми у своїй роботі прагнемо розкрити позицію вчителя/вихователя в цій системі координат. Адже, психологічний стан педагога часто є запорукою успішної навчально-корекційної «історії» їх вихованців [1].

Соціальна адаптація особистості, розв'язання проблеми професіоналізму та умов його формування стало важливим питанням, яке формує особистісні якості та поведінку майбутніх професіоналів у соціономічній сфері. У цих умовах необхідні глибокі дослідження професій соціономічного спрямування. Необхідно виявити та врахувати особливості представників гуманітарно-орієнтованих професій, щоб оптимально адаптувати їх до роботи в умовах спеціалізованих закладів [11].

Реалізація фахівця в цій сфері включає в себе розуміння соціального статусу та престижності професії та професіонала, можливості самореалізації, самоактуалізації та самоствердження. Термін реалізація в професійній діяльності, включає в себе дослідження особистісних якостей та характеристик, а також, і розгляд вчинків фахівця. Соціумом фіксуються ті

вчинки, які значимі для фахівця, ідуть йому на користь, і на користь тих, хто з ним співпрацює; і вчинки, які негативно впливають на особистість та діяльність фахівця. Діяльність професійна, і зокрема, соціономічна, завжди супроводжується проекцією мотивів особистості, ціннісних орієнтацій фахівця. Мотиви й ціннісні орієнтації можна оцінювати саме крізь призму вчинків професіонала [12].

Соціальна реалізація професіонала передбачає соціально-позитивну спрямованість, хоча б мінімально створені умови для реалізації професійних функцій та відповідь від суспільства. Самореалізація – це результативне розгортання внутрішнього потенціалу професіонала, яке може включати (але може і не включати) суб'єктивне завдання соціальної реалізації.

Соціономічними (комунікативними, соціальними) у сучасній науці називають професії типу «людина–людина», тобто ті спеціальності, у змісті фахової діяльності яких переважають ситуації міжособистісної ділової чи соціальної взаємодії. Ці професії пов'язані з такими сферами як: медичне обслуговування (лікар, медсестра), навчання і виховання (вихователь, гувернер, тренер, вчитель, тьютор), побутове обслуговування (продавець, провідник, офіціант), правовий захист (юрист, поліцейський).

Окремо в цій групі можна виділити сфери діяльності, пов'язані з наданням тієї чи іншої допомоги чи послуг людині, групам людей (лікар, психолог, педагог, вихователь, соціальний працівник) [2]. Відповідно, основою, підґрунтям соціономічної діяльності є «допомагаюча поведінка» (допомагаючі взаємини) – термін, запропонований К. Роджерсом для позначення взаємин, у яких простежується сприяння розвитку, благополуччю, вдосконаленню партнера, і яке в ідеалі має бути двостороннім [46].

До функцій, які виконують фахівці соціономічних професій у своїй роботі, зазвичай відносять такі: з'ясування соціальних та міжособистісних проблем, навчання та виховання молоді, надання соціальної підтримки індивідів, виховання та розвиток молодого покоління, соціальна підтримка, індивідів та соціальних груп. Експертиза соціальних та міжособистісних

проблем; соціальний захист особистості, сприяння соціальному становленню. Формування толерантного ставлення до людей різних етнічних та культурних груп, сприяння збереженню етнічних та культурних цінностей.

Інші дослідники, аналізуючи характер праці осіб соціономічних професій, звертають увагу на такі характеристики діяльності представників цих професій:

1. Індивідуальні або соціальні групові характеристики (соціальний статус, професія, місце роботи, вік, стать).
2. Експресивні елементи (особливості сприйняття соціономічних професіоналів, мовлення, міміка).
3. Особистісні характеристики (особисті потреби, інтереси, зовнішній вигляд, самопрезентація).
4. Психофізичний стан (стан здоров'я, емоційна стійкість/нестабільність, збудженість, байдужість, врівноваженість) [3].

Отже, виконання функцій діяльності в соціономічних професіях неможливе без таких якостей: чутливість, толерантність, гнучкість у спілкуванні, емпатія, вміння будувати довірчі відносини з клієнтами, ентузіазм, оптимізм, впевненість, позитивність тощо. Вміння налагоджувати контакт з клієнтами/вихованцями, ентузіазм та оптимізм, впевненість у собі, позитивне само сприйняття. Важливими якостями є також впевненість, і в той же час, адекватна самооцінка. Ефективний фахівець повинен володіти такими психологічними якостями, як відповідальність, комунікабельність, самоконтроль, самокритичність, також в даному аспекті важливими є стресостійкість, здатність витримувати тривале психологічне навантаження.

Людина повинна мати високий рівень життєвих прагнень та орієнтуватися на досягнення професійного успіху. Вона повинна вміти конструктивно і морально самовиражатися, зосереджуючись на самореалізації і повинні постійно шукати нові способи роботи та впровадження новаторських підходів [7].

Соціономічні професії розглядають сутність професійної діяльності своїх представників як активну співпрацю з людьми з метою вирішення або допомоги у вирішенні їхніх проблем. У сучасному контексті це вимагає від представників соціономічних професій наявність не лише професійних знань, умінь і навичок, а й психологічну стійкість, професійну компетентність, а також навички професійної комунікації, а також культуру поведінки [48].

Розуміння науковцями соціономічних професій включають в себе соціально-філософський, психологічний і педагогічний елемент, який містить у собі різноманіття конкретних особистостей і професійну діяльність фахівців у соціальній сфері. Розглядають соціальну роботу як особливий вид діяльності, спрямований на створення умов, що сприяють відновленню та підвищенню соціальної функціональності людей і задоволенню індивідуальних інтересів різних, в тому числі й соціально незахищених груп [42].

Ефективність професійної діяльності працівників соціономічної сфери залежить від їхньої готовності до професійної самореалізації, що означає, насамперед, формування внутрішньої позиції постійного самовдосконалення у практичній, психологічній та соціальній, виховній діяльності. Працівникам в сфері діяльності «людина– людина» необхідно усвідомити поняття автентичності професії, оскільки їхня діяльність загалом спрямована на реалізацію життєвих ресурсів особистості та розширення сфери її соціально-психологічних компетенцій для подолання різноманітних проблем [13].

Виходячи з розуміння професіоналізму соціономічної діяльності через поєднання соціологічного, психологічного та педагогічного бачення, можна виокремити такі елементи: професійні цінності та уявлення, полімотивація, майстерність, професійна культура, знання, уміння та навички професійної діяльності, методи соціального впливу, індивідуально-психологічні особливості та стани особистості працівників, особистісні орієнтації, ціннісні орієнтації, професійна свідомість, самосвідомість, Я-концепція, самооцінка [10].

Аналізуючи вищенаведене, можна сказати, що соціономічна діяльність – це і професія, і спеціальність; а професіоналізм – це певна гармонія кваліфікованих навичок і духовно-моральних якостей людини: тобто «визнання» діяльності як сукупності професійних знань, умінь і навичок, набутих індивідом у процесі навчання, та професійна самосвідомість як система уявлень щодо значущості професії [4].

Л. Буркова стверджує, що предметом праці, яка об'єднує представників різних соціономічних професій, є міжособистісні відносини соціального характеру в різних соціально-економічних професіях.

До них належать:

- 1) загальний рівень соціальної взаємодії між соціальними, етнокультурними та релігійними групами (мікрорівень).
- 2) рівень міжсоціальної (взаємообумовленої) взаємодії з людьми (мезорівень);
- 3) рівень трудових і професійних відносин у робочих групах (організація командної роботи, вибір стратегії і тактики). І це макрорівень [3].

На кожному рівні діяльності в соціономічних професіях простежується мультикультуралізм як соціальна характеристика, яка висуває особливі вимоги до професійної компетентності фахівців.

Це пов'язано з тим, що міжкультурна компетентність є важливою умовою не тільки професійної діяльності, а й професійного успіху. У цьому випадку йдеться не лише про професійну діяльність, а й про те, що вона є важливою умовою успішної соціальної взаємодії людей у сучасних глобалізованих суспільствах.

Його можна розглядати як загальне формування особистості професіонала, формування у професіонала як соціального та полікультурного досвіду, а також як процес набуття культури з метою зміни – розвитку. Це є підґрунтям для розв'язання самовизначення, самоідентифікації, міжкультурної компетентності та набуття ідентичності [10].

Якщо говорити про формування професійної орієнтації працівника соціономічної сфери, то це педагогічно керований та організований процес, що спрямовує професійний розвиток людини, виявляє та розвиває її соціальну мотивацію, соціальний інтерес до професії, спрямованість і здатність до соціально-економічної діяльності. Професійна орієнтація характеризує готовність людини до обраної професії. Вона визначається загальним позитивним ставленням до праці, високим рівнем загальноосвітньої підготовки, інформованістю про професію та знаннями про неї. До них відносять і ціннісні орієнтації фахівців і соціальну орієнтацію. Зокрема Грицюк І. М. та Вірна Ж. П. запропонували своє бачення соціальних орієнтацій в структурі фахівця соціономічної сфери (див. Рис. 1.1.)

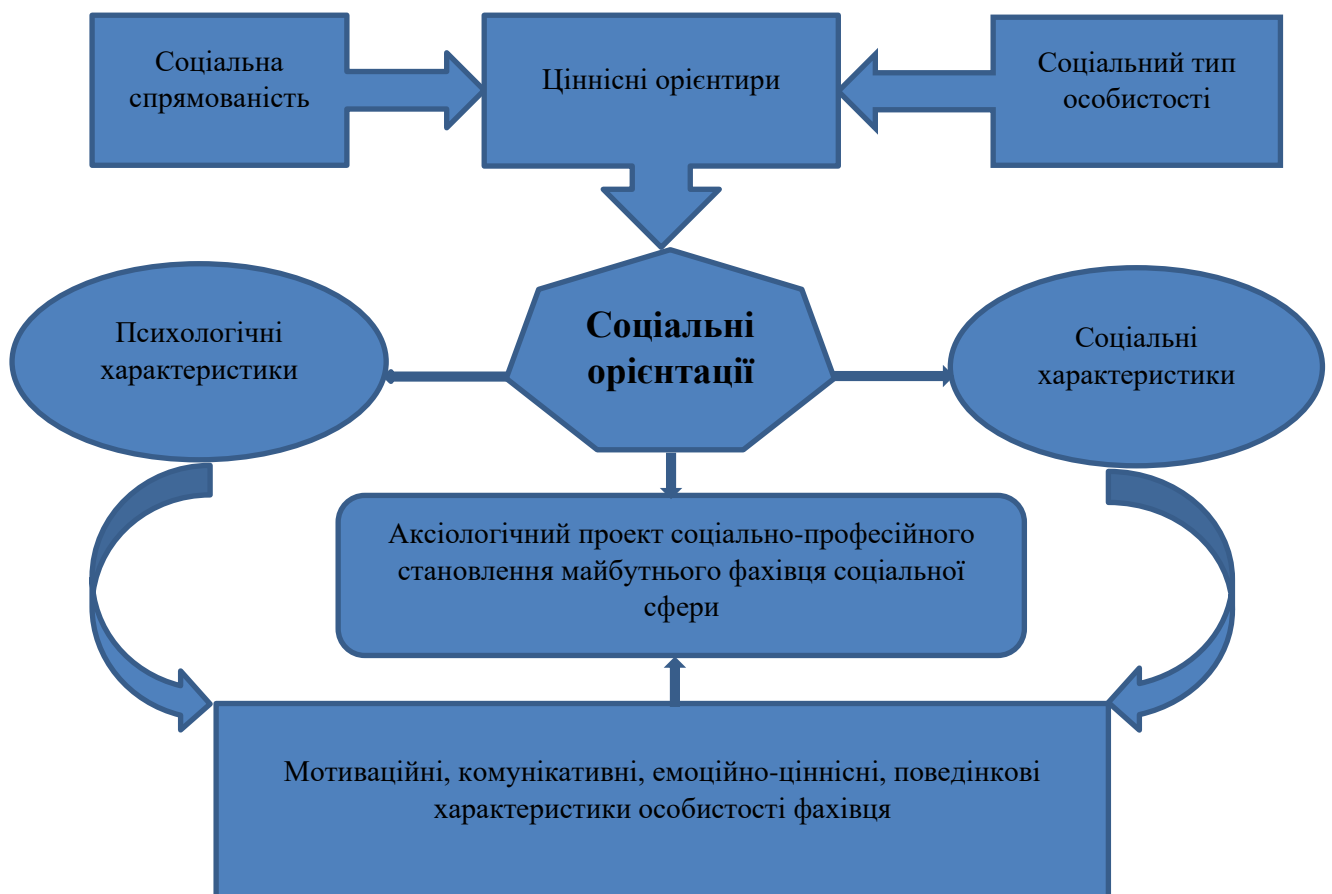


Рис. 1.1. Структурні складові соціальних орієнтацій особистості майбутніх фахівців соціономічної сфери (автори Грицюк І. М., Вірна Ж.П.)

Тому виконання функцій соціономічної діяльності неможливе без таких якостей, як чутливість, терпимість, гнучкість у спілкуванні, емпатія, вміння будувати довірчі стосунки, ентузіазм, оптимізм, упевненість, позитивність тощо.

Людина повинна володіти високими життєвими устремліннями та орієнтуватися на досягнення професійного успіху. Вона повинна вміти виражати себе конструктивно і морально, бути гнучкою та швидко вчитись [16].

Представники соціономічних професій мають володіти не тільки професійними знаннями, навичками та компетенціями, а й мати таку важливу характеристику, як психологічну стійкість, професійну компетентність, а також навички професійного спілкування, поведінкової культури.

1.2. Вплив стресу на розвиток професійного вигорання в професіях «людина – людина»

Теоретичне поле, яке розглядає питання професійної руйнації, поділяється на два сектори: сектор 1: професійна деформація (подвійні етичні стандарти, професійне відчуження, професійне вигорання); сектор 2: професійна залежність (робоча залежність, професійний перфекціонізм, ургентна залежність). Також виокремлено два блоки (конструктивний та негативний), які є показовими для цього [8].

Найбільший ризик професійної деформації притаманний професіям «людина – людина». Наприклад, у випадку з менеджерами виникають агресія, зарозумілість, втрата здатності до ефективного спілкування та самовдосконалення, прагнення діяти в інтересах бізнесу. Втрата здатності до ефективного спілкування та самовдосконалення, а також бажання діяти в інтересах бізнесу змінюються бажанням продемонструвати свою владу. Ставлення до людей стає дедалі більш формальним і функціональним.

Управлінські рішення стають дедалі менш ефективними, однак людина цього не розуміє і не допускає критики. Процес управління іншими відбувається таким чином, що стосуються посилення контролю та санкцій [38].

Професійна деформація негативно впливає на якість виконуваної діяльності. Тому процес професійної деформації не є благом. Аналіз досліджень у сфері професійної деформації свідчить про таке:

1) професійна деформація, як стан відчуження від себе через пріоритет професії;

2) професійна деформація як спотворення професійних ролей; і професійно-рольове спотворення як наслідок дезадаптації до виконання професійної діяльності; і

3) професійна деформація – це будь-які (в тому числі позитивні) особистісні зміни, що супроводжує освоєння і здійснення професійної діяльності [7].

Професійній деформації сприяють негативні переживання, стрес, внутрішня напруга, тривоги, надмірна фрустрованість, незадоволеність потреб тощо. Власне, стрес – це психологічна та фізична реакція тіла людини на небезпеку. Це емоційний стан, який виникає у відповідь на різні екстремальні впливи. Дослідження Г. Сельє показали, що різні, не надто благополучні фактори, такі, як втома, страх, образа, холод, біль, приниження, викликають в організмі однотипну комплексну реакцію, незалежно від того, який саме подразник діє на неї в даний момент. При цьому ці подразники не обов'язково повинні існувати в реальності. Людина реагує не лише на реальну небезпеку, але й на загрозу або нагадування про неї. В сьогоденнішніх реаліях людина піддається великій кількості стресових впливів, з якими їй доводиться справлятися, як у особистому, так і професійному житті. Тому стрес може спричиняти професійну деформацію, зокрема, професійне вигорання [36].

В залежності від стрес-фактору виділяють різні види стресу, які в найбільш узагальненому вигляді можуть бути зведені до фізіологічного та психологічного. Психологічний стрес науковці розділяють на інформаційний

та емоційний. Якщо людина не може впоратись із завданням, не встигає приймати ефективні рішення у темпі, який вимагають обставини життя, за високого рівня відповідальності, коли виникає інформаційне перенавантаження, може розвинути інформаційний стрес. Емоційний стрес з'являється в ситуаціях загрози, небезпеки, образи тощо [26].

Звісно, що стресові ситуації суттєво впливають на діяльність особистості. Люди з різними особливостями нервової системи по різному реагують на однакові психологічні навантаження. У одних осіб може спостерігатись підвищення активності, мобілізація сил, підвищення ефективності діяльності. Це так званий «стрес лева». Небезпека, ніби стимулює людину діяти рішуче та сміливо. У інших, стрес може викликати дезорганізацію діяльності, зниження її продуктивності, пасивність, загальмованість. Це називають «стрес кролика». Поведінка людини при стресі залежить від багатьох умов, але найбільше від психологічної підготовки людини включаючи її вміння швидко оцінювати обставини, навички швидкої орієнтації в неочікуваних умовах, вольову зібраність та рішучість, досвід поведінки в подібних ситуаціях [31].

Доречі, близьким за своїми проявами до стресу є стан фрустрації. Цей стан супроводжується значним напруженням, оскільки пов'язаний з об'єктивно непереборними (чи суб'єктивними) труднощами, які отримує особистість на шляху до своєї цілі. Цей стан (як і стрес) супроводжується значною кількістю негативних емоцій, які здатні дезорганізувати свідомість та діяльність фахівця. І в такому стані особистість може проявляти озлобленість, ознаки депресивності, внутрішню або зовнішню агресивність. Рівень цієї фрустрації залежатиме від сили та інтенсивності фактору впливу, загального стану особистості, від тих форм реагування, які особистість сформувала раніше переживаючи той чи інший життєвий/професійний досвід. В професійній діяльності, часто, джерелом фрустрації, може виступати негативна соціальна оцінка («та що вони там роблять, посадять тих дітей і сидять»), «це не робота, а казка, короткий робочий день», «нічого не треба

робити, ні на олімпіаду готувати, ні на виступи дітей» тощо). В такому випадку, толерантність до фрустраційних факторів буде залежати від рівня емоційної збудливості фахівця, від типу його темпераменту, досвіду взаємодії з такими факторами [27].

Під професійними деформаціями особистості слід розуміти зміни, що відбуваються в людині під впливом певної професії. Переважно це специфічні особливості світогляду та поведінки (стереотипи, звички). До особливостей розвитку особистості під впливом професії належать: швидкість розвитку професіонала, глибина перетворень, стійкість і широта його метаморфоз [41].

Професійна деформація включає в себе й конструктивні риси. Вони проявляються в досвіді, навичках, уміннях, інтересах, потребах, сумлінному ставленні до праці, дисциплінованості тощо. Конструктивні риси (впливають на сумлінність, дисциплінованість та інші позитивні риси характеру по відношенню до роботи) і деструктивні риси (впливають на негативні риси характеру і установки). Це проявляється у професійному жаргоні, стилі поведінки і навіть у зовнішньому вигляді. Це також проявляється у зовнішньому вигляді. Особливо це помітно на пізніх етапах професійної кар'єри. Основними причинами професійної деформації є те, що зміст професійної діяльності регламентований, процеси незмінні та і жорстко алгоритмізовані. Крім того, розвиток професійної трансформації не обмежується професійною сферою, але її наслідки відчуються і в особистому житті, і у взаємодіях з іншими людьми, і в особистому житті, і в взаємодіях з іншими людьми [7]. Коли людина починає це усвідомлювати, і якщо це не був її вибір професії, і вона опинилась в ній з якихось інших причини (а не власних бажань та вибору), то вона може відчувати спустошення, або вигорання.

Згідно з аналізом наукової літератури, існує тісний взаємозв'язок між професійною специфікою та професійним вигоранням. Однак слід зазначити, що раніше до категорії працівників, найбільш схильних до професійного вигорання були включені лише представники так званих «допоміжних»

професій. Та за результатами сучасних наукових досліджень було «розширено» рамки професійного вигорання практично на всі професії. Особливо це стосується тих, хто захоплений своєю професією і прагне до постійного саморозвитку, самовдосконалення, прагне робити свою роботу «ідеально» [19].

Професіонали вихователі часто зазнають негативних стресових впливів. Особливо якщо в дитини є порушення психофізичного розвитку. Інклюзивна освіта, яка зараз впроваджується, не завжди враховує інтереси фахівця. Цих фахівців недостатня кількість, непередбачено наявність допоміжного персоналу, елементарно не вистачає «рук» для догляду за дітьми. Крім того процес навчання в групах передбачає розвиток фізичних, емоційних, моральних, волевих, інтелектуальних, волевих, емоційних, інтелектуальних здібностей та ресурсів вчителя/вихователя.

Науковці у своїх дослідженнях зазначають, що існує два блоки чинників емоційного вигорання: внутрішні чинники (пов'язані з особистісними характеристиками професіонала) та зовнішні (характеризують специфіку трудової діяльності); відповідно суб'єктивні та об'єктивні [20].

Професійна діяльність фахівця – це лише привід для виникнення стресу. Проте реальною причиною стресу є погляд людини на життя, потреби та цілі, становище, міжособистісні стосунки, мотиви дій, стереотипи сприйняття. Список стресорів дуже великий. Як показує практика. Якщо відповідні аспекти робочого середовища сприймаються співробітником як такі, що виходять за рамки його можливостей, то це може бути одним з основних джерел стресу. Таким чином, можна визначити чинники, що спричиняють професійний стрес та емоційне вигорання у вихователів спеціалізованих закладів:

- висока відповідальність за дітей;
- невідповідність між інтелектуальними та енергетичними витратами;
- невідповідність між особистими ресурсами, моральною винагородою і матеріальною винагородою;

- високий рівень напруженості та конфліктності в професійному середовищі;
- відсутність умов для професійної самореалізації;
- рутинна професійна діяльність;
- відсутність позитивного визнання;
- не виправдані очікування від виконання роботи;
- нездатність або неможливість розділити особисте та професійне життя [30].

Можна виділити також внутрішні чинники, що можуть спричинити емоційне вигорання:

1. Схильність до емоційної ригідності.
2. Інтенсивна інтерналізація (сприйняття та переживання) ситуації професійної діяльності. Цей психологічний феномен виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу та професійну роль.
3. Слабка мотивація до емоційного включення в професійну діяльність.
4. Особистісні моральні недоліки та втрата орієнтирів.

Перший фактор впливає з нездатності вступати у взаємодію з професійними партнерами, керуючись такими моральними категоріями, як совість, чесність, повага до прав і гідності інших людей. Втрата відчуття морального орієнтиру [16].

Професійна діяльність співробітників освітніх установ зазвичай протікає в досить напруженій атмосфері, яка емоційно насичена і вимагає постійної концентрації та контролю взаємодій у системі робочих відносин. Стресові ситуації можуть виникати в ході постійного накопичення стресорів у різних сферах життя. Коли організаційні вимоги, зовнішні мотиви та почуття обов'язку постійно переважають ресурси, людина може втратити рівновагу. Це систематичний дисбаланс, який неминуче призводить до професійного вигорання. Коли людина не контролює ситуацію і не має ресурсів для виходу з неї, і це відбувається знову і знову, цей процес перетворюється на неконтрольований стрес, що призводить до вигорання [17].

Спектр цих симптомів залежить від індивідуальних особливостей, таких як особистість вихователя, початковий стан здоров'я, тривалість стресових ситуацій на роботі та здатність справлятися з ними. У багатьох випадках тяжкість цих симптомів не усвідомлюється і залишається нерозпізнаною доти, доки прояв психосоматичних проблем не змусить їх звернути увагу на своє здоров'я, переглянути свої основні цілі та завдання і розставити пріоритети [50].

1.3. Особливості професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів

Професійне вигорання виникає за невідповідності між вимогами, що висуваються до вчителів, та їхньою реальною компетентністю. Вивчаючи проблему вигорання вчителів, дослідники виокремили низку емоційних чинників, що призводять до зростання незадоволеності та втоми, а зрештою – до професійної кризи, виснаження та вигорання. Ці процеси призводять до таких фізичних симптомів, як безпорадність, часті головні болі та безсоння. Крім того, з'являються такі психологічні симптоми, як нудьга, зниження ентузіазму, образа, тривога, дратівливість і відсутність рішучості. У результаті знижується ефективність професійної діяльності. Підвищена незадоволеність професією призводить до зниження рівня кваліфікації та прогресування процесу професійного «вигорання» серед учителів/вихователів [35].

Під час вивчення професійного вигорання дослідники виділяють три стадії процесу [7]. На першій стадії вигорання є легким захворюванням і залежить від самозаспокоєння, релаксації та правильної організації робочого часу. На наступній стадії симптоми стають інтенсивнішими, частішими і з ними складніше впоратися самостійно. Стан фахівця не відновлюється навіть після хорошого сну та відпочинку у вихідні. Третя стадія вигорання – хронічна. У разі сильного вигорання симптоми включають психосоматичні та

психо харчові розлади (головні болі, анорексія, гастрит, порушення сну), тривога і депресія. У цьому випадку професійна допомога не приносить негайних результатів. Вихователі починають сумніватися в цінності своєї роботи, професії та житті загалом [51].

Термін «вигорання» запропонував американський психолог Г. Фрайберг у 1979 році у зв'язку із симптомами, які він спостерігав у працівників психіатричних установ. Згодом стало зрозуміло, що модель для розгляду функціональних порушень, що пов'язані з роботою, підходить для багатьох інших спеціалістів, тому у науковій літературі цей синдром стосується насамперед працівників так званих «допоміжних» професій, які щоденно стикаються із потребою працювати з людьми. Найчастіше він зустрічається серед лікарів, педагогів, соціальних працівників, менеджерів різної спеціалізації тощо. Саме ці професії різняться від інших необхідністю щоденно досягати позитивного результату. Ця «хвороба» виникає в умовах інтенсивної професійної взаємодії суб'єкта професійної діяльності соціальних і комунікативних професій під впливом чисельних зовнішніх та внутрішніх факторів, на підґрунті хронічного стресу, в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій [49].

«Професійне вигорання, як синдром, має офіційний статус у Міжнародній класифікації хвороб – МКХ-10 – проблеми, що пов'язані з ускладненнями управління власним життям, що вказує на відповідність стану професійного вигорання стану передхвороби» [33].

Професія вихователя належить до сфери соціономічної діяльності. Така діяльність/професія забезпечують підтримку та управління соціальними процесами та вимагають від їх представників, часто, полярних якостей. А саме: вихователь, з одного боку, має бути достатньо вимогливим, але в той же час добрим та уважним; дуже строго дотримуватись етичних та правових норм та вміти швидко зорієнтуватись в нестандартних ситуаціях; дотримуватись чіткого регламенту та швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях; на власному прикладі демонструвати норми поведінки та комунікації та

рішуче зупиняти їх порушення. Професії даного типу часто передбачають завищені вимоги до здоров'я, фізичної та психічної працездатності людини. Їм властиві складні поєднання прямих та непрямих результатів праці, які безпосередньо віддалені у часі [34].

У випадку з вихователями спеціалізованих закладів, то результат може бути мінімальним або взагалі, непомітним. Їм щодня доводиться стикатись з «нестандартними ситуаціями», знаходити підходи до своїх вихованців, взаємодіяти з батьками, які можуть проявляти нетерплячість, нерозуміння; невдоволення виховним процесом тощо.

Тому існує, термін соціальна педагогіка, який позначає аспект диференціації та спеціалізації загальної педагогіки. Поняттям «соціальний» об'єднується все те, що пов'язано зі спільним життям людей, з різними формами їх спілкування та взаємодії. П. Наторп розглядав основні функції соціальної педагогіки: сприяти статевому вихованню дітей сім'єю та найближчим оточенням; розвивати у дитини емоційні, соціальні, моторні навички, виховувати волю; розвивати розум через спілкування в соціумі [37].

Дослідники розглядають вигорання як реакцію на стрес, з іншого боку, С. Маєрс визначає вигорання в професії як стан, за якого людина не очікує жодної винагороди від виконаної роботи, а, навпаки, очікує покарання, викликаний відсутністю мотивації, контрольованими наслідками або недостатньою компетентністю [29].

Американський дослідник К. Маслач описує феномен вигорання таким чином. Він зазначає, що це явище, що впливає на професійні установки та поведінку співробітників, тягне за собою втрату інтересу до роботи і вираження нелюдського і нелюдського ставлення до клієнтів, в нашому випадку до дітей, які проходять навчання та корекцію в спеціалізованому закладі [44].

Ще це явище розглядають, як синдром фізичної та розумової втоми. Складається з негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи і

втрати емпатії щодо роботи. «Професійне вигорання» – це не реакція на втрату творчого потенціалу або нудьгу, а скоріше емоційне виснаження.

Вона підкреслює, що це не реакція на нудьгу, а радше емоційне виснаження на тлі стресу, спричиненого міжособистісним спілкуванням. Дослідники теоретизують, що визначають вигорання як «комплекс емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень». Визначають його як «комплекс зниження особистих досягнень, деперсоналізації та емоційного виснаження [29].

Робота вихователя спеціалізованого закладу може супроводжуватись конфліктами, як внутрішніми так і зовнішніми. Внутрішній конфлікт може бути пов'язаний з задоволенням/незадоволенням потреб фахівця. Власне, джерелом конфлікту в даному випадку, може бути накопичення та придушення потреб особистості без яких їй важко функціонувати. Це перш за все, потреби базового характеру, такі, як їжа, житло, одяг, самозбереження. Внаслідок погіршення соціально-економічних умов педагог/вихователь, часто мусить шукати додаткові способи заробітку. І порівнюючи рівень доступу різних прошарків суспільства до ресурсів, може призводити до розчарування у своїй професії, зменшенню мотивації до саморозвитку та самопізнання [27].

Також важливим та таким, що сприятиме вигоранню може бути конфлікт який стосується бажання мати владу, і використовувати її через авторитарні методи впливу. За відсутності контролю, це може спричинити байдуже чи, навіть жорстке ставлення до дітей спеціалізованого закладу. Адже, сила учасників «конфлікту» буде нерівною.

Тому великий вплив на розвиток конфліктів має оточуюче середовище. Саме середовище, часто визначає умови, в яких протікають конфліктні процеси. Середовище може стати або джерелом конфліктів або стримувати його, або нейтралізувати.

Тому налаштування керівництва закладу, його лояльність, зацікавленість у покращенні умов праці та забезпеченні справедливої оплати будуть стримувати конфлікт або ж нівелювати їх [25].

Вміння комунікувати з керівниками, з батьками, власне, з дітьми, також сприятимуть позитивній зовнішній атмосфері.

Якщо ж у колективі вихователів починає відчуватись напруга, то це не завжди про те, що неминучим буде конфлікт. Та в той же час, соціальна напруга – це складний соціальний феномен, причини виникнення якого можуть бути дуже різними. Та все ж основними причинами соціальної напруги можуть бути:

- реальне «обмеження» інтересів, потреб та цінностей вихователів, в умовах їх діяльності;
- неадекватне сприйняття змін в суспільстві, в освітньому процесі чи виховних та корекційних заходів;
- неправдива або викривлена інформація щодо реальних чи вигаданих фактів чи подій [27].

Напруга може бути таким психологічним станом людей в колективі, коли конфлікт носить латентний характер. В реальному житті причини виникнення такої напруги, можуть носити комплексний характер, «накладатись» одна на одну. Накопичення невдоволення, також можуть призводити до вигорання вихователів. І це невдоволення може також викликатись як внутрішніми так і зовнішніми чинниками.

Науковець О. Ожогова у своєму дослідженні класифікувала чинники, які впливають на рівень професійного вигорання у вчителів таким чином:

1. Соціально-економічні фактори, наприклад, соціальний статус професії, рівень соціального захисту, заробітна плата тощо).
2. соціально-психологічні (власні устремління та інтереси в обраній професії, клімат у колективі, чинники ефективності праці, мотиви до праці)
3. Особистісні детермінанти, наприклад, особиста тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, рівень суб'єктивного контролю.
4. Соціально-демографічні та професійні чинники: вік, стать, стаж роботи, сімейний стан [31].

Важливо відзначити, що у професії вихователя спеціалізованого закладу, труднощі та напругу, і як наслідок вигорання, можуть викликати різноманітні бар'єри. А саме, наприклад, емоційний, бар'єр, який може завдати чи порушити нормальне сприйняття вихованців спеціалізованого закладу. Адже, емоції можуть різко посилити (послабити) скованість, напругу у поведінці. А якщо у вихователя буде спостерігатись стійка негативна емоція, то це може стати великою проблемою в реалізації безпосередніх професійних функцій. До таких фундаментальних емоцій відносять горе (страждання), гнів, відраза, презирство [21].

Наприклад, бар'єр страждання (коли вихователь сприймає підопічних або й своє життя через негатив та біль), може з одного боку, знизити рівень контактності, і з іншого боку знизити рівень бажання спілкуватись з ним, у тих, хто вступає з ним у контакт. Бар'єр гніву подолати особливо складно (якщо вихователь проявлятиме вербальну агресію на вихованців), то це буде негативно впливати на дітей і на нього самого. В спеціалізованих закладах може виникати також бар'єр відрази та гидливості, цей момент може викликати неприйняття іншої людини (зокрема дитину з певними порушеннями розвитку). Вихователю, який має таке самовідчуття, не варто працювати з такими дітьми. Адже, це буде призводити до постійного стресу, а в подальшому, через хронічне переживання негативних емоцій і професійне вигорання.

Незважаючи на те, що, як зазначає А. Пінес [47], між професійним вигоранням і стресовими ситуаціями у педагогічній діяльності є схожість, між цими двома явищами є й відмінності:

Професійне вигорання – це захист, що характеризується відходом від проблеми, тоді як стресори характеризуються підвищеною відповідальністю; у разі професійного вигорання основним симптомом є порушення емоційної сфери, тоді як стрес характеризується насамперед фізичним розладом; емоційне виснаження під час вигорання зачіпає мотивацію та потреби особистості, а емоційне виснаження при вигоранні зачіпає мотивацію та

потреби особистості, а стресове виснаження – фізичну енергію особистості вчителя. Депресивні симптоми вигорання спричинені зневірою через втрату ідеалів і надій; депресивні симптоми, що виникають через стрес, зумовлені потребою людини захистити себе та зберегти свою енергію; педагогічне вигорання спричиняє відчуття безпорадності та безнадії; стрес викликає відчуття терміновості та гіперактивності. Педагогічне вигорання сприяє розвитку маячних розладів, деперсоналізації та відстороненості, а стрес спричиняє низку фобій, паніку та напруження [47].

Тому високий статус професії, достойне матеріальне та соціальне забезпечення, хороший емоційний клімат на роботі, вмотивованість, високий рівень інтересу, гнучкість, емоційний самоконтроль, можуть зменшити рівень тривоги та напруги, які сприяють професійному вигоранню.

Зацікавленість держави у кваліфікованих працівниках, щире бажання керівників спеціалізованих закладів, психологічна підтримка та матеріальне забезпечення сприятиме атмосфері, в якій вихователям буде комфортно працювати, а їхнім підопічним, буде цікаво, натхненно та безпечно у колі таких значимих дорослих.

РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ЗАКЛАДІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження вигорання вихователів спеціалізованих закладів

У шістдесяті роки минулого століття психологи, які вивчали діяльність фахівців соціономічної сфери, звернули увагу на те, що деякі фахівці, покликані допомагати людям, виявляють байдужість, апатію або негативне ставлення. У результаті аналізу роботи таких фахівців народилося нове поняття «вигорання особистості» або «емоційне вигорання».

Це дослідження змусило фахівців замислитися про нову «хворобу стресу», тобто емоційний розлад, який виникає внаслідок емоційного перенапруження на роботі. Подальші дослідження цього питання засвідчили, що вигорання особливо характерне для фахівців, які у своїй професійній діяльності мають взаємодіяти з людьми, дарувати тепло, допомагати людям і співпереживати їм.

Тому до «групи ризику» ввійшли багато професій, і зокрема вихователі.

Під час вивчення особливостей психологічного розвитку професіоналів соціономічної сфери, особливо вихователів спеціалізованих закладів, було виявлено важливі чинники, що здатні вплинути на рівень настання професійного вигорання в професіоналів цієї сфери, такі як самооцінка, міжособистісні стосунки, самопочуття, ригідність, фрустрація, агресія, тривожність та інші психічні стани. На основі виявлених особистісних характеристик було підібрано низку психологічних методик, що дають змогу визначити показники за певними психологічними критеріями [23].

В нашому дослідженні взяли участь 60 вихователів різних спеціалізованих закладів м. Луцька та області. А саме: Державної реабілітаційної установи «Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю «Пролісок» та Центру комплексної реабілітації «Фенікс», та

комунального закладу «Луцький навчально-реабілітаційний центр Луцької міської ради. Це жінки віком від 24 до 62 років.

Дослідження базувалось на добровільній згоді учасників та їхній зацікавленості у результатах пройдених методик. Дослідження проходило у три етапи:

1. Етап аналізу можливих емпіричних методів, які б у повній мірі розкрили досліджуване нами питання психологічних особливостей професійного вигорання вихователів. Він проходив з листопада 2023 року по лютий 2024 року.

2. Етап проведення емпіричного дослідження. Обробка отриманих даних. З березня по червень 2024 року відбувався.

3. Оформлення результатів емпіричного дослідження (червень-вересень 2024 р.).

Для дослідження психологічних особливостей професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів ми обрали такі методики: Самооцінка психологічної адаптивності; Методика самооцінки емоційних станів А. Уессмана та Д. Рікса [24]; Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) [23]; Методика оцінка власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона; Оцінка функціонального стану (опитувальник САН); та розроблена нами Анкета для вихователів спеціалізованих закладів.

Методику «*Самооцінка психологічної адаптивності*» (див. Додаток А) ми використали з метою визначення рівнів соціально-психологічної адаптивності вихователів спеціалізованих закладів: 8–10 балів – високий; 6–7 балів – вище середнього;

5 балів – середній; 3–4 бали – нижче середнього; 2–3 бали – низький. Стресостійкість вихователя спеціалізованого закладу є однією з тих рис, Яка допомагає і в успішній реалізації в професії, а й сприяє покращенню навчання, виховання та корекції вихованців цих закладів, і відповідно, допомагає успішній самореалізації вихователя як особистості. І тут важливу роль у виробленні стресостійкості вихователів відводять саме їх здатності до адаптації,

оскільки педагогічна сфера вимагає постійних та ефективних рішень складних педагогічних питань, які стосуються різних питань та ситуацій. В цілому ж можна говорити про те, що стресостійкість педагога/вихователя, в нашому випадку, проявляється в умінні долати емоційну напругу, вміння долати/нівелювати негативні прояви емоцій, працювати з ними, трансформувати, проявляти витримку і такт навіть у найскладніших стресових умовах [*Стахова*].

Методику самооцінки емоційних станів А. Уессмана та Д. Рікса (див. Додаток Б) ми застосували у своєму емпіричному дослідженні. Адже, можливість «правильно» реагувати на безліч різноманітних стресових факторів у сьогоденні залежить від емоційного стану особистості вихователя. Дана методика дала змогу зробити оцінку емоційних станів через аналіз самооцінки. За даною методикою ми змогли визначити наступні показники: «Спокій – тривога»; «енергійність – утомленість»; «піднесеність – пригніченість»; «упевненість у собі – безпорадність».

Індивідуальна самооцінка І дорівнює номеру судження, обраного випробуваним з відповідної шкали.

I_5 – сумарна (за чотири шкалами) оцінка стану:

$I_5 = I_1 + I_2 + I_3 + I_4$, де

I_1, I_2, I_3, I_4 – індивідуальні значення за шкалами.

Відповідно є градація за балами, і якщо сума індивідуальних значень не перевищує 16 балів – емоційний стан респондента дуже поганий/нестабільний;

17–32 бали – респондент може адаптуватись;

33–40 балів – респондент переоцінює свої можливості, можливо, недооцінює вплив емоцій на свій стан та те, як він впливає на трудову реалізацію. А професійне вигорання, з аналізу теоретичних факторів – це синдром не лише фізичної, а й емоційної втоми.

Це синдром, який свідчить про втрату професіоналами позитивних почуттів. Він включає в себе негативну самооцінку і негативне ставлення до роботи. Часто зустрічається у тих, кого ми можемо назвати «трудоголіками».

Понаднормова робота вдома, у вихідні, або за першою вимогою; бажання допомогти підопічним «за будь-яку ціну» тощо. Серед зовнішніх факторів ризику емоційного виснаження та зниження професійної активності можна виділити: хронічно стресову психологічну та емоційна діяльність; інтенсивне спілкування, яке у вихователів мусить бути підкріплене емоціями; активна (емоційна) постановка і вирішення проблем; потреба активно ставити і вирішувати проблеми, уважно сприймати, запам'ятовувати і швидко інтерпретувати (аналізувати) візуальну, слухову та письмову інформацію; швидко розглядати варіанти та приймати рішення.

Діагностику професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) (див. Додаток В) було використано для визначення емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень вихователів. Емоційне виснаження розвивається внаслідок накопиченого стресу в особистому та професійному житті. Це одна з ознак вигорання. Люди, які відчують емоційне виснаження, часто відчують, що вони не мають влади або контролю над тим, що відбувається в їхньому житті. Вони часто відчують себе «застряглими» або в пастці. Брак енергії, сну та мотивації ускладнюють подолання емоційного виснаження. Цей хронічний стан стресу, якщо він затягнеться, може завдати незворотної шкоди здоров'ю.

Деперсоналізація – це стан, коли людина відчуває відчуження від свого власного тіла, думок, емоцій та досвіду. Це може супроводжуватися втратою особистої ідентичності та сприйняття себе як стороннього спостерігача по своєму життю. У контексті роботи вихователя у спецзакладах, деперсоналізація може стати результатом постійного стресу, надмірної емоційної напруги та великої відповідальності за учнів з порушеним розвитком. Педагог/вихователь може втрачати зв'язок з собою та своїми емоціями через перевантаження роботою.

Зниження відчуття професійних досягнень (редукція) – це поява почуття некомпетентності у своїй професійній сфері та відчуття невдачі.

Методика оцінка власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона (див. Додаток Д) була запропонована нами вихователям спеціалізованих закладів з метою визначення саме шкали особистої задоволеності/незадоволеності. Але також вона дасть змогу пересвідчитись чи є ознаки деперсоналізації та емоційного вигорання. Рівень особистої задоволеності роботою відіграє значну роль у можливості набути або уникнути професійного вигорання. Коли фахівець задоволений умовами праці, своїми результатами, емоційним кліматом у колективі, то це допомагає долати труднощі, краще справлятися зі стресом. Як правило, людей цікавлять не тільки продукти діяльності, а й їхнє задоволення чи незадоволення цими продуктами, задоволення чи незадоволення процесом діяльності та стосунками між учасниками діяльності. Не випадково більшість педагогів/вихователів добре розуміють, що спеціалізований заклад чи звичайну школу, навряд чи можна назвати успішними, якщо вони досягають хороших результатів у навчанні та вихованні учнів, але при цьому учням і вчителям/вихователям некомфортно або вони не хочуть там вчитися чи працювати.

Оцінка функціонального стану (опитувальник САН) (див. Додаток Ж). Суть оцінки даної методики полягає в тому, що досліджуваних просять співвіднести свій стан з низкою ознак, виділених на багаторівневій шкалі. Шкала складається з показників і розташовується між 30 парами антонімів, що відображають рухливість, швидкість і темп психічного функціонування (активність), фізичну форму, здоров'я, втому (самопочуття) і характеристики емоційного стану (настрій).

Анкета для вихователів спеціалізованих закладів (див. Додаток З) була розроблена нами з метою додаткового збору інформації про вихователів, про те, скільки років вони працюють на посаді вихователя у спеціалізованому закладі, чому вони обрали цю професію, що їх у цій професії тримає. На нашу думку, ці дані доповнять розуміння особливостей трудової діяльності вихователів, дадуть змогу оцінити їх мотивацію до роботи; рівень задоволеності та спрямованості, рівень гуманізму та можливості до

професійного розвитку та ефективної самореалізації. Наша анкета містить 7 запитань. Певна частина з них є відкритими; інша частина пропонує конкретні відповіді, але і є варіант, в якому вихователь може написати свою думку з приводу того чи іншого питання. Що на нашу думку анкета, розширить спектр отриманих відповідей, а отже допоможе зробити наше дослідження більш актуальним та розлогим.

2.2. Аналіз отриманих результатів

Проаналізувавши результати анкетування ми отримали наступні результати: більша половина опитаних, а це 53,3% мають стаж роботи до 10 років вихователем в спеціалізованих закладах. 38,4% респондентів зазначили, що вони працюють більше 10 років, і 8,3% опитаних працюють у закладах більше 20 років (див. Рис. 2.1.).

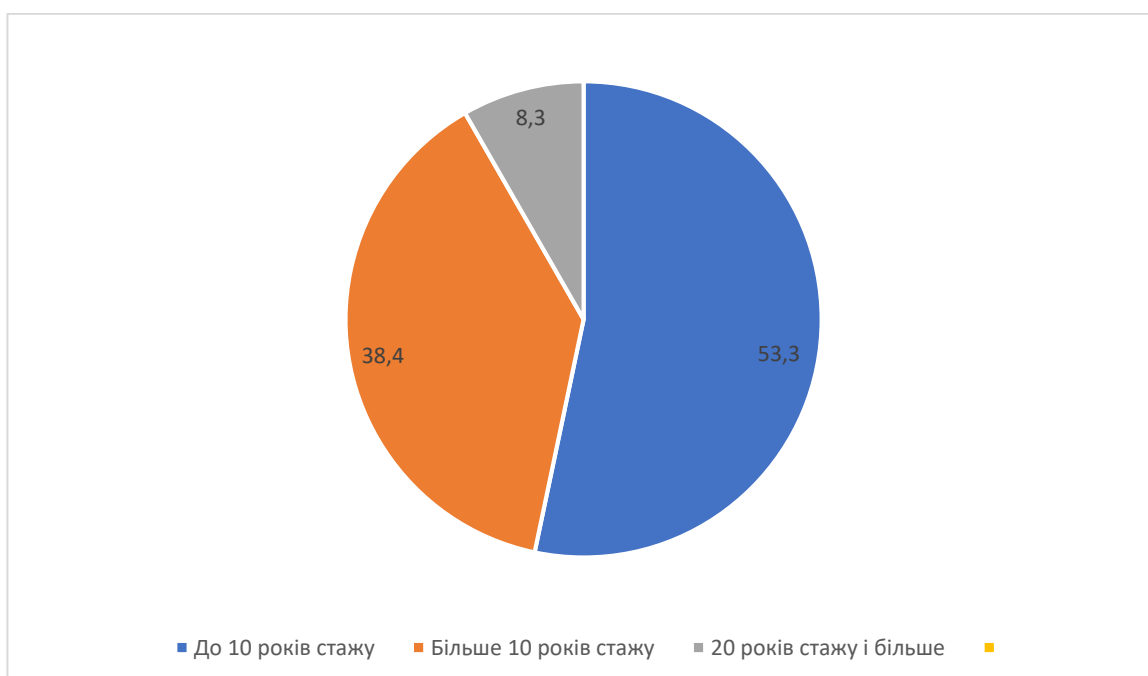


Рис. 2.1. Розподіл вихователів за стажем роботи вихователем у спеціалізованому закладі

З отриманих результатів, ми можемо зробити висновок, що у спеціалізованих закладах працюють в основному молоді вихователі, лівова частка фахівців є досвідченими, адже працюють уже більше 10 років. А також є надзвичайно досвідчені педагоги-вихователі, які уже більше 20 років працюють з дітьми, які мають різні нозології.

Друге питання нашої анкети звучало так: «Чому ви обрали роботу вихователя в спеціалізованому закладі. Це запитання відкрите, тому ми здійснили якісну оцінку відповідей учасників емпіричного дослідження. Ми отримали наступні відповіді, які ми згрупували та узагальнили в десять наступних варіантів:

1. «Я люблю працювати з дітьми» – 43,3% респондентів дали саме таку відповідь.
2. «Закінчила педагогічний факультет, та опинилась тут» – 5%.
3. «Випадково, думала, що не затримаюсь тут, але у зв'язку з особистими (і не тільки) причинами тут так і залишилась» – 6,4% опитаних вихователів.
4. «Після практики, мене сюди запросили працювати» – 1,6%.
5. Після декрету, довго шукала роботу, і нічого іншого не знайшла» – 3,4%.
6. «У мене дитина з інвалідністю, і тому це був мій свідомий вибір, щоб бути поруч» – 3,4%.
7. «Я живу поруч, зручно добиратись, фах дозволяє, то чому ні» – 8,3% опитаних.
8. «Шукала роботу педагогічного спрямування, і знайшла тут» – 6,4% респондентів.
9. «Та я не обирала, так вийшло» – 6,4% респондентів.
10. «Я шукала працю, де був би скорочений робочий день, є дещо більша оплата, відпустка тривала. Плюс, можливість вийти на пенсію раніше».
11. «Це моє покликання» – 16,6% опитаних.

Відповідно більшість вихователів обрали варіант відповіді, що вони люблять дітей (43,3%) та визначають, що це їх призначення (16,6%). Це в сумі

складає 59,9% опитаних, які розуміють, що обирали професію за покликанням. Вони люблять свою роботу, отримують зворотній зв'язок від дітей та батьків. Розуміють труднощі з якими стикаються, але задоволеність від праці переважає. Вони цінують гуманістичне спрямування власної діяльності. Часто у розмові, стверджують, що не уявляють себе на іншій роботі. 40,1% опитаних вихователів мали інші причини обрання професії вихователя. Та все ж ми не можемо за цією відповіддю робити висновки, що вони менш гуманні чи професійні, чи «гірше» ставляться до дітей. Але це опитування розкрило нам певну мотивацію до діяльності у значної кількості осіб, які працюють в спеціалізованих закладах (див. Рис. 2.2.).

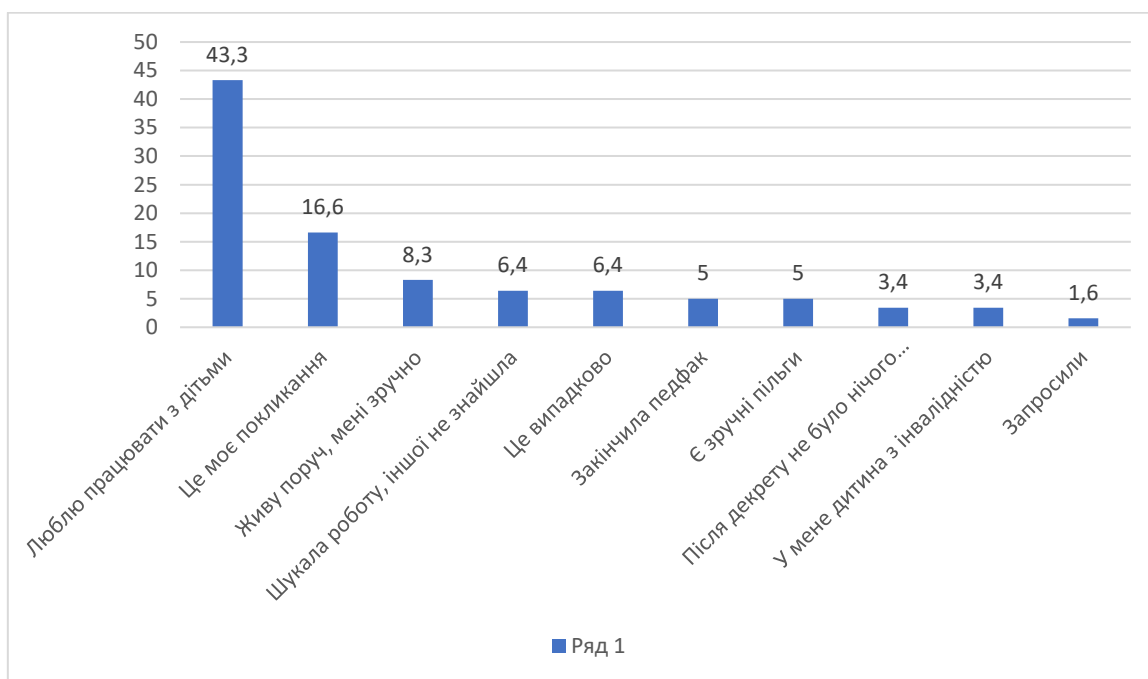


Рис. 2.2. Розподіл відсоткових балів, що стосується питання «чому ви обрали роботу вихователя в спеціалізованому закладі» (n=60)

На запитання анкети «чи хотіли б ви змінити роботу, якби у вас з'явилась така можливість»: відповідь однозначну «так» дали 28,3% опитаних. На нашу думку, це значний відсоток опитаних. Особливо, він високий серед молодих фахівців, які мають стаж роботи до 10 років, а якщо точніше, то менше 5 років. В особистих розмовах, вони говорять про те, що робота доволі важка, і

«грошей не заробиш», тому вони б змінили роботу, але «зараз війна», «на сьогодні краще триматись роботи, але при нагоді, треба щось змінювати».

Відповідь однозначно «ні» дали більше половини опитаних респондентів. Це вихователі, які працюють у цій сфері більше 10, і більше 20 років, в основному, і це 53,3% досліджуваних. Варіант «іноді є така думка» обрали для себе 13,4% опитаних вихователів (тобто час від часу, вони все ж вагаються чи потрібна їм ця робота; чи вони бачать себе десь інде тощо). І 5% опитаних написали свої варіанти: «коли отримую зарплату, відпускні, то не сумніваюсь, що хочу лишитись, а як якісь труднощі виникають, то здається, втекла уже сьогодні», «це важке питання, я не знаю», «якби у мене чоловік був багатим, то я б взагалі не працювала» (див. Рис. 2.3.)

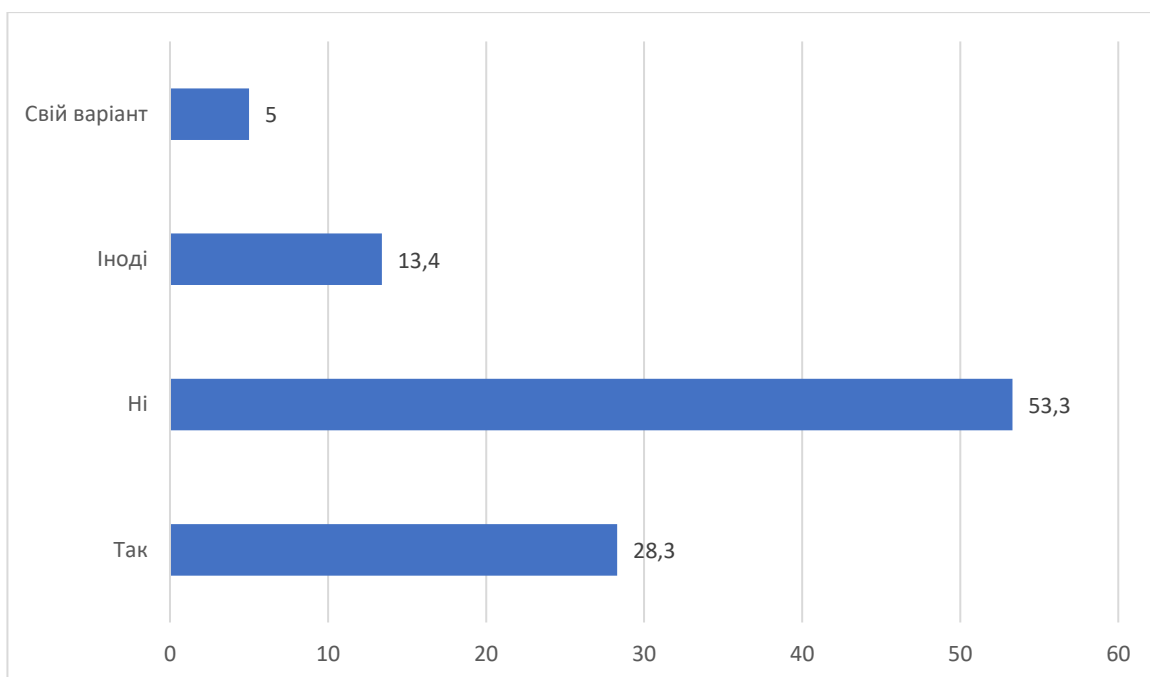


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл відповідей вихователів спеціалізованих закладів, щодо бажання змінити місце роботи (n=60)

На питання 4 анкети «Чи влаштовують вас умови праці?», вихователі відповіли 70% опитаних дали відповідь «так». Відповідь «ні» дали 30% респондентів. В особистостому спілкуванні, вихователі, які написали відповідь так, зазначають, що і держава, і батьки, і керівництво, дбають за

покращення умов для дітей. Вихователі облаштовують красиві куточки, затишні місця для дітей, своїми силами збирають різноманітне обладнання. Ті ж, хто сказав, ні, то, часто, порівнюють умови з тим, як це обладнано за кордоном, говорять про старе обладнання, відсутність укриттів; відпочинкових зон для педагогічного складу тощо.

На питання п'ять анкети «Що вас тримає на цій роботі? ми дозволили вихователям обирати декілька відповідей:

- хороше матеріальне забезпечення (21,7%)
- графік роботи (56,8%)
- любов до дітей (75,4)
- можливість розвиватись та вдосконалюватись у цій професії 18,2%

Були й інші варіанти «мені вже пізно щось міняти» (1,6%); «для жінки – це хороша робота»; «а де знайти сьогодні щось краще? За кордон не маю здоров'я їхати», «у нас класний колектив», «довготривала відпустка» (див. Рис. 2.4).

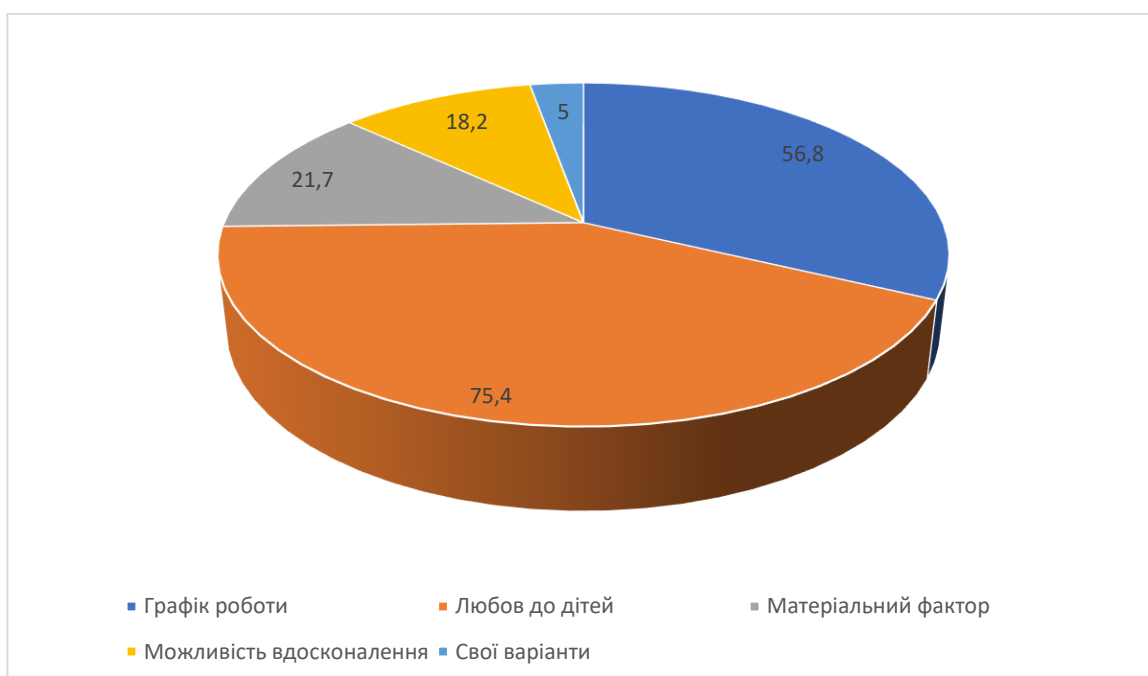


Рис. 2.4. Відсотковий розподіл відповідей вихователів на питання «що вас тримає на цій роботі» (n=60)

Питання анкети номер 6. «Ця робота, це Ваш усвідомлений вибір?», стало найбільш провокаційним та викликало багато запитань у респондентів. Вони обурювались щодо його упередженості; висловлювали нерозуміння того, що ми мали на увазі, коли його ставили. І це, може, бути цікавим аспектом для подальших досліджень, оскільки може означати, що у шкільній освіті є прогалини, які стосуються профорієнтаційної роботи; усвідомленість вибору, особливо, якщо це перша освіта, ставиться під значний сумнів. Та все ж більшість опитаних дали ствердну відповідь «так» 95%, лише 5% сказали, що більш за все, це був неусвідомлений вибір. Варіанти відповіді були відсутні.

На останнє сьоме питання анкети, яке, можливо, дещо перегукувалось із попередніми «Що впливає на ваше бажання продовжувати працювати в даній сфері?» ми отримали наступні варіанти:

- хороший колектив (28,6%);
- зацікавленість керівництва закладу в фахівцях (13,1%);
- звикла уже (8,3%);
- більше нічого не вмію робити (6,4)
- я роблю гідний вчинок, працюючи з дітьми, які мають порушення розвитку (56,8%);

Були і варіації, які стосувались «зручно», «для жінки підходяще», «є де вигуляти наряд», «спілкування з людьми», «а чого вдома сидіти» (8,3%) опитаних (див. Рис. 2.5.).

Тобто, ми бачимо багато варіацій на тему того, що мотивує людей до роботи в непростій сфері діяльності. Яка і оплачується не надто добре, і передбачає достатньо важке навантаження на вихователів. Тому є позитивним той фактор, що люди шукають позитивні аспекти у своїй праці. Зокрема, їх стримують і хороший психоемоційний клімат у їх колективах; вони відчують, що керівництво закладу дбає про те, щоб і вихованцям і вихователям було комфортно та цікаво працювати.

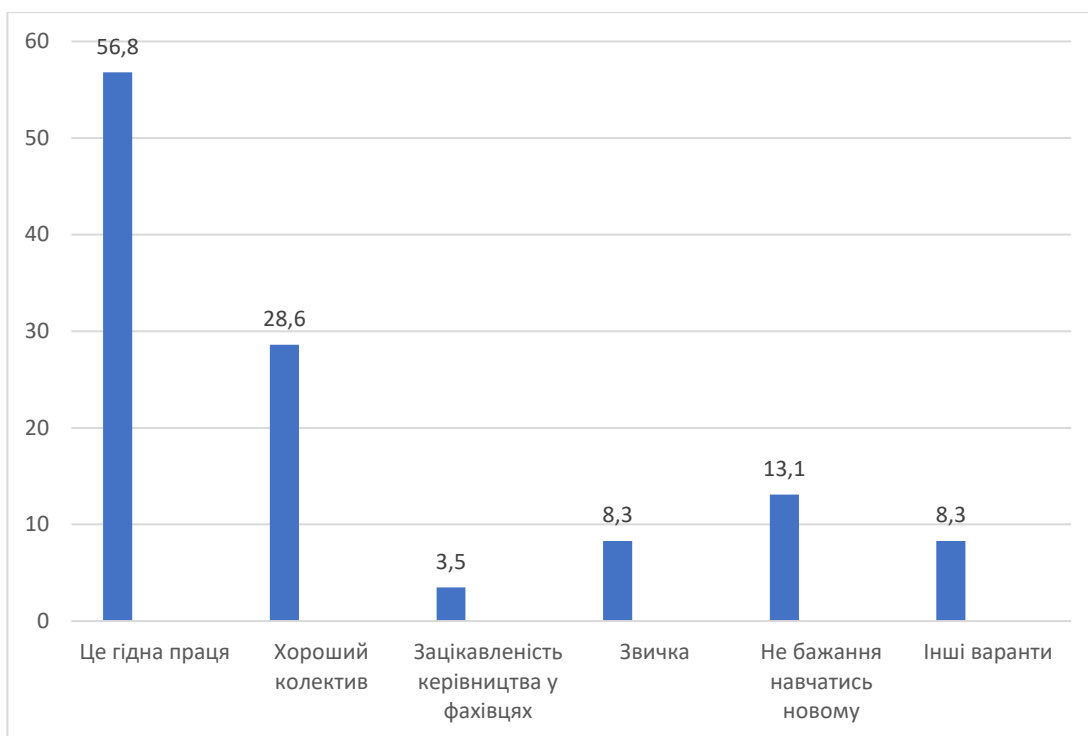


Рис. 2.5. Відсотковий розподіл відповідей, що стосуються мотивів діяльності вихователів спеціалізованих закладів (n=60)

То ж згідно анкети, ми умовно розділили наших опитуваних на дві групи. До Групи 1 увійшли ті особи, які наділяють свою працю, саме гуманістичними аспектами, а саме їх мотиви обрання професії, мотиви того, що вони в ній лишаються відзначають їх особистісні характеристики, як альтруїзм, бажання допомагати, рятувати, оберігати. Їх у нас 60 %, це 36 респондентів. В Групу 2 (40 % опитаних), і це 24 опитаних (згідно нашого анкетування), які мають більш прагматичні погляди на професію, мають власні чіткі усвідомлення щодо мотивів та потреб, які вони задовільняють, працюючи в спеціалізованих закладах вихователями. Це дещо суб'єктивний розподіл. Але ми ставимо таку гіпотезу, що люди, які в більшій мірі включені у працю, вболівають за успіхи дітей, докладають більше зусиль, а відповідно причин для професійного вигорання у них може бути більше. І, навпаки, у прагматичних осіб, які обирали професію, щоб задовільняти свої потреби, в яких є чітке уявлення, що це не зовсім те, чого вони хочуть, емоційних переживань менше, тому вони вигоратимуть не так швидко.

Щоб перевірити нашу гіпотезу ми запропонували вихователям методичку *Діагностику професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон)*. Ми отримали наступні результати:

За шкалою «Емоційне виснаження»: в Групі 1, низький рівень емоційного виснаження було визначено у 50% вибірки; середній рівень емоційного виснаження – у 38,8% опитаних; високий рівень емоційного виснаження визначено в 4 осіб з 36 відповідно, що становить 11,2% вихователів спеціалізованих закладів.

В Групі 2, низький рівень емоційного виснаження визначено в 37,5% опитаних; середній рівень – у 50%; високий рівень емоційного виснаження визначено в 12,5% опитаних.

За шкалою «Деперсоналізація» в Групі 1: високий рівень деперсоналізації визначено у 13,9% опитаних. В Групі 2 високого рівня деперсоналізації не виявлено. Низький рівень деперсоналізації визначено в Групі 1 серед 55,4% опитаних, в Групі 2 у 79,3%. Середній рівень деперсоналізації визначено в Групі 1 30,7% вихователів і в Групі 2, у 20,7% опитаних.

Та за шкалою «Редукція особистих досягнень» – серед вихователів Групи 1 низький рівень редукції особистих досягнень визначено у 41,7% опитаних; середній рівень було визначено у 50% опитаних та високий рівень – у 8,3% досліджуваних. В Групі 2 низький рівень визначено у 83,3% опитаних середній рівень у 12,5% вихователів спеціалізованих закладів та високий рівень редукції особистих досягнень визначено у 4,2% опитаних (див. Табл. 2.1.).

Згідно нашого попереднього розподілу груп вихователів, які ми розділили на більш гуманістично спрямованих, які мотивують свою діяльність саме любов'ю до дітей та визначають свою працю, як покликання та на групу, в якій люди обирають дану професію «закриваючи» тим самим ті чи інші свої потреби.

Таблиця 2.1.

**Порівняльна таблиця показників за результатами методики
Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон), %**

Складові професійного вигорання	Група 1			Група 2		
	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
Емоційне виснаження	50	38,8	11,2	37,5	50	12,5
Деперсоналізація	55,4	30,7	13,9	79,3	20,7	0
Редукція особистих досягнень	41,7	50	8,3	83,3	12,5	4,2

Ми отримали наступні результати: Високий рівень емоційного виснаження в 2 групах практично однаковий: 11,2% у Групі 1, та 12,5% у групі 2. Високий рівень деперсоналізації, навпаки було визначено лише в Групі 1, на рівні 13,9%, тоді, як в Групі 2 не визначено взагалі. Високий рівень редукції, можна сказати теж однаковий в 2 групах на рівні 8,3% в групі 1 та 4,2% в групі 2.

Тому далі ми застосували ще 1 методику *«Оцінка власного потенціалу вигорання (Дж. Гібсон)»*, з якої ми взяли лише одну шкалу особисте задоволення. Як ще одну важливу складову, яка впливає на стресовість праці, і, відповідно на рівень вигорання. І тут ми побачили певну відмінність. В Групі 1, яку ми умовно визначили, як більш гуманістично спрямовану, низький рівень особистого задоволення від діяльності визначено у 13,9% опитаних. Тоді, як в Групі 2, цей відсоток більший 41,6% респондентів. Середній рівень особистої задоволеності визначено приблизно в однаковій кількості опитаних двох груп, а саме в Групі 1 69,4%, і в Групі 2 – 41,6% досліджуваних. І високий рівень особистої задоволеності було визначено на рівні 16,7% і 16,8% опитаних (див. Рис. 2.6).

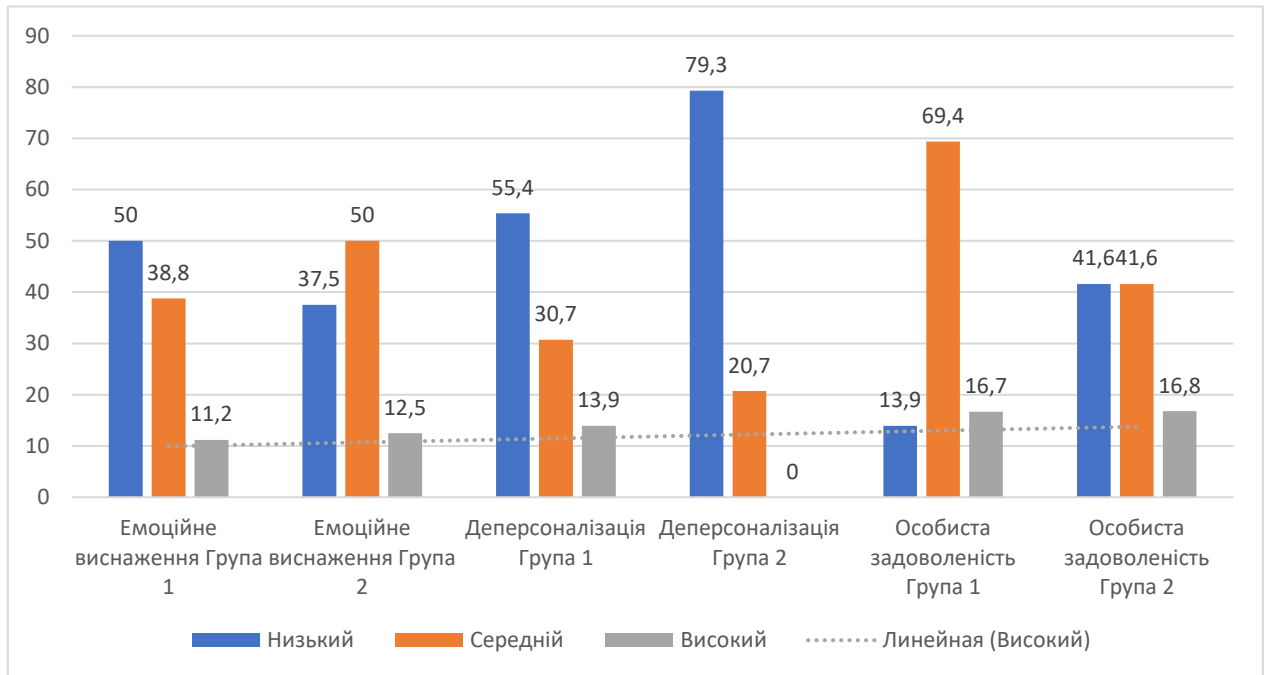


Рис. 2.6. Порівняльна характеристика Груп 1 та Групи 2 за методиками Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) та «Оцінка власного потенціалу вигорання (Дж. Гібсон)

З порівняльного аналізу видно, що відмінність значна спостерігається лише в моменті, що стосується особистою задоволеністю від роботи. В людей, які йшли в професію через любов до дітей, та покликання особиста задоволеність в основному на середньому або високому рівні, тоді, як у більш прагматичних осіб, низький рівень особистої задоволеності працюю на рівні 41,6% опитаних. А рівень деперсоналізації, навпаки вищий в групі 1, ніж в групі 2, де високого рівня деперсоналізації взагалі не визначено.

Тому ми розділили нашу вибірку за другим принципом, і цього разу, ми визначили в Групу 1 тих досліджуваних, у яких високий рівень емоційного виснаження, високий рівень деперсоналізації та високий рівень особистісної редукції та низький рівень особистісної задоволеності працюю. В цю Групу ввійшли 31 досліджуваних. І Групу 2 утворили ті опитувані вихователі спеціалізованих закладів, в яких низький та середній рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції та висока й середня особиста

задоволеність. Відповідно в Групу 2 було включено 29 респондентів. Групу 1 ми вирішили назвати групою ризику. Група 2 – група норма.

Наступним кроком було визначення емоційного стану опитуваних за методикою *самооцінки емоційних станів (автори А. Уессман, Д. Рікс)*. Вимірювання в цій методиці проводиться за десятибальною системою. Емоційний стан може змінюватися від 1 до 10. Якщо він знаходиться в межах 8-10 балів, то його можна інтерпретувати як дуже добрий; у межах 6-7 балів – як добрий; 4-5 балів – як погіршений; 1-3 бали – як поганий і дуже поганий.

Спочатку ми визначили показники за кожною зі шкал та отримали наступні результати в Групі 1

«Спокійність-тривожність», результат дуже добре, відсутній, тобто люди знаходяться більше в тривозі, ніж у спокої; результат добре у 16,2% респондентів; спостерігається погіршення стану, тобто тривога наростає у 51,5%; погано почуваються в плані тривоги 19,4%; дуже погано почуваються, надзвичайно тривожно 12,9% даної Групи «ризик». Тоді як в Групі 2 «норма», результати дуже добре визначено у 10,3% респондентів; добре оцінюють самопочуття (відсутність тривоги, яка б заважала у 41,4%; погіршення стану (присутність незначної тривоги) відчувають 37,5%; і погано (тривога все ж присутня) у 13,8% опитаних; результату дуже погано ми не визначили в жодного респондента Групи 2.

За шкалою «Енергійність-втомленість», були отримані такі результати: в Групі 1 «ризик» дуже добре (надзвичайно енергійно почуваються) 12,9% опитаних, тоді як в Групі 2 «норма» енергійно почуваються 31,1% респондентів; добре в плані наявності енергії в Групі 1 19,4%, в Групі 2 – 37,8% опитаних; погіршення в сторону зменшення енергії відчувають 58,2% опитаних Групи 1 «ризик» та 20,7% в Групі «норма». Погано, а отже, відмічають відсутність енергійності 9,5% вихователів з Групи 1 та 10,4% з Групи 2.

За шкалою «Піднесення-пригніченість» результати наступні: Піднесення в Групі ризику відчувають лише 6,5% опитаних, тоді як в групі

«норма» – 17,3% опитаних; добре себе почувають, достатньо піднесено 32,5% опитаних Групи 1 та 51,7% в Групі 2 «норма». Відчувають погіршення стану, наближення до відчуття пригнічення в Групі 1 38,6% респондентів, а в Групі 2 24,2% опитаних. Пригнічено почувають себе 22,4% в Групі 1 та 6,8% в Групі 2.

За шкалою «Впевненість у собі-безпорадність», отримані результати такі: дуже впевнено почуваються 3,2% опитаних в Групі 1 «ризик» та 20,7% в Групі 2. Достатньо впевнено почуваються 36,7% опитаних в Групі 1, та 44,7% в Групі 2. Погіршення самооцінки відчувають 41,8% опитаних вибірки Групи 1 та 31,1% в Групі 2. Безпорадність відчувають 16,3% респондентів в Групі 1 та відповідно, в Групі 2, цей показник 3,5% (див. Рис. 2.7.).

Згідно порівняльного аналізу ми побачили, що у людей, які не мають емоційного виснаження, деперсоналізації, значної редукції особистих досягнень та вони задоволені особистими досягненнями на роботі, результати за показниками оцінки емоційного стану значно кращі. Вони почувають себе і більш енергійно, мають достатньо піднесений настрій, спокійні та впевнені у собі. Звичайно є й такі, які відмічають погіршення цих показників останнім часом, але у своїй більшості, вони оцінили свій емоційний стан достатньо добре. Що свідчить про те, що вони можуть легше та краще впоратись з труднощами, навантаженнями, складними переживаннями.

Далі ми обчислили інтегральний показник емоційного стану респондентів за формулою: $ES = (I1 + I2 + I3 + I4) / 4$,

де ES – інтегральний показник емоційного стану; I1, I2, I3 та I4 – індивідуальні показники за відповідними шкалами.

Інтегральний показник емоційного стану демонструє загальну картину емоційного самопочуття вихователів у спеціалізованому закладі. Люди, які вміють керувати своїми емоціями та розпізнавати емоції інших, упевнені у своїх силах, зберігають спокій у проблемних ситуаціях та ефективно спілкуються з оточуючими. Здатність розпізнавати та розуміти власні почуття,

наміри, мотиви, бажання та емоції, а також емоції інших людей називається емоційним інтелектом.

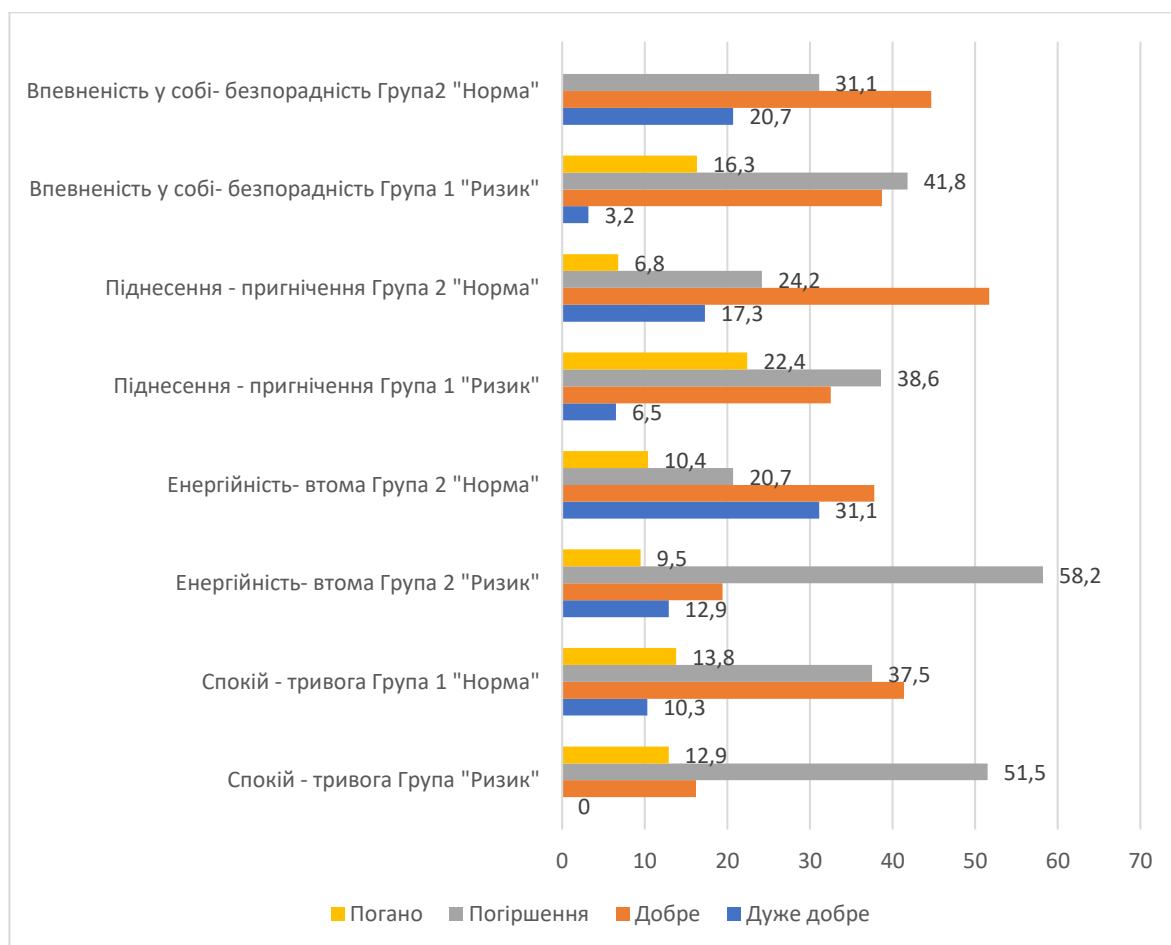


Рис. 2.7. Порівняльна характеристика емоційних станів вихователів спеціалізованих закладів за методикою самооцінки емоційних станів (А. Уессман, Д. Рікс) в Групі 1 «ризик» та в Групі 2 «норма» %

І отримали наступні результати: В Групі 1 «ризик», емоційний стан людей, які надзвичайно підвладні психосоматичним ризикам та професійному вигоранню, становить 32,3% респондентів. Тоді, як в Групі 2 «норма», 20,8% опитаних продемонстрували такий результат. Емоційний стан, який характеризується нормальною здатністю долати стреси в Групі 1 показали 51,5% опитаних вихователів, а в Групі 2 – 72,4%. І важко впоратись з емоціями, емоції в цих осіб «б'ють» фонтаном, це говорить про нездатність активної

діяльності визначено в 16,2% опитаних Групи 1 та в 6,8% опитаних Групи 2 (див. Таблицю 2.2.).

Таблиця 2.2.

Порівняльна таблиця результатів в Групі 1 «Ризик» та в Групі 2 «Норма» за методикою самооцінки емоційних станів (автори А. Уессман, Д. Рікс), %

Емоційний стан	Група 1 «Ризик»	Група 2 «Норма»
Є тим «родючим ґрунтом» для вигорання та психосоматики	32,3	20,8
Гнучкість до стресів	51,5	72,4
«Фонтан емоцій»	16,2	6,8

Згідно таблиці, можемо зробити висновок, що кращі результати в групі 2 «норма» за усіма показниками.

Далі ми запропонували досліджуваним *методику Г. Айзенка САН* для визначення рівнів самопочуття, активності та настрою. Нами були отримані наступні результати в групах:

Питання на самопочуття в Групі 1 «ризик»: нормальне самопочуття відзначають 22,4% опитаних респондентів; середній рівень – у 32,3%, і знижений рівень – 45,3%.

Питання на активність: нормальний рівень активності 16,1% вихователів; середній рівень – 38,6%; знижений рівень активності у 45,3% опитаних вибірки.

Питання на настрій: настрої в нормі у 25,8% опитаних; середній варіант – у 25,8%; знижений рівень настрою відзначили 48,4% опитаних Групи 1.

В групі 2 результати наступні: нормальна активність визначена у 34,5% опитаних; прекрасне самопочуття у 24,2% опитаних; чудовий настрій у 24,2% опитаних. Посередній результат активності визначено у 51,7% респондентів;

самопочуття 55,2%, і настрої 62,1. Знижений рівень активності у цій групі 13,8%; самопочуття 20,6%, настрою – 13,7% (див. Рис. 2.8.).

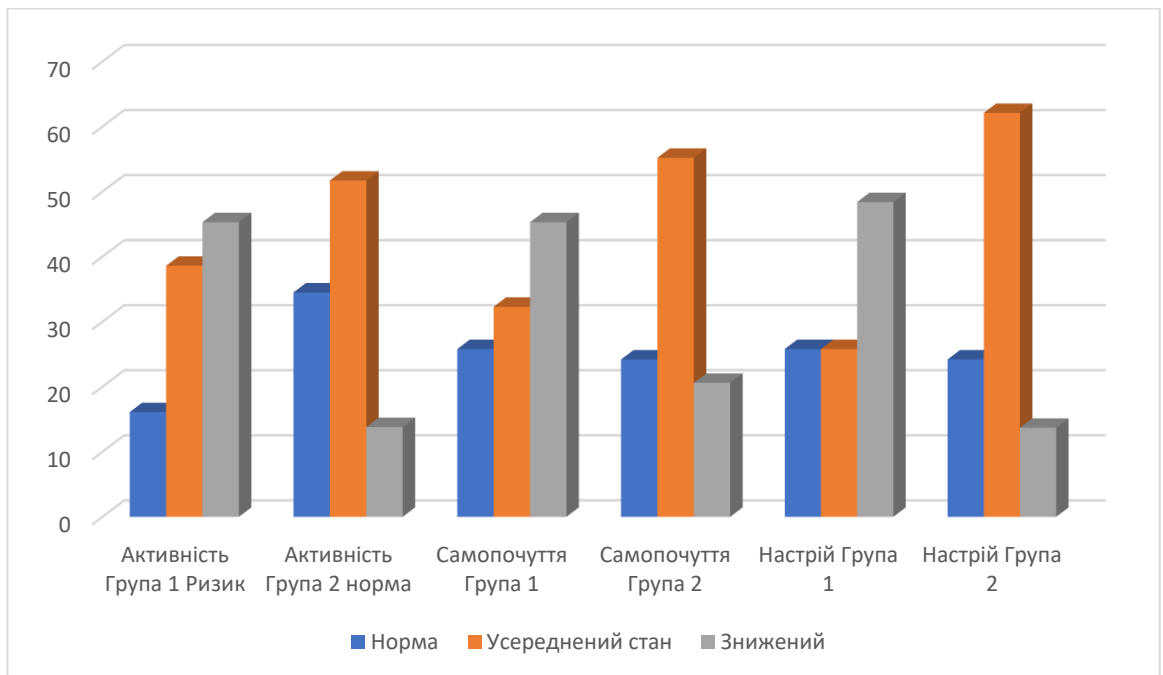


Рис. 2.8. Порівняльна характеристика результатів методики Г. Айзенка САН в двох групах

Із результатів видно відмінності в Групі 1 та в Групі 2 у рівнях активності та настрою та самооцінці щодо самопочуття. В Групі «ризик» показники і активності, і настрою, і самопочуття є гіршими, ніж в Групі «норма». Що говорить про ризики професійного вигорання фахівців спеціалізованих закладів. Психічний та емоційний контакт має важливе значення для впливу на дітей. Контакт є властивістю особистості і ґрунтується на врівноваженості та рухливості нервово-психічних процесів, який на пряму залежить від активності, настрою та самопочуття. Лише контактний вихователь зрозуміє дитину і здатний викликати у неї розуміння вихователя, взаємне співпереживання і підтримку, переживання успіху і невдач. Ця особливість зменшує емоційну дистанцію між вихователем і дитиною та збільшує вплив вихователя на дитину. Діти легко піддаються впливу старших,

але ті, хто не має емоційного зв'язку, залишаються ментально чужими для дитини, незважаючи на свої знання та навички.

Тому наступним нашим кроком було визначення можливості фахівцями спеціалізованих закладів до адаптації за допомогою методики *«Самооцінка психологічної адаптивності»*. Адже, стресостійкість людини безпосередньо пов'язана з її здатністю адаптуватися до життя та гнучко реагувати на зміни в середовищі проживання. Зниження адаптаційних можливостей є психологічним фактором, який викликає стрес і поглиблює переживання кризи. І ми отримали наступні результати високий рівень психологічної адаптивності в Групі 1 «ризик» не виявлено, тоді як у Групі 2 «норма» – 6,8% опитаних; результат вище середнього в Групі 1 визначено у 35,5% опитаних респондентів, тоді як у Групі 2 – це більше половини досліджуваних 51,7%; середній рівень адаптивності визначено в Групі 1 на рівні 32,2%, а в Групі 2 – 17,3% респондентів; нижче середнього 16,2% в Групі 1 та 20,6 в Групі 2; та значні відмінності спостерігаються саме в низькому рівні психологічної адаптивності, в Групі 1 цих осіб 16,2%, а в Групі 2 їх лише 3,6% (див. Табл. 2. 3.).

Таблиця 2.3.

Порівняльна характеристика результатів здатності до психологічної адаптивності в Групі 1 «Ризик» та в Групі 2 «Норма»

Рівні психологічної адаптивності	Група 1 «ризик»	Група 2 «норма»
Високий	-	6,8
Вище середнього	35,5	51,7
Середній	32,1	17,3
Нижче середнього	16,2	20,6
Низький	16,2	3,6

З таблиці видно, що результати в двох групах різняться. І здатність до психологічної гнучкості, а отже, вищий рівень стресостійкості є в Групі «норма».

Щоб зрозуміти, від чого, або що найбільше впливає на виникнення професійного вигорання у фахівців спеціалізованих закладів, ми застосували коефіцієнт кореляції Пірсона. Ми вирішили шукати кореляцію між професійним вигоранням та такими факторами, як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, особиста задоволеність, тривожність, втома, пригнічення, безпорадність, знижений рівень активності, настрою та самопочуття та низький рівень психологічної адаптивності. І ми отримали такі результати (див. Табл. 2.4).

Таблиця 2.4.

Рівень кореляції ((R) кореляції за Пірсоном) розподілу показників, що впливають на професійне вигорання вихователів спеціалізованих закладів

Шкали	Рівень кореляційного зв'язку
емоційне виснаження	0,978
деперсоналізація,	0,567
редукція особистих досягнень,	0,345
особиста задоволеність,	0,985
тривожність,	0,289
втома	0,734
пригнічення	0,631
безпорадність	0,659
знижений рівень активності	0,234
знижений рівень настрою	0,002
знижений рівень самопочуття	0,01
низький рівень психологічної адаптивності	0,911

$$-1 \leq R_{xy} \leq 1$$

Статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній на рівні зниження активності, настрою та самопочуття. слабка кореляція існує на рівні деперсоналізації, пригнічення, безпорадності та втоми. Високий рівень кореляції професійного вигорання існує в межах таких параметрів, як емоційне виснаження (0,978), особиста задоволеність (0,985) та здатність до психологічної адаптації (0,911). Деперсоналізація (0,567), втома (0,734), та відчуття особистої безпорадності (0,659) та пригніченість (0,631) також впливають на виникнення професійного вигорання (зв'язок існує на рівні середньої кореляції).

Отже з кореляційного аналізу ми бачимо, на скільки в професії вихователя спеціалізованого закладу важливу роль відіграють такі фактори, як особиста задоволеність тою працею, яка здійснюється. І якщо це не просто робота, а покликання, то таким фахівцям легше працювати, вони швидше відновлюються та легше адаптуються до труднощів. Також велику роль відіграють емоційний комфорт та високий рівень гнучкості та стресостійкості.

Фахівцям важливо чергувати роботу та відпочинок; знаходити ресурси для відновлення емоційних та фізичних сил. З розумінням ставитись до того, що є речі на які вони не впливають. Приділяти увагу своєму психічному та фізичному здоров'ю.

Важливою складовою педагогічної майстерності вихователя/педагога (а особливо в спеціалізованому закладі) є його інтерес до роботи та психологічна готовність. Людина, яка не любить дітей, не може бути чудовим вихователем/учителем. Такий учитель буде байдужим до невдач своєї педагогічної діяльності і нелояльним до дітей.

Однак любов до дітей повинна бути розумною, а не сентиментальною. Таких педагогів діти люблять і поважають, незважаючи на їхню вимогливість.

Джерела і передумови досконалості в соціономічній діяльності слід брати до уваги, коли люди обирають професію вихователя і готуються до неї.

РОЗДІЛ III ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВАНТАЖЕННЯ ВИХОВАТЕЛІВ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ЗАКЛАДІВ

3.1. Тренінг розвитку стресостійкості фахівців соціономічного спрямування

Стресові ситуації трапляються з усіма. Важливо уміти контролювати свої емоції, оскільки діти, які мають порушення в розвитку, дуже чутливі та сприйнятливі, і на них легко може вплинути настрій, з яким педагог приходить на роботу. Тому вихователям не бажано приходити на роботу в поганому настрої. Педагоги «не мають права» бути злими, розчарованими, роздратованими або виплескувати свої негативні почуття на колег чи дітей. У всіх ситуаціях вчитель/вихователь повинен контролювати себе.

Це один із способів зменшити нервову напругу:

Аутогенне тренування – це методи, що дозволяють зменшити або усунути психологічне та емоційне напруження за допомогою спеціальних мобілізаційних технік.

На сьогоднішній день методи аутогенного тренування використовуються як ефективний метод лікування та профілактики різних видів неврологічних розладів та соматичних дисфункцій.

Методики застосовуються при неврологічних розладах, неврастенії, функціональних розладах, психосоматичних розладах, психоемоційному напруженні, стресі, депресії, втомі та безсонні.

Для кращого оволодіння цією технікою необхідно спочатку опанувати певні психічні та фізичні навички (фокусування уваги, регулювання м'язового напруження, контроль ритму дихання). Всі вправи аутогенного тренування вивчаються поетапно. Вправи виконуються два-три рази на день протягом двох тижнів.

Техніка.

Аутотренінг – це спеціальна психотерапевтична техніка самонавіювання. Вона полягає у навіюванні чогось самому собі. Це техніка, яка допомагає людині на несвідомому рівні повірити в те, чого вона хоче досягти. Повторюючи певні речення щодня, людина може вирішити проблему.

Медитація – це інтенсивне, проникливе роздумування, занурення розуму в об'єкт, ідею тощо. Вона досягається шляхом концентрації на одному об'єкті та усунення всіх відволікаючих факторів, як зовнішніх (звук, світло), так і внутрішніх (фізичне, емоційне та інше напруження).

Метод концентрації дихання

Напевно, найвідоміший метод медитації, який вимагає спостереження за своїм диханням. Його головна особливість полягає в тому, що вдих і видих повинні бути однакової тривалості. При правильному виконанні цієї техніки тіло швидко наповнюється киснем, поступово розслабляючись, з'являється приємне поколювання в ступнях і руках і загальний стан спокою. Цей вид медитації можна робити в будь-якому зручному місці і в будь-який час. Він ідеально підходить при стресах, втомі та тривозі.

Техніка звукової концентрації.

Ця медитація допомагає поліпшити концентрацію уваги і швидкість реакції. Найкраще робити її в зручній позі з закритими очима. Варто починати медитацію з глибокого вдиху і повільного видиху. Потім зосередитись на гучних звуках навколо (наприклад, звук дороги, людей на вулиці, будильника тощо). Коли звук стане найбільш чутним і помітним, можна переходити до наступного етапу. Сконцентруйтеся на звуках, які чуються безпосередньо в місці медитації (наприклад, голоси, що доносяться з сусідньої кімнати, шуми побутових приладів, кроки тощо).

Метод п'ятисенсорної концентрації

Цей метод медитації використовує всі п'ять людських почуттів: зір, слух, нюх, дотик і смак. Вона не є надміру складною. Насправді, ця техніка займає менше часу і зусиль, ніж попередні дві. Отже, як і в попередній практиці, на початку медитації треба прийняти зручну позу, зробити глибокий вдих і

повільний видих. Наступний крок – озирнутися навколо місця, де ви медитуєте, і виділити перші три об'єкти, які потрапляють в поле зору. Далі треба закрити очі й сконцентруватися на відчуттях у тілі, чергуючи три звуки, три запахи і три смаки, які оточують людину в цей момент.

Послідовно концентруючись на об'єктах, які викликають різні відчуття, мозкова активність поступово сповільнюється, а загальний стан організму стає спокійнішим. Таким чином, якщо приділяти кожному органу чуття по 60 секунд, тіло заспокоюється всього за кілька хвилин. Медитація сприяє розслабленню та перезавантаженню, відчуттю себе в просторі.

Ці вправи націлені на те, щоб вихователь умів зосереджуватись на своїх почуттях та емоціях.

Ми провели три зустрічі для вихователів Державної реабілітаційної установи «Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю «Пролісок» (м. Луцьк). Та навчали педагогів цим технікам релаксації, медитації та аутотренінгу.

На наступному етапі, ми відібрали тих учасників, які мали високі показники емоційного вигорання, деперсоналізації, пригніченість, втому, відчуття безпорадності (ті, хто входив у Групу 1 «ризик») та запропонували їм участь у ще трьох зустрічах, у формі тренінгу. У нашу групу ввійшли 12 учасників, які попередньо брали участь у дослідженні, та у них спостерігались ознаки професійного виснаження.

Зустріч 1. «Профілактика стресу в житті та на роботі» (тривалість 90 хв)

Мета: Розповісти про особливості виникнення стресу та познайомити з техніками розслаблення та налаштування на усвідомленість виборів та життя.

Матеріали: маркери, олівці, дошка, роздатковий матеріал.

Хід тренінгу:

Організаційний момент: Представлення тренерів, і мотиваційний спіч, для чого ми проводимо дану зустріч.

«Практика із загадками»:

Психолог Відгадайте загадку: «Це не має ціни. Вона збагачує одержувача, не збіднюючи того, хто дарує. Це швидкоплинне явище, а пам'ять про нього залишається надовго. Немає багатого, який би не міг жити без нього, і немає бідного, який би не збагатився його благами. Воно створює щастя в домі, атмосферу доброзичливості в бізнесі і служить оберегом для друзів, позитивом для наших дітей. Водночас її не можна купити, випросити, позичити чи вкрати». Це тому, що це цінність, яка не приносить ніякої користі, якщо вона не народжується з чистого серця.

- Посміхніться один одному (всі ходять по кімнаті, заглядають у вічі партнерам та усміхаються один одному)

Вступна вправа «Історія в мішку»

Мета: підготувати учасників до роботи над темою та активізувати їхнє почуття індивідуальності.

Хід проведення. Учасники сідають у коло і по черзі дістають по одному предмету з мішечка, не дивлячись на вміст (олівець, ручка-квітка, гудзик, гумка, кубик, катушка ниток, шпилька, цукерка, пір'їна, камінчик, флакончик з парфуми, м'яка фантазійна іграшка). Коли всі отримали по одному предмету, по черзі відрекомендуйтеся, сказавши фразу, що починається на «я».

Наприклад, «Я – Ручка-квітка, я функціональна, проте й оригінальна й красива».

- Таким чином вони знайомляться один з одним і готуються до майбутньої роботи.

Вправа «Склянка»

Мета: розвивати техніки психологічної модифікації та зменшувати стресові переживання.

Хід вправи: ведучий тримає в долоні м'яку склянку і каже учасникам: «Уявіть собі, що ця склянка - посудина для ваших найпотаємніших почуттів, бажань і думок. Ви можете покласти в неї те, що для вас дійсно важливо, що ви цінуєте, що вам подобається, за що ви вдячні» (У кімнаті на кілька секунд

запановує тиша. Потім, раптом, психолог зім'яла цю чашку. Озирається назад. Коли виникають такі почуття. Хто їх контролює? (Обговорення).

«Постановка цілей».

- Сьогодні спробуйте відповісти на наступні питання:

- Що таке стрес? Як стрес впливає на організм? Чи шкідливий стрес для здоров'я?

- Дослідити причини виникнення стресу у людей вашої професії.

- Дізнатися, як стати більш стійкими до стресу в стресовому середовищі та використовувати наші приховані резерви, сили та здібності для подолання стресу і обернення його на свою користь (Обговорення).

Вступ до теми:

- У сучасному суспільстві ми мусимо визнати, що у нас з'являється все більше причин відчувати стрес. Ми живемо в напружений час, час надзвичайно інтенсивних змін, час війни. Все частіше ми чуємо про те, що стресові ситуації мають на нас глибокий вплив.

«Міні-вікторина»: які ситуації є стресовими? (наприклад, зустріч з незадоволеними батьками, розмова з керівництвом, вимушена заміна колеги, тривога повітряна, правила на роботі, оцінки керівництва, купівля нового одягу).

Усі учасники в колі пропонують ситуації, які, на їхню думку, є стресовими. Ведучий записує їх на дошці (дошці, фліпчарті).

Психолог: «Подивіться на цей список. Стрес може виникнути в будь-якому життєвому середовищі, навіть несподівані події, які порушують нормальне життя. При цьому не має значення, приємна чи неприємна подія для людини. Наприклад, навіть весілля чи день народження – це однаково стрес.

Зауважте, що деякі ситуації можна назвати стресовими для всіх, тоді як інші є стресовими лише для когось одного. Але в будь-якому випадку, виконавши це завдання, ви повинні мати власне уявлення про те, що таке

стрес. Дайте визначення цьому поняттю (учасники діляться своїми визначеннями стресу).

Учасники діляться своїми емоціями та переживаннями щодо себе та заняття.

Зустріч 2. «Підвищуємо стресостійкість, формуємо гнучкість»

Мета: навчитись справлятися з негативними переживаннями та виміщати емоції правильно.

Обладнання: папір, олівці, роздатковий матеріал, ефірні олії м'яти, лаванди, меліси.

Хід заняття.

Ведучий: ми вже з вами говорили про переживання, які можуть викликати стрес. Тому зараз пропоную мозковий штурм «що асоціюється зі словом стрес». Як ви вважаєте, що таке стрес? З чим ви асоціюєте це поняття? Що ми собі уявляємо, коли чуємо це слово?»

Учасники по черзі перераховують свої асоціації.

Більшість асоціацій негативні. Психолог ставить такі запитання для обговорення: - Як ви думаєте, чому більшість асоціацій зі словом «стрес» є негативними? - Що для вас означає слово «стрес»?

Інформаційно-практичний блок (міні-лекція про поняття стресу, його ознаки та стадії).

Мета: Допомогти вихователям зрозуміти, що таке стрес, як він проявляється і дати їм уявлення про те, що стрес – це не обов'язково погано.

- Поняття стресу ми в основному сформулювали так, як його ввів у наш лексикон канадський лікар Г. Сельє. Сенс його визначення полягає в наступному: Стрес – це неспецифічна фізіологічна і психологічна реакція, коли організм піддається впливу раптових екстремальних факторів. Як бачимо, такі реакції виникають, коли зовнішні впливи набагато сильніші, ніж зазвичай. Причому ці подразники не завжди є реальними. Люди реагують не тільки на реальні небезпеки, але й на погрози та нагадування про них. Ці

тілесні реакції проявляються у вигляді психологічних і фізіологічних змін, які відбуваються в людині.

Симптоми стресу.

- Постійна дратівливість і пригнічений настрій.

- Сон неглибокий і неспокійний.

- Депресія, занепад сил, головні болі, втома, відсутність мотивації щось робити.

- Порушена концентрація уваги, що ускладнює навчання або роботу.

Зниження пам'яті та швидкості мислення.

- Зниження інтересу до оточуючих, навіть до близьких, рідних і друзів.

- Постійна потреба плакати, плаксивість, що іноді переходить у ридання, туга, песимізм, жалість до себе.

- Зниження апетиту – і навпаки, надмірне вживання їжі.

- Часто присутні нервові тики і нав'язливі звички: кусання губ, гризіння нігтів тощо. Метушливість і недовіра до всіх людей і речей.

Зараз виділяють різні види стресу в залежності від причин, що їх викликають. Стрес розвивається через три стадії. Тривалість кожної стадії стресу у кожної людини різна. Давайте розглянемо їх. Припустимо, наприклад, вам сказали, що буде перевірка. Ви відчуваєте тривогу і нервуєте. Деякі люди губляться, не можуть зосередитися. Це перший етап – етап тривоги. Під час цієї фази в кров надходять спеціальні речовини, що підвищують стійкість до травмуючих факторів, і організм готується до дій.

Однак первинна тривога минає, і ви приступаєте до роботи, до підготовки до перевірки. Напружена і складна ситуація триває, але ви вже здатні діяти досить ефективно, іноді навіть ефективніше, ніж у звичайних ситуаціях. Ваш організм здатен мобілізувати свої внутрішні резерви і протистояти стресу. Це друга фаза, фаза опору. Однак під час цієї фази організм працює на межі своїх можливостей, і його ресурси швидко вичерпуються.

Якщо стресова ситуація продовжується, настає третя фаза – фаза втоми. Уявіть собі ситуацію, коли вам доводиться писати тони звітів. До кінця дня ви будете почуватися вкрай втомленими, ваша працездатність погіршиться, а увага та пам'ять почнуть змінюватися. Результати вашої роботи можуть не мати значення. Організм використав усі свої ресурси, і тепер може відбутися його руйнування. На цьому етапі значно погіршується самопочуття, порушується сон і апетит, людина стає сприйнятливою до різних хвороб. У крайніх випадках це може призвести навіть до смерті.

Стресові стани мають значний вплив на життя людини. Один і той самий психологічний стрес може викликати різні реакції в різних характеристиках нервової системи. Деякі люди стають більш активними, мобілізують свої сили і працюють краще. Це так званий «еустрес». Небезпека ніби підстобує людей, змушуючи їх діяти сміливо і відважно. Деякі люди також відчують викликане стресом порушення активності, різке падіння працездатності, пасивність і загальне гальмування. Це називається «дистрес». Тому для сучасної людини оволодіння техніками управління стресом є необхідною умовою ефективної діяльності, особливо в нових сферах [53].

Стресостійкість і техніки управління стресом розвивають здатність ефективно працювати в умовах стресу. Для цього необхідно розвивати фокус уваги.

Вправа «Рахуємо по колу»

Мета: сприяти мобілізації уваги, усвідомленню учасниками власних регуляторних ресурсів та створити умови для тренінгу.

Учасники сідають у коло. «Порахуйте один, два, ... і рахуйте. Один учасник починає рахувати, а той, хто сидить поруч, продовжує рахувати (за годинниковою стрілкою). Рахуйте якомога швидше. Якщо хтось називає число, що містить 6 (наприклад, 16), він повинен встати, коли називає це число.

Якщо хтось помиляється, він вибуває з гри, але залишається сидіти в колі. І всі повинні уважно запам'ятати, хто вже вибув, а хто продовжує грати».

«Ароматна хвилинка» Медитація.

Психолог: Оберіть аромат, який найбільше вам про спокій, заспокоєння, можливо, аромат, якого зараз хочеться. Вдихніть аромат і уявіть себе у самому безпечному для вас місці. Ви там гуляєте, а може, сидите. Роздивіться місце вашого спокою. Чи є там ще хтось? (люди, тварини, птахи). Який там рельєф чи дизайн. Дихайте на повні груди. Вдихаємо спокій, видихаємо усі свої тривоги. А зараз відкрийте очі. Та спробуйте намалювати те, що вам вдалось побачити. Сформууйте мотивуючу фразу для себе. Наприклад, «Я є сила, любов та спокій. В моєму житті все відбувається так як має бути. З довірою до всесвіту та природи».

Обговорення малюнків, мотивуючих фраз.

Обговорення того, з чим ідуть із заняття вихователі.

Зустріч 3. «Хочу, можу, буду»

Мета: мотивувати до змін та навчити діяти в стресових ситуаціях, мотивувати до усвідомленості життя.

Обладнання: папір, олівці, наліпки, фліпчарт.

Хід заняття.

Робота в групах: «Як подолати стрес?»

Психолог: Поведінка людини в стресових ситуаціях залежить від багатьох умов, але насамперед від її психологічної підготовки, зокрема від здатності швидко оцінювати ситуацію, вміння миттєво реагувати на непередбачувані ситуації, сили волі та рішучості, досвіду дій у подібних ситуаціях. Я впевнена, що у кожного з вас був такий досвід. І, потрапляючи в напружені ситуації, кожен з нас намагається застосувати їх на практиці і впоратися зі стресом. Розділіться на три групи: троянди, ромашки і волошки – і подумайте, як подолати стрес. Виберіть з учасників ведучого. (змінити обстановку, переключитись на якісь нові дії, помалювати, помедитувати, піти

на каву з друзями, прибрати своє робоче місце, виспатись, піти в басейн, погратись з домашнім улюбленцем, приділити час улюбленому хобі, послухати радіопідкаст, сходити на шопінг тощо)

Після вправи всі учасники отримують листівку з «Порадами щодо подолання стресу».

Вправа «Вчимося розслаблятися і справлятися зі стресовими ситуаціями».

Мета: навчитися розслаблятися і справлятися зі стресовими ситуаціями. Можливість вивільнити накопичену напругу. Ознайомитися з кількома техніками релаксації.

1. «Понад веселкою». Встаньте, закрийте очі і зробіть глибокий вдих. Потім уявіть, як ви піднімаєтеся по веселці на вдиху і спускаєтеся вниз по веселці, як з гірки, на видиху.

2. Сядьте зручно, розслабивши спину, відкиньтесь на спинку стільця і обережно покладіть руки на коліна. Можете заплющити очі. Глибоко і повільно вдихніть і повільно видихніть.

3. Ще один спосіб розслабитися можна назвати «чарівні слова». Наприклад, коли ви нервуєте, ви можете сказати собі ці чарівні слова, щоб відчутти себе трохи впевненіше і спокійніше. Це можуть бути різні слова: «тиша», «стоп», «спокій, спокій». Ви можете використовувати інші слова, якщо вони вам допомагають.

«Мої способи виходу зі стресу»

Які ваші сильні сторони у подоланні стресових ситуацій? Що допомагає і що заважає вам ефективно діяти в стресових ситуаціях, можна висловити на основі вашого особистого досвіду і спостережень за поведінкою людей, які вміють справлятися зі стресом.

Психолог Рекомендується звернутися за порадою до психолога, який допоможе зняти емоційну напругу та змінити власне ставлення до різних ситуацій.

Правила подолання стресових ситуацій: Не панікуйте і не ставайте безпорадними. Немає нічого гіршого, ніж опустити руки і здатися. Намагайтеся бути проактивними у стресових ситуаціях.

Потрібно розуміти, що зміни, в тому числі й негативні, є невід'ємною частиною життя. Пам'ятайте, що люди, які вміють розслаблятися, краще справляються зі стресовими ситуаціями.

Позитивний і здоровий спосіб життя допомагає підготувати організм до стресу.

Близькі люди, які надають емоційну підтримку та впевненість (довірче середовище), можуть допомогти зменшити негативні наслідки стресу [52].

Малюнок на тему «*Мій щасливий край*» (як проекція, щастя, радості, задоволення). Ми через цю вправу моделюємо і навчаємось бачити позитив,

Заклучна вправа «За час наших зустрічей я...»

Учасники групи утворюють широке коло, тримаючись за руки. Кожна людина в колі говорить: «За час наших зустрічей я...». (дізнався, відчув, зрозумів, навчився, відкрив, здивувався, змінив, трансформував)», і всі учасники групи роблять крок уперед. Після того, як всі учасники презентують свої результати, коло замикається (або на торбинку наклеюється стікер).

Далі учасники дають емоційний відгук на заняття, діляться переживаннями та емоціями.

Ми ставили собі за мету познайомити учасників з розумінням того, що таке стрес. Що стрес, це абсолютно нормальне явище. І чим швидше людина, виходить зі стресу, тим краще, тим вищий рівень стресостійкості у неї. Вміння віднайти позитив, знати, що є ресурсом; налагодження взаємозв'язку із собою – це саме той шлях, яких дозволяє уникнути професійного вигорання в професіях соціономічного спрямування.

3.2. Результати анкетування вихователів спеціалізованих закладів після проходження тренінгових занять та застосування технік розслаблення

Ми працювали з вихователями протягом чотирьох місяців. Крім, того навички ауто тренування та медитації, їх застосування також заохочувалось. Ми запропонували 12 учасникам Групи «ризик» знову пройти методики, зокрема: Методику оцінки власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона, Самооцінка психологічної адаптивності та Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

За попередніми результатами у наших досліджуваних спостерігались середній та високий рівень емоційного вигорання; середній та високий рівень деперсоналізації; середній та високий рівень редукції особистих досягнень та низький рівень особистої задоволеності. Також були попередньо визначені середній рівень, нижче середнього та низький рівень психологічної адаптації.

Після проведених занять, ми отримали наступні результати:

За методикою Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) та Методикою оцінки власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона результати наступні: емоційне виснаження на високому рівні залишилось лише в 1 досліджуваній, що становить 8,3% опитаних; середній рівень емоційного виснаження продемонстрували 50% респондентів; і низький рівень визначено у 41,7% опитаних. За шкалою «деперсоналізації» теж відмічені позитивні зміни: високий рівень деперсоналізації взагалі не був виявлений серед учасників тренінгу; середній прояв деперсоналізації визначено у 75% досліджуваних, і низький рівень – 25% опитаних. За шкалою «Редукція особистих досягнень» також високого рівня не визначено; середні показники у 83,4% опитаних; низький рівень даного показника у 16,6%.

Особиста задоволеність: високий рівень визначено у 16,6% досліджуваних, середній рівень задоволеності визначено у 66,8% досліджуваних, і низький рівень залишився у 2 учасників занять, і це становить 16,6% респондентів (див. Рис. 3.1.).

Ми побачили значні зрушення після занять, особливо змінились усереднені показники. Але ми провели заняття, дали відповідні знання, сформували навички. Тому, на нашу думку, якщо вихователів, цього недостатньо, то варто мати особисту терапію (добре було б, якщо б організації мали змогу цю терапію оплачувати).

Ми задоволені отриманим результатом, адже, з'явилися показники низького рівня, як емоційного виснаження, так і деперсоналізації та редукції особистих досягнень. А особиста задоволеність, навпаки, зросла, що свідчить, що вихователі, навчилися у певній мірі, фокусуватись на позитиві, не блокувати негативні переживання, а висловлювати їх у соціально-прийнятній формі.

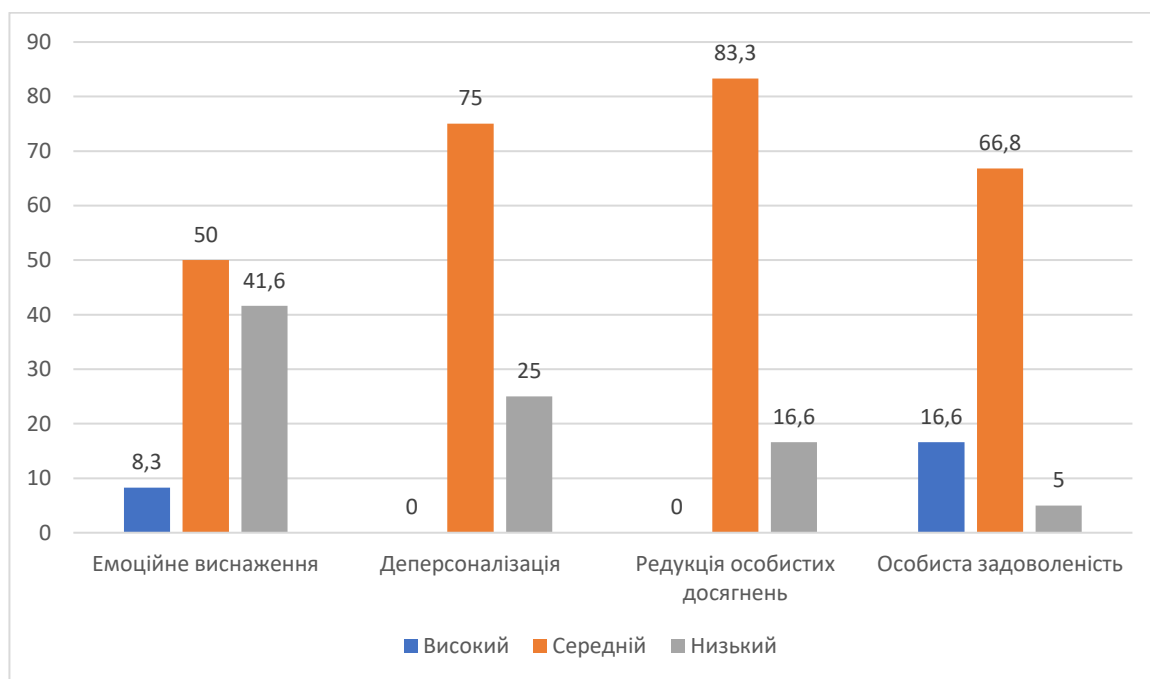


Рис. 3.1. Відображення результатів методик Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) та Методикою оцінки власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона у вихователів після тренінгових занять (n=12)

За результатами методики Самооцінка психологічної адаптивності попередньо результати учасників тренінгу відображали лише середній рівень адаптивності, нижче середнього та низький. Після проходження тренінгів

отримані результати такі: високий рівень психологічної адаптивності з'явився у 8,3% опитаних; адаптивність вище середнього була визначена у 41,7% респондентів; і середній рівень психологічної адаптивності визначено у 50% опитаних. Результати адаптивності нижче середнього та низького рівня не були виявлені (див. Рис. 3.2.)

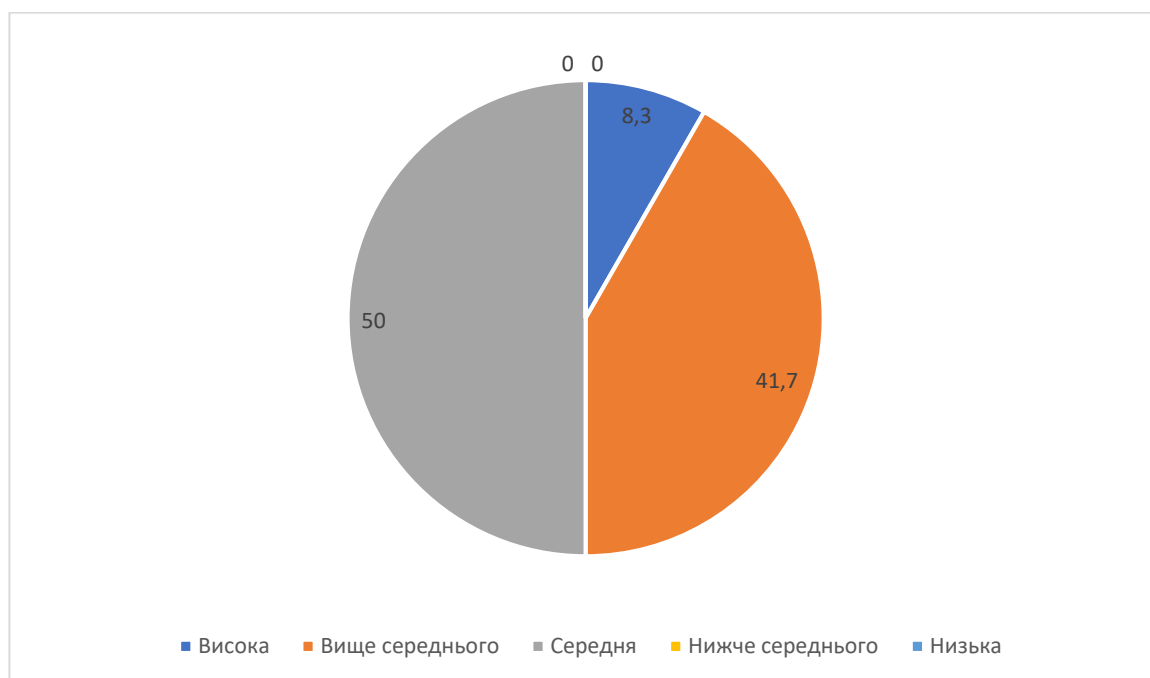


Рис.3.2. Відображення результатів за методикою Самооцінки психологічної адаптивності вихователів після проходження тренінгових занять (n=12)

Ми побачили чудові результати, які полягають у тому, що після проходження занять, вихователі почали краще справлятися зі стресом; у деякого з'явився високий рівень психологічної адаптивності, у більшості середній рівень, та ку значної кількості учасників психологічна адаптивність стала вище середнього рівня.

Однією з найважливіших соціально-психологічних проблем сучасного суспільства є проблема адаптації до умов праці вихователів спеціалізованих закладів. У таких закладах вихователі повинні створювати демократичну атмосферу і всіляко сприяти тому, щоб формувати дружній дитячий колектив.

Усі діти повинні мати однакові права та можливості, незалежно від стану здоров'я, статі, раси чи походження. З огляду на це, важливо зосередитися на забезпеченні рівних можливостей для всіх дітей у групі. Також важливо, щоб усі діти відчували, що їх цінують і що вони є частиною групи однолітків. Це почуття приналежності має вирішальне значення, оскільки воно є надзвичайно важливим. Всі питання, пов'язані з адаптацією людини, виникають з дуже широкого спектру відносин між природою і людиною, а також між суспільством і людиною. Адаптація ґрунтується не лише на пасивному пристосуванні, а й на активних і перетворюючих зв'язках між людиною та її оточенням, які становлять неподільну єдність різних форм спілкування.

Вона становить нерозривну єдність різних форм спілкування. Водночас адаптація передбачає відповідний процес, його кінцевий результат. Вона виражається в стані пристосованості людини до нових факторів навколишнього середовища. Звідси можна говорити про соціальну адаптацію як про взаємодію двох адаптивних систем пристосування: соціальна адаптація – це процес «вживання» індивіда (групи) в середовище, перетворення середовища у сферу діяльності.

Особистісна адаптація є важливою складовою професійної адаптації педагога. Особистісна адаптація – це відповідність «мотиваційного ядра» особистості змісту, меті та умовам дійсності; має домінуючий вплив на процес і характер професійної адаптації; на думку В. Н. Парохіна, стійке «мотиваційне ядро» є вирішальним моментом особистісної адаптації. Певні риси особистості сприяють легкості та успішності адаптації особистості.

На думку Н. А. Свиридова, процес адаптації залежить також від індивідуально-психологічних особливостей нервової системи людини [Крикун]. Інші соціально-демографічні характеристики також впливають на процес адаптації. Роль цих факторів в адаптації виявляється стосовно конкретних умов і ситуацій. Тому процес професійної адаптації є надзвичайно складним і багатогранним.

Вихователі в спеціалізованих закладах освіти повинні володіти не лише певними професійними знаннями та навичками, а й якостями та особистісними рисами, які необхідні для педагогічної професії.

Професійна адаптація інклюзивних педагогів має багато важливих характеристик і залежить від низки соціальних, психологічних, професійних та особистісних умов. Це соціальні, психологічні, професійні та особистісні умови.

Це процес позитивної взаємодії між особистістю і соціальним середовищем з метою досягнення взаємовідносин, що гарантують ефективність освітньої діяльності, розвиток дитячого колективу і максимальне особисте задоволення, пов'язане з професійною самореалізацією.

ВИСНОВКИ

1. Проаналізували наукову психолого-педагогічну літературу з проблем вигорання в професіях соціономічного спрямування. Та прийшли до висновку, що виконання функцій у соціономічних професіях неможливе без таких якостей: чутливість, толерантність, гнучкість у спілкуванні, емпатія, вміння будувати довірливі стосунки з людьми, ентузіазм, оптимізм, впевненість і позитивність. Важливим фактором є уміння зберігати позитивне самосприйняття, і достатню самооцінку. Компетентний фахівець у цій галузі повинен володіти й такими психологічними якостями, як відповідальність, комунікабельність, самоконтроль і самокритичність, а також стресостійкість і здатність витримувати тривале психологічне напруження. Також потрібно мати високий рівень життєвих прагнень і націленість на досягнення професійного успіху. Такі складні вимоги до фахівця сприяють емоційному, психологічному та фізичному виснаженню. Працюючи з дітьми, які мають порушення розвитку, вихователі повинні зберігати чуйність, теплоту, позитив, і в той же час бути вимогливими, творчими, наполегливими та вмотивованими.

Поняття професійного вигорання набуває дедалі більшого значення в сучасному ритмі життя, коли границі між роботою та особистим життям стають дедалі менш чіткими. І це не просто перевтома чи бажання змінити сферу діяльності, а складний психологічний стан, який може мати серйозні наслідки для фізичного та психічного здоров'я людини.

2. Визначили психологічні особливості вигорання вихователів, які працюють в спеціалізованих закладах. Професія педагога/вихователя – це приємна, але емоційно та інтелектуально насичена робота. Педагоги та вихователі в спеціалізованих закладах стикаються не лише з поведінковими проблемами дітей, а й з складними нозологіями. Більша частина роботи вчителя/вихователя, включно з плануванням занять, виставленням відміток та оцінок, планування виховних та корекційних заходів відбувається поза навчальним закладом. Така робота часто не отримує адекватної винагороди і не завжди цінується, що може призвести до професійного вигорання.

Робота вихователя в спеціалізованому закладі часто висуває надмірні вимоги до здоров'я, фізичної та розумової працездатності людини. Для цих професій характерне складне поєднання прямих і непрямих результатів праці, безпосередньо пов'язаних із часом.

Таким чином, можна визначити чинники, що спричиняють професійний стрес та емоційне вигорання у вихователів спеціалізованих закладів: висока відповідальність за дітей; невідповідність між інтелектуальними та енергетичними витратами; невідповідність між особистими ресурсами, моральною винагородою і матеріальною винагородою; високий рівень напруженості та конфліктності в професійному середовищі; відсутність умов для професійної самореалізації; рутинна професійна діяльність; відсутність позитивного визнання; невиправдані очікування від виконання роботи; нездатність або неможливість розділити особисте та професійне життя; схильність до емоційної ригідності; інтенсивна інтерналізація (сприйняття та переживання) ситуації професійної діяльності.

3. Емпірично дослідили рівень професійного та емоційного вигорання у вихователів спеціалізованих закладів. У нашому дослідженні взяли участь 60 вихователів різних спеціалізованих закладів м. Луцька та області. Нами було запропоновано 5 валідних надійних методик для визначення рівня професійного вигорання, емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень, особистісної задоволеності, тривоги, рівня втоми та безпорадності. Ми прийшли до висновку, що половина вибірки знаходиться в зоні ризику щодо проявів професійного вигорання. За результатами анкетування, було визначено, що мотивом обрання професії вихователя в спеціалізованому закладі є любов до дітей (43,3%) та покликання (16,6%). Це в сумі складає 59,9% опитаних, які розуміють, що обирали професію за покликанням. Вони люблять свою роботу, отримують зворотній зв'язок від дітей та батьків. Розуміють труднощі з якими стикаються, але задоволеність від праці переважає. Вони цінують гуманістичне спрямування власної діяльності. Часто у розмові, стверджують, що не уявляють себе на іншій

роботі. 40,1% опитаних вихователів мали інші причини обрання професії вихователя. Вихователі зазначали, що вони розуміють, що виконують гідну роботу.

Ми розділили нашу вибірку за таким принципом: в Групу 1 ми віднесли тих досліджуваних, у яких високий рівень емоційного виснаження, високий рівень деперсоналізації та високий рівень особистісної редукції та низький рівень особистісної задоволеності працею. В цю Групу ввійшли 31 досліджуваний. І Групу 2 утворили ті опитувані вихователі спеціалізованих закладів, в яких низький та середній рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції та висока й середня особиста задоволеність. Відповідно в Групу 2 було включено 29 респондентів. Групу 1 ми вирішили назвати групою ризику. Група 2 – група норма.

В подальшому ми визначили значні відмінності в цих двох групах за усіма показниками. Зокрема, в Групі 1, більш вираженими були тривога, рівень втомлюваності, пригніченості та відчуття безпорадності. Також, у порівнянні з Групою 2, у Групі 1 спостерігалось зниження рівня активності, зниження рівня настрою та самопочуття, а також низький рівень психологічної адаптивності. Кореляційний аналіз також продемонстрував, що статистично значущий кореляційний зв'язок між параметрами відсутній на рівні зниження активності, настрою та самопочуття. Високий рівень кореляції професійного вигорання існує в межах таких параметрів, як емоційне виснаження (0,978), особиста задоволеність (0,985) та здатність до психологічної адаптації (0,911). Деперсоналізація (0,567), втома (0,734), та відчуття особистої безпорадності (0,659) та пригніченість (0,631) також впливають на виникнення професійного вигорання (зв'язок існує на рівні середньої кореляції).

4. Спланували комплекс заходів, що будуть спрямовані на підвищення рівня стресостійкості та емоційної розвантаженості вихователів спеціалізованих закладів. Ми запропонували вихователям заняття з аутотренування, медитації та метод концентрації дихання. Також для 12 вихователів з високими показниками емоційного вигорання, деперсоналізації

було проведено 3 заняття у формі тренінгів, тривалістю по 90 хв. Після проведених корекційних заходів, ми провели діагностику та відмітили значне покращення результатів. Низький рівень емоційного виснаження було визначено у 41,7% опитаних. Зменшились прояви деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Збільшився рівень особистої задоволеності у вихователів. Покращилась психологічна адаптивність. А адаптивність в педагогічній роботі – це процес позитивної взаємодії між особистістю і соціальним середовищем з метою досягнення взаємовідносин, що гарантують ефективність освітньої діяльності, розвиток дитячого колективу і максимальне особисте задоволення, пов'язане з професійною самореалізацією.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амбрідж Е. Синдром самозванця. Як прожити неймовірне життя, на яке ви заслуговуєте. Київ: Vivat. 2023. 272 с.
2. Браніцька Т. Р. Загальна характеристика фахівця соціономічної професії. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2012_6_7. 2012. С. 25–28.
3. Буркова Л. В. (2010). Визначення класу соціономічних професій. *Практична психологія та соціальна робота*. Випуск (7), 2010. 68-73.
4. Вакуленко С. М. Соціологія праці: Київ: Знання, 2008. 262 с.
5. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя : КПУ, 2021. № 75(1). С. 68–72. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.75-1.13/>
6. Віллінк Дж., Бебін Л. Абсолютна відповідальність. Уроки лідерства від морських котиків. Київ: КНИГОЛАВ, 2020. 400 с.
7. Вірна Ж. П. Психогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. Випуск 19. 2012. С. 84-90. <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/1806/1/Virna.pdf>
8. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації. Луцьк: РВВ «Вежа» ВДУ ім. Лесі Українки, 2003. 156 с.
9. Гриник І. Психологічний аналіз синдрому професійного «вигорання» педагогічних працівників. *Проблеми гуманітарних наук*. Дрогобич, Ред. - вид. відділ ДДПУ. 2010. Вип. 25. С. 48–59.
10. Гуренко О. І. Теоретичні і методичні засади полікультурної освіти майбутніх соціальних педагогів: дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти, Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2015. 580 с.
11. Грицюк І. М. Психологічні особливості соціальних орієнтацій майбутніх фахівців соціономічних професій: дис. канд. психол. наук: 19.00.07

– педагогічна та вікова психологія. Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2013. 146 с.

12. Грицюк І. М. Чинники ефективної професійної реалізації студентів соціономічних спеціальностей. *Психологія: сучасні проблеми та перспективи розвитку*. Сімферополь: ВД «АРІАЛ», 2013. С. 70 – 77.

13. Грицюк І. М. Образ сучасного фахівця в контексті соціальних орієнтирів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. Серія «Психологія». Харків: 2013. С.44-50.

14. Грицюк І. М., Магдисюк Л. І. Дослідницькі методи в різних галузях практичної психології: навч. посібник. Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 248 с.

15. Грицюк І. М., Сакуляк В. В. Психологічні особливості професійного вигорання вихователів спеціалізованих закладів. *Актуальні проблеми практичної психології у Волинському регіоні*, Луцьк: Вежа-Друк, 2024. С.156-159.

16. Дворецька Г. В. Соціологія праці. Київ : КНЕУ, 2011. 244 с.

17. Жогно Ю.П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність вчителя. *Наука і освіта*. 2008. № 8-9. С. 40-43.

18. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2015. 20с.

19. Зеєр Е. Ф. Психологія професій. Харків.: Ділова книга, 2013. 108 с.

20. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина – людина». Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03. Київ, 2007. 20 с.

21. Колупаєва А. А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи. Київ : Саміт-книга, 2009. 272 с

22. Кондрацька Л.В. Сімейні конфлікти як фактор емоційного вигорання у підлітків: автореф. дис..канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2009. 16 с.

23. 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. Емоційне вигорання педагогів. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
24. Кляпець О. Я., Лазоренко Б. П., Лепіхова Л. А., Савінов В. В. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій. Київ : Міленіум, 2009. 120 с.
25. Крикун А. Ю. Професійна адаптація вихователя до роботи в інклюзивних групах дошкільних навчальних закладів. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/19667792.pdf>
26. Кремень В. Г. Формування особистості професіонала в контексті вимог ХХІ століття. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Київ, 2005. Вип. 3. С. 10–20.
27. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах. Монографія. Київ: Інститут професійно технічної освіти, 2015. 279 с.
28. Лящ О. П., Яцюк М. В, Кашараба І. О., Шимон К.О. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладів інтернатного типу. *Соціальна психологія. Юридична психологія*. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. С. 245-250.
29. Максименко С. Д, Карамушка Л. М, Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
30. Матійків І. Управління емоціями у педагогічній діяльності. Київ: Корекційна педагогіка, 2023. 152 с.
31. Мешко Г. М. Антистресові саногенні психотехнології в підготовці майбутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я. Сучасні здоров'язберезувальні технології: моногр. Харків: Оригінал, 2018. С. 466–474. .

32. Мірошниченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Житоми : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
33. Нагоскі Е., Нагоскі А. Вигорання: стратегії боротьби з виснаженням вдома та на роботі. Київ: Формат, 2019. 234 с.
34. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. Серія: Педагогіка і психологія, 2017. №1. С. 118–125.
35. Прокопенко, І. А. Professional burnout as a psychological and pedagogical problem. *Scientific Notes of the Pedagogical Department*, (45), 2019. 59-64. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2019-45-07>
36. Соколов М. Практика усвідомленості. Київ: Vivat. 2024. 224 с.
37. Старовойт О. Невпевненість і емоційне вигорання як особистості бар'єр кур'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини*. Філософія, педагогіка, психологія. 2014. № 36. С. 50–57.
38. Стахова О. О., Баранчук А. В. Стресостійкість як професійно значуща риса особистості майбутнього педагога. *Наукове мислення*. 2024. Режим доступу: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/48-visimnadtsyata-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/414-stresostijkist-yak-profesijno-znachushcha-risa-osobistosti-majbutnogo-pedagoga>
39. Толочек В. А. Сучасна психологія праці. Київ. : Кодорія, 2018. 432 с.
40. Трофімов Ю. Л. Психологія. Київ: Либідь, 2020. 194 с.
41. Халанський В. Запал без вигоряння. Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо. Київ: Vivat. 2023. 496 с.
42. Шинкаренко О. Про деякі мотиви вибору професії. Київ: Ніка-Центр, 2016. 156 с.
43. Філдс Джошуа Міллберн, Раян Нікодемус Людей – любити, речі – використовувати. Київ: Vivat., 2023. 336 с.

44. Maslach C., J. Goldberg Prevention of burnout: new perspectives . *Applied and Preventive Psychology*. 2008. V. 7. P. 63-74.
45. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. *Professional of Burn-out: Resend Developments in Theory and Research*. London: Taylor and Francis, 20013. P. 135-149.
46. Rogers K. On Becoming a Person. A. Therapist's View of Psychotherapy. Robinson. 2016. P. 439.
47. Pines A. M. Apsychoanalytic-existential approach to burnout demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager, *Psychotherapy. Theory/Research/Practice/Training*, 2002. Vol. 39 (1). P. 103–113.
48. Pryshlyak, O. Особливості діяльності фахівців соціономічних професій в умовах полікультурності. *Social Work and Education*, 2018. Vol. 5, No. 4., pp. 66-75. DOI: 10.25128/2520-6230.18.4.6
49. Freudenberger H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. P. 150-165.
50. <https://www.bsmu.edu.ua/blog/stres-kod-osnovni-prychyny-profesijnogo-vygorannya-pedagogiv-ta-jogo-profilaktyka/>
51. <https://vseosvita.ua/blogs/vykhovatel-i-stres-zapobihy-i-vyzhyty-30481.html>
52. <https://naurok.com.ua/praktichne-zanyattya-z-elementami-treningu-profilaktika-ta-podolannya-stresovih-situaciy-91664.html>
53. <https://vikna.tv/dlia-tebe/robota/profesijne-vygorannya-shho-cze-take-prychyny-poyavy-ta-yak-borotysya/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Самооцінка психологічної адаптивності

Стресостійкість особистості прямо пов'язана з умінням людини пристосовуватися до життя і гнучко реагувати на зміни життєвих обставин. Знижений адаптаційний потенціал є психологічним чинником, що зумовлює виникнення стресу й загострення кризових переживань.

Інструкція до тесту Якщо Ви безумовно погоджуєтесь із твердженням, слід обрати відповідь «так», якщо не згодні – відповідь «ні».

Тестовий матеріал

Група А

1. Я часто відчуваю потребу в нових враженнях.
2. Мені подобається робота, яка вимагає швидкого і частого переключення з однієї операції на іншу, з однієї справи на іншу.
3. Я можу швидко перейти від відпочинку до інтенсивної діяльності.
4. Я швидко сходжуся з новими людьми.
5. Я швидко засинаю і прокидаюся.
6. Я швидко адаптуюся до нової обстановки, включаюся у нову для себе справу.
7. Мені подобається, коли на роботі з'являються нові люди.
8. Я люблю бувати в новому для себе товаристві.
9. Мені доводиться чути від інших людей і друзів, що я людина дуже активна і рухлива.
10. Новий для мене навчальний матеріал я звичайно запам'ятовую дуже швидко, хоч іноді здатний(-а) так само швидко його забути.

Група Б

11. Я не люблю нових знайомств.
12. Мені важко відмовитися від переконання, до якого я колись прийшов, хоч є багато переконливих доказів, що його спростовують.

13. Нові навички в якійсь діяльності, нові звички формуються в мене повільно, але засвоюються дуже міцно.

14. Мене іноді називають флегматичним (чи докоряють через повільність).

15. Я не люблю рухливих ігор.

Обробка та інтерпретація результатів тесту

Спочатку потрібно підрахувати суму позитивних відповідей на твердження групи А (з 1-го по 10-те). Далі аналогічним чином слід визначити суму позитивних відповідей на твердження групи Б (з 11-го по 15-те). І, нарешті, від першої суми віднімаємо другу. Отримана різниця якраз і характеризує рівень адаптивності і психологічної гнучкості особистості в процесі діяльності.

Рівні соціально-психологічної адаптивності:

8–10 балів – високий;

6–7 балів – вище середнього;

5 балів – середній;

3–4 бали – нижче середнього;

2–3 бали – низький

Методика самооцінки емоційних станів

(автори А. Уессман, Д. Рікс)

Переживання особистістю травмуючих життєвих подій та їх наслідків великою мірою залежить від емоційного стану людини та її вміння швидко відновлювати свої емоційні ресурси.

Інструкція до тесту

Оберіть у кожному із запропонованих наборів суджень те, яке найчастіше описує Ваш теперішній стан. Порядковий номер судження, обраного з кожного набору, запишіть у відповідному рядку для відповідей.

Тестовий матеріал

Спокій – тривога

- 10. Абсолютний спокій. Цілком упевнений (-а) в собі.
- 9. Повна холоднокривність, на рідкість упевнений (-а) в собі і не хвилююся.
- 8. Відчуття повного благополуччя. Упевнений (-а) в собі і почуваюся невимушено.
- 7. У цілому впевнений (-а) в собі і не відчуваю хвилювання.
- 6. Ніщо особливо не турбує мене. Почуваюся більш менш невимушено.
- 5. Дещо стурбований (-а), почуваюся скуто, трохи хвилююся.
- 4. Відчуваю деяку стурбованість, страх, хвилювання чи невизначеність. Нервуюся, переживаю, роздратований (-а).
- 3. Значна невпевненість. Травмований (-а) невизначеністю. Страшно.
- 2. Сильна тривожність, стурбованість. Виснажений (-а) страхом.
- 1. Відчуваю жах. Втратив (-ла) розум. Заляканий (-а) невирішуваністю труднощів.

Енергійність – утомленість

- 10. Порив, що не знає перепон. Життєва сила б'є через край.
- 9. Життєздатність б'є через край, потужна енергія, сильна спрямованість на діяльність.

- 8. Багато енергії, сильна потреба в дії.
- 7. Почуваюся бадьоро, у запасі чимало енергії.
- 6. Відчуваю себе достатньо бадьорим (бадьорою).
- 5. Злегка втомлений (-а). Енергії не вистачає.
- 4. Доволі втомлений (-а). У запасі не дуже багато енергії.
- 3. Велика втомленість. В'ялість. Бракує енергії.
- 2. Страшна втома. Майже виснажений (-а) і практично нездатний (-а) до дії. Майже не залишилося запасів енергії.
- 1. Абсолютно виснажений (-а). Нездатний (-а) навіть на незначне зусилля.

Піднесеність – пригніченість

- 10. Сильний сплеск, піднесеність, радість.
- 9. Збуджений (-а), у піднесеному настрої.
- 8. Збуджений (-а), у гарному настрої.
- 7. Почуваюся дуже добре. Життєрадісний (-а).
- 6. Почуваюся доволі добре, «у порядку».
- 5. Почуваюся трохи пригнічено, «так собі».
- 4. Настрій пригнічений і дещо понурий.
- 3. Пригнічений (-а). Настрій понурий.
- 2. Дуже пригнічений (пригнічена). Почуваюся жахливо.
- 1. Страшна депресія і понуристь. Пригніченість. Усе чорне і сіре.

Упевненість у собі – безпорадність

- 10. Для мене не існує неможливого. Усе мені під силу.
- 9. Відчуваю велику впевненість у собі.
- 8. Дуже впевнений (-а) у своїх здібностях.
- 7. Відчуваю, що моїх здібностей достатньо і мої перспективи гарні.
- 6. Почуваюся достатньо компетентним.
- 5. Відчуваю, що мої вміння і здібності дещо обмежені.
- 4. Відчуваю, що мені бракує здібностей.
- 3. Пригнічений (-а) своєю слабкістю і недостатніми

здібностями.

– 2. Почуваюся жалюгідним (-ою) і нещасним (-ою). Утомився (утомилася) від своєї некомпетентності.

– 1. Відчуваю велику слабкість і марність зусиль. У мене нічого не виходить. Це мене пригнічує.

Обробка результатів тесту

Вимірюються такі показники:

I1 – «Спокій – тривога».

I2 – «Енергійність – утомленість».

I3 – «Піднесеність – пригніченість».

I4 – «Упевненість у собі – безпорадність».

Індивідуальна самооцінка I дорівнює номеру судження, обраного випробуваним з відповідної шкали.

I5 – сумарна (за чотирма шкалами) оцінка стану:

$I5 = I1 + I2 + I3 + I4$, де

I1, I2, I3, I4 – індивідуальні значення за шкалами.

Якщо сума індивідуальних значень не перевищує 16 балів – емоційний стан респондента є тим «родючим ґрунтом», потрапивши на який стреси та кризові переживання «проростуть і дадуть урожай» у вигляді вигорання та психосоматичних захворювань;

17–32 бали – життєрадісність, внутрішній спокій та впевненість у собі, що є властивостями емоційного стану випробуваного, дають йому змогу гнучко адаптуватися до різних життєвих ситуацій і сімейні стреси;

33–40 балів – «фонтан емоцій», поєднаний із самовпевненістю, що межує з переоцінкою своїх можливостей, може спричинитися до марності докладених респондентом зусиль і його нездатності активно діяти в разі виникнення стресової ситуації.

Додаток В**Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон)**

Мета: вивчення рівня професійного «вигорання».

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант

відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.

17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.

18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.

18. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

19. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

20. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.

21. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали:

1.«Емоційне виснаження» (9 тверджень);

2.«Деперсоналізація» (5 тверджень);

3. «Редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

Ніколи – 0 балів;

Дуже рідко – 1 бал;

Інколи – 3 бали;

Часто – 4 бали;

Дуже часто – 5 балів;

Кожний день – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

+Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал.

Рівні вигорання	Низький	Середній	Високий
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

Додаток Д

Методика оцінка власного потенціалу вигорання (Дж. Гібсон)

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши па 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 тиждень	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

Бланк відповідей

№	Питання	Варіанти відповіді					
		1	2	3	4	5	6
1	Я почав ставитися до людей жорстокіше з тих пір як почав працювати на цій роботі						
2	Я турбуюсь, що ця робота робить мене більш жорстким						
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги						
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем						
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги						
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей						
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією						
8	Я легше створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги						

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 вкрай незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю 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

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

Деперсоналізація (пункти 1 – 4).

Особиста задоволеність (пункти 5 – 11) .

Емоційне виснаження (пункти 12 – 18).

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

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
------------------------	----------	----------	----------

18	Радісний	3	2	1	0	1	2	3	Печальний
19	Відпочивший	3	2	1	0	1	2	3	Втомлений
20	Свіжий	3	2	1	0	1	2	3	Виснажений
21	Млявий	3	2	1	0	1	2	3	Збуджений
22	Бажання відпочити	3	2	1	0	1	2	3	Бажання працювати
23	Спокійний	3	2	1	0	1	2	3	Стурбований
24	Оптимістичний	3	2	1	0	1	2	3	Песимістичний
25	Витривалий	3	2	1	0	1	2	3	Втомлюваний
26	Бадьорий	3	2	1	0	1	2	3	В'ялий
27	Міркувати важко	3	2	1	0	1	2	3	Міркувати легко
28	Розсіяний	3	2	1	0	1	2	3	Уважний
29	Повний надій	3	2	1	0	1	2	3	Розчарований
30	Задоволений	3	2	1	0	1	2	3	Незадоволений

Обробка результатів: Питання розподіляються за шкалами відповідно ключа.

Ключ:

Питання на самопочуття: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Питання на активність: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Питання на настрій: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

При обробці результатів цифри перекодуються наступним чином:

індексу 3, який відповідає незадовільному самопочуттю, низькій активності і поганому настрою, присвоюється 1 бал; наступному за ним індексу 2 — 2 бали; індексу 1 — 3 бали; індексу 0 — 4 бали; індексу 1 з протилежного боку шкали — 5 балів; наступному індексу 2 — 6 балів; останньому індексу 3 — 7 балів. Майте на увазі, що полюси (+, -) шкали постійно змінюються. Таким чином, позитивні стани завжди отримують високі бали, а негативні — низькі. Для визначення активності, самопочуття і настрою розраховуємо середній арифметичний показник.

Висновки: При аналізі функціонального стану враховуємо не тільки значення окремих показників, а й їх співвідношення. Річ у тім, що, відпочивши, людина має приблизно рівні оцінки активності, настрою та самопочуття. Адже, якщо втомлюваність зростає, співвідношення між ними змінюється за рахунок відносного зниження самопочуття й активності в порівнянні з настроєм.

Додаток 3

Анкета для вихователів спеціалізованих закладів

1. Назвіть ваш стаж роботи в спеціалізованому закладі _____.
2. Чому ви обрали роботу вихователя в спеціалізованому закладі _____.

3. Чи хотіли б ви змінити роботу, якби у вас з'явилась така можливість:
 - так
 - ні
 - іноді є така думка
 - Ваш варіант _____.
4. Чи влаштовують вас умови праці?
 - так
 - ні
 - Ваш варіант _____.
5. Що вас тримає на цій роботі:
 - хороше матеріальне забезпечення
 - графік роботи
 - любов до дітей
 - можливість розвиватись та вдосконалюватись у цій професії
 - Ваш варіант _____.
6. Ця робота, це Ваш усвідомлений вибір?
 - так
 - ні
 - Ваш варіант _____.
7. Що впливає на ваше бажання продовжувати працювати в даній сфері?
 - хороший колектив
 - зацікавленість керівництва закладу в фахівцях
 - звикла уже
 - більше нічого не вмію робити

- я роблю гідний вчинок, працюючи з дітьми, які мають порушення розвитку

- Ваш варіант _____.