

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

Завідувачка кафедри
психології, політології та
соціокультурних технологій
_____ Ніна СВІТАЙЛО
(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)
_____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 053 Психологія,
Освітньо-професійної програми Психологія
на тему: «Емоційне вигорання педагогічних працівників із різними рівнями
особистісної ресурсності»

Здобувачки групи ПЛ-91
Шкрудь Валерії Сергіївни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело.

(підпис)

Валерія ШКРУДЬ

Керівник ст. викладач, кандидат психологічних наук, доцент Наталія ТЕСЛИК ____
(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ОСОБИСТІСНОЇ РЕСУРСНОСТІ	9
1.1. Поняття особистісної ресурсності особистості в психологічній літературі	9
1.2. Емоційне вигорання як психологічний феномен у віці дорослості.....	18
Висновки до 1 розділу.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ОСОБИСТІСНОЇ РЕСУРСНОСТІ.....	25
2.1. Методичне забезпечення дослідження емоційного вигорання.....	25
2.2. Аналіз результатів дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.....	28
Висновки до 2 розділу.....	34
РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ОСОБИСТІСНОЇ РЕСУРСНОСТІ.....	36
3.1. Підходи до роботи з емоційним вигоранням в різних психологічних напрямках.....	36
3.2. Програма когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.....	39
Висновки до 3 розділу.....	43

ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46
ДОДАТКИ.....	52

Анотація

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності. Проведено аналіз впливу рівня особистісної ресурсності педагогічних працівників на емоційне вигорання в умовах воєнного стану.

У ході дослідження було застосовано методики «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О. Штеба та опитувальник «Емоційне вигорання» В. Бойко. Отримані результати оброблялися за допомогою методів математичної статистики. Було проведено порівняння показників рівнів особистісної ресурсності та сформованих фаз емоційного вигорання. Нами було виявлено, що більшість з опитаних педагогічних працівників мають сформовані першу та другу фази емоційного вигорання, а саме «Напруга» і «Резистенція», та високий рівень особистісної ресурсності.

Проаналізовано теоретичні підходи до корекції емоційного вигорання педагогічних працівників. Аргументовано використання психологічного тренінгу та когнітивно-поведінкової терапії для корекції емоційного вигорання. Розроблено програму когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

У роботі наведено опис програми корекції разом із її частковою апробацією, а також представлені результати її ефективності на основі даних тестування, проведеного перед та після проходження програми.

Ключові слова: ресурсність, емоційне вигорання, педагогічні працівники, програма корекції, когнітивно-поведінкова терапія.

Abstract

The qualification work is devoted to the study of emotional burnout of pedagogical workers with different levels of personal resourcefulness. The analysis of the influence of the level of personal resourcefulness of pedagogical workers on emotional burnout in the conditions of martial law was carried out.

During the study, the methodologies "Questionnaire of Psychological Resourcefulness of Personality" by O. Shteba and the "Emotional Burnout Inventory" by V. Boyko were employed. The obtained results were processed using methods of mathematical statistics. A comparison of the indicators of personal resourcefulness levels and the formed phases of emotional burnout was conducted. It was found that the majority of surveyed educational professionals exhibited the first and second phases of emotional burnout, namely "Tension" and "Resistance," along with a high level of personal resourcefulness.

Theoretical approaches to the correction of emotional burnout of pedagogical workers are analyzed. The use of psychological training and cognitive-behavioral therapy for the correction of emotional burnout is argued. A program of cognitive-behavioral psychocorrection of emotional burnout of pedagogical workers with different levels of personal resourcefulness has been developed.

The paper describes the correction program together with its partial approval, as well as presents the results of its effectiveness based on the data of testing conducted before and after the program.

Key words: resourcefulness, emotional burnout, teaching staff, correction program, cognitive-behavioral therapy.

ВСТУП

Актуальність дослідження. У наш час суспільство знаходиться в стані переходу від індустріального до постіндустріального ладу, в результаті такого перетворення, кожна особистість знаходиться в стані несподіваних та важких життєвих обставин, що здатні призвести до значної шкоди для психічного та фізичного здоров'я, зашкодити загальному розвитку.

Термін «ресурси особистості» уособлює в собі багаторівневий психологічний формат, до якого включені: зовнішні та внутрішні матеріальні засоби; становище фізичного та душевного блага; емоційна, волева, енергетична характеристика особистості, що потрібні їй (об'єктивно чи суб'єктивно) для подолання складних життєвих обставин. Варто зауважити, що термін «ресурсність» значно ширший за «ресурс», та може виокремлювати якісні та кількісні властивості людських ресурсів.

У процесі здійснення певної діяльності, особистість часто зустрічається з психофізичним перенавантаженням, рівень якого може варіюватися у процесі різної діяльності.

Під час незначного навантаження з постійним впливом, чи суттєвому одиничному навантаженні, природний регулятивний механізм активізується несвідомо, та організм реагує на ступінь навантаження, навіть якщо не приймає усвідомленої активної участі.

Також, саме на українських педагогічних працівників, впливають умови війни. Через повномасштабне вторгнення та знаходження педагогів біля кордону з країною агресоркою, їхнє психоемоційне напруження може впливати на власний психофізичний стан та на взаємодію з учнями.

Загалом дослідженням такого поняття як «емоційне вигорання» займаються такі науковці: Крістіна Маслач, Сюзан Е. Джексон, Г. Фройденбергер, В. В. Бойко, В. Е. Орел, Г. А. Робертс, Т. І. Рогинська, І. Н. Шаталова. Під їхнім авторством написана велика кількість статей, але соціальна значущість і недостатнє дослідження індивідуальних психологічних

особливостей педагогічних працівників обумовили актуальність цього дослідження.

Мета дослідження – визначити емоційне вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності та розробити програму корекції емоційного вигорання педагогічних працівників.

Об’єкт дослідження – емоційне вигорання педагогічних працівників.

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

Завдання дослідження:

1. Визначити теоретичні засади вивчення емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

2. Емпірично дослідити емоційне вигорання та особистісну ресурсність педагогічних працівників.

3. Розробити та частково апробувати програму психокорекції у когнітивно-поведінковому напрямі емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

Гіпотези дослідження:

- педагогічні працівники із низьким рівнем особистісної ресурсності мають високий рівень емоційного вигорання.

- більшість педагогічних працівників мають сформовані фази емоційного вигорання.

- застосування методу когнітивно-поведінкової терапії дозволить скорегувати прояви емоційного вигорання у педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

Методи дослідження: Для реалізації мети дослідження та поставлених завдань використовувались такі методи дослідження:

- теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація інформації з наукової літератури);

- емпіричні: психодіагностика, математична статистика;
- методи активного психологічного впливу: методи когнітивно-поведінкової терапії, методи арт-терапії та групові профілактичні тренінги.

Теоретична значущість дослідження полягає в тому, щоб поглибити знання про такі індивідуальні психологічні особливості педагогічних працівників як емоційне вигорання з різним рівнем особистісної ресурсності та розширити уявлення про роль особистісної ресурсності у проявах емоційного вигорання педагогічних працівників.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що отримані теоретичні та методологічні дані можуть бути використані для розроблення психологами методів корекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різним рівнем особистісної ресурсності залежно від закладу освіти.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури (47 найменувань), 4 рисунків, 5 таблиць і 5 додатків.

Загальний обсяг наукової роботи – 78 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ОСОБИСТІСНОЇ РЕСУРСНОСТІ

1.1. Поняття особистісної ресурсності особистості в психологічній літературі

Засобами індивіда заведено вважати життєві підвалини, які постійно доступні та сприяють реалізації базових потреб, що поділяються на внутрішні (власне особисті) та зовнішні (соціальні). До зовнішніх засобів відносять: предметні цінності, соціальне положення, зв'язки в соціумі, що сприяють підтримці навколишнього оточення, надають особистості зовнішню підтримку. Внутрішні засоби характеризуються психологічним індивідуальним потенціалом, особливості та звички людини, що надають внутрішню підтримку [23].

Варто зазначити, що розподіл на зовнішні та внутрішні ресурси характеризуються умовністю, оскільки вони взаємопов'язані, якщо втрачається один – то втрачаються інші.

Термін «ресурс», у психологічній науці, трактується як певний життєвий запас конкретних можливостей, які може застосовувати суб'єкт як джерело формування особистості, з метою самореалізації, вибору стратегії та варіацій життя.

На думку В. Казібекова, ресурс виступає структурою індивідуальних характерних особливостей, які сприяють збереженню почуття щастя та самовпевненості, мудрості та формуванню багажу знань для подолання складних ситуацій, накопиченню внутрішніх сил, які потрібні особистості для подолання життєвих криз [26, с. 129].

На думку, А. Деркача, психічне здоров'я, задатки, якості особистості належать до внутрішніх ресурсів, які мають вплив на покращення функціонування, підвищують ефективність процесів. Цю особливість

науковець назвав психотехнологією саморегуляції та самоуправління діяльністю особистості.

В. Бодров характеризує внутрішні засоби особистості як «функціональний потенціал, що забезпечує високий рівень реалізації її активності, виконання трудових завдань, досягнення завданих показників протягом певного часу», а до власне особистих ресурсів, на думку дослідника, належать «особистісні якості та установки, які впливають на регуляцію поведінки» [31, с. 63].

В. Бодров, в межах розбудови теорії психологічного стресу, розглядає ресурс. Науковець зазначає, що ресурси є духовно-фізичними можливостями особистості, залучення яких дозволяє реалізувати стратегії та програми поведінки з метою нівелювання стресової ситуації.

К. Муздибаєва зазначає, що ресурси особистості – це цінності, які були набуті за життя, та формують реальний потенціал з метою подолання негативних життєвих обставин. Наявність такої ресурсної бази дозволяє швидко розвивати адаптивну функцію: розвиває самовпевненість, надає підтримку самоідентичності, укріплює самоповагу. Дослідник зазначає, що ресурси – це те, що особистість застосовує для задоволення потреб навколишнього середовища.

С. Хобфолл, на основі значно ширшої класифікації, виокремлює ресурси, які містять:

- об'єкти матеріальної бази (будинки, одяг, матеріальні речі) та нематеріальні (власні бажання та цілі);
- зовнішні (програма соціальної підтримки, родина, товариші, робота, соціальне положення) та внутрішні змінні (повага до самого себе, професійні навички, задатки, захоплення, оптимістичне налаштування, життєві переконання, система вірувань);
- психо-фізичні стани;

- вольові, емоційні і енергетичні складові, які потрібні для подолання складних ситуацій в житті [33, с. 783].

Ресурси можуть створюватися та укріплюватися під час людської діяльності. Вони мають функцію провідного чинника для якісного професійного та індивідуального піднесення. Багаторівневість терміну «ресурс» дозволяє значній чисельності науковців виокремити основні його складові.

Л. Куликова виокремлює індивідуальну ресурсну базу, до складу якої можна віднести: мотиваційну базу, відношення до стресових ситуацій як до шансу здобути досвід та можливість особистісного зростання, міць «Я-концепції», повагу до самого себе, почуття особистої значущості, позитивність та раціональність міркування, емоційно-вольові характеристики; стан здоров'я та відношення до нього як до найвищого багатства, значний рівень матеріального доходу, якісну оплату власної праці, інформаційно-інструментарну ресурсну базу [34, с. 382].

Останнє, на переконання Л. Куликової, містить в собі здатність до контролю ситуації, застосування методів та способів досягнення встановлених цілей, вміння адаптуватися у різних ситуаціях, техніка перетворення самого себе та ситуації навколо, здатність до ситуативного аналізу.

Для сучасної наукової сфери та практики існують питання виявлення психологічних ресурсів індивідуальності. Т. Кухар розглядаючи психологічні ресурси особистості в умовах сучасних перетворень, визначає ресурси як те, що необхідно особі або групі для якісного існування та формування якісних умов життя.

Особистісні ресурси розподіляються на психологічні, фізіологічні, соціальні, предметно-діяльнісні. Провідною функцією психологічних особистісних ресурсів виступає забезпечення тими можливостями, на основі яких вона зможе подолати складні ситуації в житті, які іноді бувають

стресовими та травматичними, та втілити власні плани з метою досягнення конкретної цілі [1, с. 122].

Тобто на основі психологічних ресурсів, індивідуальність має змогу відповідати не лише зовнішнім обставинам, але й формує такі умови, на базі яких здійснюється самовдосконалення та саморозвиток. Вивчення психологічних ресурсів індивідуальності має ґрунтуватися на системному підході, певній системі, яка постійно розширюється або зменшується, аби особистість могла подолати складнощі та діяти в повну силу.

Трактування психологічних ресурсів як системи означає, що в її середині можуть вміщуватися компенсаторні механізми, завдяки яким відбувається їх збереження, обмін та перерозподіл. Важливим аспектом розуміння психологічних ресурсів є той рівень усвідомленого ставлення особистості до своїх можливостей, здібностей, досвіду, який, з одного боку, відображає рівень її зрілості, а, з другого, забезпечує найбільш доцільне використання власного ресурсу. Тобто людина здатна свідомо зберігати, використовувати, набувати, обмінювати і втрачати ресурси в процесі своєї життєдіяльності [5].

На переконання, О. Штепи психологічні ресурси особистості є індивідуальними екзистенційними можливостями людини, які виявляються через прагнення до самовизначення. Під зовнішніми ресурсами, слід розуміти – матеріальні цінності, соціальні статуси та соці-альні зв'язки, які забезпечують підтримку соціуму, допомагають людині зовні. Внутрішні ресурси розкривають суть психологічного особистісного потенціалу, характер і навичок людини, які допомагають їй зсередини [34, с. 387].

В. Бодров визначив внутрішні ресурси людини як «функціональний потенціал, що забезпечує високий рівень реалізації її активності, виконання трудових завдань, досягнення заданих показників упродовж певного часу», а до особистісних ресурсів було віднесено «особистісні якості та установки, які впливають на регуляцію поведінки» [2, с. 16].

Про здатність ресурсів формуватися у процесі життєдіяльності наголошує А. Чхайдзе. Науковець зауважує, що внутрішній ресурс дітей і підлітків, що допомагає успішно справлятися з життєвими труднощами, пов'язаний з гнучкістю мислення, поведінки, емоційного реагування. Це проявляється в швидкому освоєнні нових стандартів, оволодінні навичками, перемиканням уваги з однієї ситуації на іншу, в емоційній гнучкості, захисній роботі уяви.

Однак не можна переоцінювати значення внутрішніх ресурсів дитини. Значення зовнішніх чинників подолання важких життєвих ситуацій для дітей набагато більше, ніж внутрішніх. Також саме соціальна і емоційна підтримка значущих людей є важливим чинником у подоланні важких ситуацій в юності і вирішальним – в старості, незважаючи на можливість розвитку в цьому віці таких внутрішніх ресурсів, як мудрість, звернення до духовнорелігійного досвіду.

Для періоду дорослості на всіх його етапах найбільш важливим ресурсом в копінг поведінці є здатність усвідомлення власної психологічної реальності, прийняття цієї реальності, розуміння власних можливостей і обмежень в різних сферах свого життя.

Виходячи з аналізу ресурсу О. Штепа розглядає ресурсний аспект як тенденцію особистісного саморозвитку особистості, як медіатор внутрішнього та зовнішнього «Я» людини. Дослідниця розробила особливості вікової психологічної ресурсності; прийоми актуалізації психологічних ресурсів, наголошуючи на важливості такої здатності особистості. За автором, ресурс – це психологічний мотиваційно-динамічний стан вияву сутності людини, стан її соціального, емоційного та духовного благополуччя, а також, що усвідомлення та вміння оперувати своїми ресурсами й є ресурсністю [33, с. 788].

Психологічна ресурсність – впевненість у собі, любов, творчість, віра у добро, ініціативність, адаптація до стресових ситуацій, почуття щастя.

Психологічна ресурсність особистості виявляється як досвід усвідомлення особистістю власних можливостей, який стає потенціалом для надання підтримки іншим, саморозкриття і творчого саморозвитку в професії. Дослідниця пропонує звернути увагу, що психологічна ресурсність пов'язана не з соціальними, а з внутрішніми (особистісними) ресурсами [12, с. 295].

О. Штепа розробила опитувальник психологічної ресурсності, який включає 67 тверджень, що поділені за шкалами:

- впевненість у собі;
- доброта до людей;
- допомога іншим; успіх;
- любов;
- творчість;
- віра у добро;
- прагнення до мудрості;
- робота над собою;
- самореалізація у професії;
- відповідальність;
- знання власних психологічних ресурсів;
- вміння оновлювати власні ресурси; вміння використовувати власні ресурси [34, с. 390].

Ресурсність інтерпретують як ефект завершеності та успішності особистості оперувати власними ресурсами. Це ті опори, які накопичує, зберігає, використовує особистість.

У контексті проблеми, С. Кузікова здійснила дослідження особистісних ресурсів саморозвитку. Авторка методики психодіагностики особистісного саморозвитку, розглядає його як складний, нелінійний, багатоплановий процес, який має свою динаміку (піки і спади), індивідуальну спрямованість, мотиви, способи, суб'єктивні та об'єктивні результати [12, с. 300].

Мета саморозвитку полягає у цілеспрямованій діяльності самозмінювання в позитивному для людини напрямі, що й забезпечує особистісне зростання, самовдосконалення.

Критеріями організації саморозвитку С. Кузікова виділяла: усвідомлення своїх ресурсів, вміння керувати їх реалізацією, здатність до рефлексії, саморегуляції, самоорганізації, відповідальність за власний саморозвиток тощо [12, с. 305].

Науковець запропонувала структурно-функціональну модель саморозвитку на рівнях актуального та найближчого розвитку, в якій виокремила: характеристики, потенціал (потреба, механізми, умови) та мотиваційно-вольові регулятори саморозвитку, які характеризують людину як суб'єкта саморозвитку та складають зміст готовості до нього.

Під ресурсами психологічного здоров'я розуміються фізичні, психологічні, моральні, соціально-психологічні можливості людини, мобілізація яких забезпечує її благополуччя.

Жахіття, які створенні людиною набагато більше травмують ніж природні катастрофи. Завжди є ситуації на які ми можемо вплинути і ситуації, які ми не в силі змінити. Використання ресурсів дозволить врахувати всі можливості протистояння людини екстремальності з метою підтримки здоров'я і ефективності діяльності [11, с. 82].

Важливий пошук зовнішніх та внутрішніх ресурсів, що сприяють психологічній стійкості особистості в стресогенних ситуаціях, які людина актуалізує. Зовнішні ресурси: сім'я, родина, домашні тварини, об'єктні фетиші, улюблені іграшки, будинок, транспорт, одяг, безпечне місце, заспокійливе місце, місця можливості надання підтримки.

Внутрішні ресурси: бажання, цілі, мрії, образи, життестійкість, система вірування, ідеї, переконання, спогади, спорт, медитація, здорове харчування, особлива музика, творчість, позитивна уява, оптимізм, працездатність, розмова з наставником та інше.

Ресурси для особистості є індивідуальні, динамічні, все що є цінним для людини, що допомагає їй адаптуватися до стресових ситуацій або долати стреси життя [9, с. 130].

Особистість здатна здійснювати роботу над своєю психологічною ресурсністю. Варто написати на аркуші «те, що повертає мені рівновагу» і час від часу заповнювати аркуш. Використовуємо вправи для розвитку внутрішніх ресурсів: переосмислити власні цінності; розробити план дій за кількома сценаріями – оптимістичним і песимістичним; помічати нове у звичних речах.

Психологічно здорова особистість відкрита до співпраці, захищена від різних впливів життя та володіє необхідними ресурсами, щоб долати життєві кризи. Можливі ресурси відновлення і зміцнення здоров'я варто розглядати спочатку стосовно кожного з рівнів здоров'я (на рівні тілесного здоров'я, психічного здоров'я, особистісного здоров'я соціального здоров'я), а потім за інтегральним показником якості життя в цілому.

Е. Фромм виокремив три психологічні основи, які надають допомогу особистості під час складних життєвих обставин:

- надія – категорія психології, що дозволяє жити та зростати (процес активного очікування та готовності зустрітися з невідомим);
- розсудлива віра – впевненість в тому, що присутня значна кількість практичних можливостей, які варто вчасно викрити;
- душевна міць – мужність, вміння опиратися життєвим складнощам [28, с. 73].

Значна кількість науковців виокремлюють наступні ресурси для вирішення складних ситуацій: толерантність до невизначеності, життєстійкість, доцільне та логічне копіювання різних форм поведінки, повага до самого себе, здатність до самоконтролю, підтримка життєвих цінностей.

Водночас ресурс пояснюються як обставина, прийом для досягнення цілей, внутрішній потенціал, який потрібен особистості для структурованого

вирішення кризових явищ в житті. Саме тому до ресурсів, частіше за все, відносять ініціативність, відповідальне ставлення, пошук життєвого сенсу.

Аналізуючи теорію С. Хобфолла, ми дійшли висновку, що втрачені ресурси сприймаються як першочергові підвалини, що викликають реакцію стресу. Якщо ресурси втрачаються, інша група ресурсів переймає на себе функції обмеження психологічної, соціальної та інструментальної діяльності в окремих обставинах [27, с. 159].

У випадку втрати зовнішньої та внутрішньої ресурсної бази відбувається втрата опосередкованого добробуту, відчувається постійне перебування в стресовому стані, що у свою чергою, вкрай негативно впливає на загальний стан здоров'я індивіда.

Під час психотерапії та проведення психологічних консультацій, набуло популярності застосування поняття «ресурс», що трактується як структурований перелік особливих складових, які допомагають відчутти індивіду почуття впевненості та щастя.

Розв'язання важких життєвих ситуацій, переживання, досягнення, підтримують якісний розвиток окремої індивідуальності, завдяки чому індивід набуває зрілих рис, стає психологічно врівноваженим та включеним до життєвих процесів.

У наукових дослідженнях, термін «ресурсність» використовується досить рідко, а ніж термін «ресурс». Л. Завалкевич трактує ресурсність, як одна з властивостей психологічної гнучкості особистості, що пояснюється у здатності людини знаходити максимальні перспективи для різних обставин. Дослідник трактує ресурсність, як провідний чинник вміння людини гармонійно та якісно використовувати особистий внутрішній потенціал, тобто впровадити мотиваційні можливості [10, с. 121].

Також, Л. Завалкевич виділив наступні ресурсні принципи:

- розкутість, яка пояснюється необмеженою можливістю передавати ресурси між частинами системи (на думку автора, особа може

приспосуватися до різних обставин, здатною до управління, системою ресурсів);

- досвідченість та відкритість, тобто вміння сприймати, нагромаджувати та застосовувати ресурси;
- конгруентність, єдність, гармонійність, що демонструє узгодженість між доступними ресурсами [10, с. 124].

О. Штепа аналізуючи психологічні ресурси індивідуальності, як вміння актуалізувати особисті ресурси під час процесу саморозвитку, саморозкриття під час взаємодії та всебічної підтримки.

Отже, ресурси окремої особистості трактуються як багатогранний психологічний процес, що проявляється у процесі саморозвитку, розвитку окремих компетентностей та розбудові автономності в житті та на професійній ниві, здатності підтримати та надихнути один одного, розвивати творчий потенціал, досягати успіху та якісно формувати під час суспільних перетворень.

1.2.Емоційне вигорання як психологічний феномен у віці дорослості

Робота структури особистісних переконань є провідним чинником її формування, складно уявити без умов конкретних життєвих обставин у яких і перебуває людина. Система переконань апелює до власної внутрішньої динаміки, яка характеризується складною ієрархією між провідними компонентами [3, с. 69].

Смислова структура, загалом, демонструє особистісні змістовні властивості, і в той же час виступає одиницею виміру для проведення аналізу відношення особистості до факторів та явищ об'єктивної дійсності.

Сприймаючи стан конкретної життєвої ситуації як фактор, що позначає функціональність всієї індивідуальної системи смислів, варто спиратися на розуміння життєвої ситуації, яка формує взаємовідносини з оточуючими у конкретний проміжок часу.

Сутність таких взаємовідносин залежить від рівня взаємозалежності зовнішніх факторів (соціальних) та особистих характеристик, конкретних суб'єктивних обставин цих взаємовідносин, окрім характеру та направленості їх дії та поведінки відкритості.

Саме тому життєві умови особистості, частіше за все, передбачають конкретний період життя, що взаємодіє з його діяльністю на оточуючим соціумом, та свідчить про обумовленість соціальними нормативами. Єдність швидкоплинних життєвих умов та зовнішніх соціальних чинників, які мають вплив на нього, спричиняє деформацію семантичної структури індивідуальності [4, с. 123].

З позиції соціальної психології, одним із максимально несприятливих чинників, що мають суттєвий вплив на перетворення смислової структури, є примусове та довготривале безробіття, особливо якщо особистість не підготовлена до звільнення з психологічного та фізичного боку. До того ж статус безробітної людини може кардинально реформувати минулі духовні та економічні установки особистості, та змінити спосіб життя.

Набуття статусу безробітного сприймається досить драматично, тому що трудова активність є фактором або мірою соціального добробуту та самооцінки, і в процесі втрати місця роботи з'являється напруженість, потреба у відчуженні від оточуючого соціуму та адаптації до нових реалій життя.

У відповідності з дослідженнями, які проводили серед безробітних людей, виявлено, що поведінка особистості в статусі безробітного досить шаблонна, та надає підставу стверджувати наявність залежності від стану безробітного [6, с. 24].

Суттєвим фактором розвитку смислових конструктів індивідуальності є характер та сутність професійної активності. На сучасному етапі соціального розвитку характерно те, що дорослі витрачають велику частку власного життя на трудову та професійну діяльність.

У 1974 р. американський дослідник Х. Дж. Фрайденберг додав до наукового обігу термін «вигорання». Його застосовували у процесі опису певного виду нервового або емоційного спілкування, що продукується звичайними людьми під час професійної діяльності з учнями, клієнтами або пацієнтами [8, с. 99].

Значна кількість накопиченого фактажу демонструє, що в лавах педагогів досить часто зустрічаються прискіпчиві, без емоціональні, з низьким рівнем комунікабельності особи. До того ж значна кількість наукових розвідок продемонстрували, що люди цієї професії частіше за інших, мають різні психоемоційні проблеми.

На початку вивчення цього питання, «вигорання» трактувалося як «ціна за співчуття», однак пізніше отримало ознаки «комунікативного професійного захворювання». До наших днів точаться дискусії, щодо вигорання на робочому місці представників різних професій, з урахуванням характерних властивостей.

Аналізуючи, під час різних дослідницьких етапів, формування уявлень про «вигорання», відбувалося методом накопичення симптоматичних описів, що мають з ним зв'язок. Значна кількість наукових розвідок мають емпіричний характер та не претендують на представлення теоретично узагальненого поняття.

Дію принципу єдності свідомості, діяльності та окремої індивідуальності можна прослідкувати через декілька аспектів: з однієї сторони, професійна активність дозволяє сформуванню провідних професійних якостей, однак з іншого боку, з'являється ніша для розвитку особистісних порушень [13, с. 96].

Такі порушення проявляються під час професійної людини у системі «людина-людина», тому що така професійна активність дозволяє зародитися особливому внутрішньому світу, провокують реакції на певні події, тип поведінки, зовнішній вигляд.

Варто проаналізувати основні стани, які провокують вигорання. Монотонність – психічний стан, який провокується шаблонним, слабким, довготривалим подразником, який з'являється у монотонних видах діяльності. Частіше за все проявляється у вигляді нудьги, низькому рівні розумової активності, втратою інтересу до роботи, низкою продуктивністю, постійною професійною втомою.

Від так, професійна втома – це структура опосередкованих переживань та почуттів, які мають зв'язок з формуванням почуття перевтоми, зменшення психічної активності. Це пояснюється тим, що вичерпуються внутрішні ресурси особистості та не структуровано діє система, яка забезпечує певну активність [14, с. 179].

Необхідно звернути увагу на професійну особистісну деформацію. У цьому процесі необхідно сприймати як професійну некомпетентність: повну або часткову невідповідність здібностей окремого респондента та професійної активності.

Як наслідок таких процесів можна спостерігати психологічну напруженість, конфліктність, низьку продуктивність у професійній діяльності, невдоволеність особистим життям та навколишнім середовищем.

Провідним фактором, який провокує емоційне вигорання, вважається розумова та фізична перевтома, яка нагромаджується протягом значного проміжку часу через нелогічність професійної діяльності.

Процес вигорання трактується як нервово, духовне та фізичне виснаження через відсутність потягу до будь-якої діяльності. Для дорослих, у першу чергу, характерне професійне вигорання, що: «...проявляється як депресія, втома та відчуття порожнечі, відсутність енергії та ентузіазму, втрата здатності бачити позитивні результати роботи, негативне ставлення до роботи» [15, с. 24].

Іноді можна зустріти емоційне вигорання у окремої групи людей одночасно, можна навіть стверджувати, що емоційне вигорання загрожує усьому соціуму.

Дослідники Т. Кокс та А. Гріффітс одними з перших розглядали процес «вигорання», та назвали до 150 симптомів, що, на їх думку, стосуються даного процесу. До таких симптомів варто віднести: депресивний стан, плаксивість, невірноваженість емоцій та пам'яті, брак емоційних ресурсів.

До когнітивної симптоматики варто віднести: почуття безнадійності ситуації, відсутність гнучкого мислення, відсторонена взаємодія з колегами та учнями, стандартизовані установки. Ці симптоми паралельно супроводжуються стандартними стресовими ситуаціями зі здоров'ям: головний біль, відчуття нудоти, запаморочення, відсутність сну та почуття тривоги [16, с. 79].

До симптомів мотиваційної сфери належать втрата внутрішніх мотивів особистості: бажання працювати, ентузіазм та зацікавленість, ідеалізація, виникає почуття розчарування та незадоволення.

У педагогів, лікарів, психологів, медсестер, враховуючи підвищене навантаження, розпочинається прискорене та явне «вигорання». З процесом «вигорання» постійно зустрічаються люди, що співпрацюють у сфері постійної взаємодії з людьми, до таких професій можна віднести: педагогів, продавців, операторів, касирів. Ці професії максимально схильні до «вигорання» через те, що виконання роботи прямо пов'язане з процесом спілкування.

Беручи до уваги те, що оточуючі звертаються до професіоналів власної справи та бажають від них пильної уваги, порозуміння, підтримки та толерантності, то потім вони, знаходячись вдома, можуть проявляти дратівливість, розгубленість. Це провокує дисонанс, або ж відбувається процес асиметричної взаємодії [17, с. 103].

Оточуючі спілкуються так, як їм зручно, а професіоналу, до якого вони звернулися за допомогою, має дотримуватись професійних вимог. Значна кількість спеціалістів не здатні витримати таку форму взаємодії та починається процес «вигорання».

Процес «вигорання» розвивається через те, що негативний емоційний стан зосереджується всередині людини без потрібного вивільнення.

Поступово починає формуватися синдром «вигорання». З початком розгляду терміну «вигорання» у психологічній науці точаться суперечки про поєднуючи лінії між синдромом та станом депресії.

Беручи до уваги такі прояви, науковці зауважили, що депресивний стан проявляється у всіх напрямках життя особистості, а емоційне «вигорання», на початкових стадіях, має прояв лише під час професійної діяльності, але в інших сферах може бут все гаразд. У більш пізньому етапі емоційного «вигорання» може впливати на всі сфери життєдіяльності. До того ж науковці зазначили, що «вигоранню» підлягають і здорові психологічно особи [22, с. 120].

На думку Д. Еціон термін «вигорання» можна пояснити як «психологічну ерозію», тому що, воно починається покровоко, особистість на початковому етапі цього не розуміє і не може пов'язати з конкретною складною обставиною. Дослідниця визначає, що присутня невідповідність між характерними властивостями особистості та навколишнього середовища (вимоги екології та очікування від неї).

Враховуючи значну кількість напрацювань, Т. Кокс та А. Гріффітс спробували систематизувати та описати модель емоційного «вигорання», що містила в собі три положення, що дублювалися у значній кількості досліджень: потужна мотиваційна база, дискомфортне професійне оточення та копінгова стратегія.

На думку Т. Кокса та А. Гріффітса, значна кількість науковців вважає, що емоційне «вигорання» під час професійної діяльності, скоріше за все,

формується коли потужна мотиваційна база конфліктує з реаліями зазначеного професійного оточення, у якому людина працює [24, с. 90].

«Вигорання», частіше за все, формується тоді, коли особистість застосовує недоцільні методи подолання стресових ситуацій та виявляється у власній (зниження рівня самооцінки, депресивний стан, проблеми зі здоров'ям) і організаційній (знижена працездатність) сфері.

К. Маслас вважає, що емоційне «вигорання» відбувається у наступному вигляді:

- ідеалізація та підвищені вимоги;
- виснаження психічного та емоційного поля;
- дегуманізація як засіб для протидії [29, с. 288].

Остання стадія емоційного «вигорання» характеризується наступним чином: синдром відрази (проти себе, проти оточуючих, проти всього світу), і в кінцевому вигляді – колапс-звільнення, початок хвороби.

Питання емоційного «вигорання» у професійній діяльності, у вітчизняному дослідницькому спектрі, розглядається з 1980 р. ХХ ст., а поняття «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання» застосовуються ідентично.

Логічно застосовувати поняття «емоційне вигорання», тому що симптоматика емоційного виснаження є першим симптомом «емоційного вигорання» та провокує певні наслідки. Застосовуючи поняття «професійне вигорання», дослідники зауважили, що синдром виявляється у професійній діяльності та має зв'язок з відношенням особистості до місця роботи.

Висновки до 1 розділу

Здійснений теоретичний аналіз питання дозволив виокремити суть ресурсності індивідуальності для якісного функціонування психологічного здоров'я, які наявні у психологічній науці. Термін «ресурс» застосовується у

наукових розвідках сучасних дослідників, що мають зв'язок з вивченням психічної дійсності.

У різних періодах життєдіяльності, коли відбувається активний розвиток різних сфер та напрямків, де ресурсна база сприяє не лише збереженню психологічного здоров'я, але й підтримує ефективну підтримку та функціональність у період адаптації. Варто зауважити, що необхідно мати уявлення про особистісні ресурси для подальшої їх активізації та використання.

Необхідно зазначити, що процес емоційного вигорання – це результат накопичення стресу, що протягом довгого періоду не знищується шляхом відпочинку.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ОСОБИСТІСНОЇ РЕСУРСНОСТІ

2.1. Методичне забезпечення дослідження емоційного вигорання

У опитуванні взяло участь 50 педагогічних працівників із таких шкіл: Комунальний заклад Сумської обласної ради «Сумська обласна гімназія-інтернат для талановитих та творчо обдарованих дітей», Комунальний заклад Сумської обласної ради "Улянівська спеціальна школа" та Комунальна установа Сумська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів, №23, м. Суми, Сумської області.

При опитуванні були використані такі методики:

- Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штеба;
- Опитувальник «Емоційне вигорання» В. Бойко.

Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штеба було створено у 2017 році.

Авторка у своїх роботах зазначає, що психологічна ресурсність визначається як здатність людини до свідомого актуалізування та ефективного використання власних ресурсів. Це означає, що людина володіє знаннями про свої ресурси, вміє активно використовувати їх і оновлювати при необхідності.

Також вона вважає, що перш за все, психологічну ресурсність слід характеризувати як властивість особистості на основі фундаментальних особистісних якостей, таких як здатність до саморозвитку і саморегуляції. По-друге, процес виокремлення психологічних ресурсів повинен ґрунтуватися на індуктивному підході.

В Опитувальнику психологічної ресурсності особистості О. Штеба[37] респондентам було запропоновано відповісти на 67 питань. Результати педагогічних працівників були розподілені по таким шкалам, що запропоновані в методиці: Упевненість у собі, Доброта до людей, Допомога іншим, Успіх, Любов, Творчість, Віра у добро, Прагнення мудрості, Робота

над собою, Самореалізація у професії, Відповідальність, Знання власних психологічних ресурсів, Уміння оновлювати власні ресурси, Уміння вміщувати власні ресурси та Загальний рівень психологічної ресурсності особистості. За кожен відповідний відповіді до ключа додається 1 бал.

Відповідно, ми маємо такий розподіл рівнів психологічної ресурсності:

- 0–56 балів – психологічна ресурсність не діагностується;
- 57–69 балів – низький рівень психологічної ресурсності;
- 70–92 бали – середній рівень психологічної ресурсності;
- 93–106 балів – високий рівень психологічної ресурсності;
- 107–112 балів – сумнівні дані для діагностування наявності психологічної ресурсності.

Також нами було використано Опитувальник «Емоційне вигорання» В. Бойко.

У 1996 році Бойко розробив аналіз емоційного вигорання, відмінно від західних колег, він класифікував процес вигорання на стадії, кожній з яких характерні певні симптоми.

Методика Бойко призначена для визначення рівня емоційного вигорання. За його визначенням, емоційне вигорання - це стійкий стан, коли мотивація до праці різко знижується, збільшується конфліктність і виникає незадоволення роботою. Супутніми симптомами є нудьга на роботі, дратівливість, емоційне приглушення та запальність.

Автор опитувальника вважає, що емоційне вигорання представляє собою набуту модель емоційної поведінки, особливо в професійному контексті. З одного боку, воно дозволяє розподіляти та ефективно використовувати енергетичні ресурси, а з іншого боку, воно негативно впливає на виконання роботи та міжособистісні відносини. Бойко розглядає емоційне вигорання як професійну деформацію особистості, яка виникає під впливом різноманітних факторів - зовнішніх і внутрішніх.

Бойко вважає, що ознаки професійного емоційного вигорання є індивідуальними і проявляються по-різному у кожного працівника. Один може відчувати нудьгу на роботі, іншому притаманна запальність, а третьому - зниження працездатності. Згідно з Бойко, люди, які стійкі до вигорання, вміють управляти стресовими ситуаціями та перенаправляти агресію у продуктивний напрямок: вони можуть пропонувати нові ідеї, більше працювати або займатися творчістю, наприклад, живописом.

В. В. Бойко вважає, що процес вигорання можна порівняти зі стадіями стресу за концепцією Ганса Сельє:

Фаза напруженості є передвісником емоційного виснаження. На цій стадії активуються механізми адаптації, і формується синдром професійного вигорання. Підвищується рівень тривоги, працівник зафіксований на негативних почуттях і відчуває безвихідь.

Фаза резистентності є наступною стадією. На цьому етапі співробітник намагається уникати стресових ситуацій, щоб уникнути травмування психіки. Він ізолюється від колег, зводить роботу вдома до мінімуму. Виникає емоційно-етична дезорієнтація, де змінюються моральні принципи, а співробітник втрачає здатність розрізнити "добре" і "погано" з морального погляду.

Фаза виснаження - остання стадія. Енергетичний потенціал людини знижується, а розвивається астеничний синдром або неврастенія. Співробітник стає дратівливим, запальним. У нього виникають вегетативні порушення, такі як задишка, пітливість, знижений апетит та запаморочення. Емоції стають відступними або приглушеними.

В Опитувальнику «Емоційне вигорання» В. Бойко[36] респондентам було запропоновано відповісти на 84 питання. Визначається сума балів окремо для кожного із симптомів вигорання відповідно до ключа. Показник вираженості симптомів коливається в межах від 0 до 30 балів, де:

0-9 балів - симптом не склався;

10-15 балів - складаний симптом;

16-30 балів - сформований симптом.

Далі в інтерпретації результатів опитувальника підраховуються суми показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання.

Для кожної фази оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів, де:

0-36 балів - фаза не сформувалася;

37-60 балів - фаза в стадії формування;

61-120 балів - фаза сформувалася.

2.2. Аналіз результатів дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності

Теоретичний аналіз досліджень із проблематики дозволив зробити припущення про те, що існує взаємозв'язок між рівнем особистісної ресурсності і емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Для реалізації сформульованих нами завдань і доказу висунутої гіпотези було необхідно провести емпіричне дослідження з педагогічними працівниками зрілого віку загальною кількістю 50 чоловік.

Дані про рівень емоційного вигорання ми отримали за допомогою опитувальника «Емоційне вигорання» В. Бойко, які представлені на рисунку 2.1.

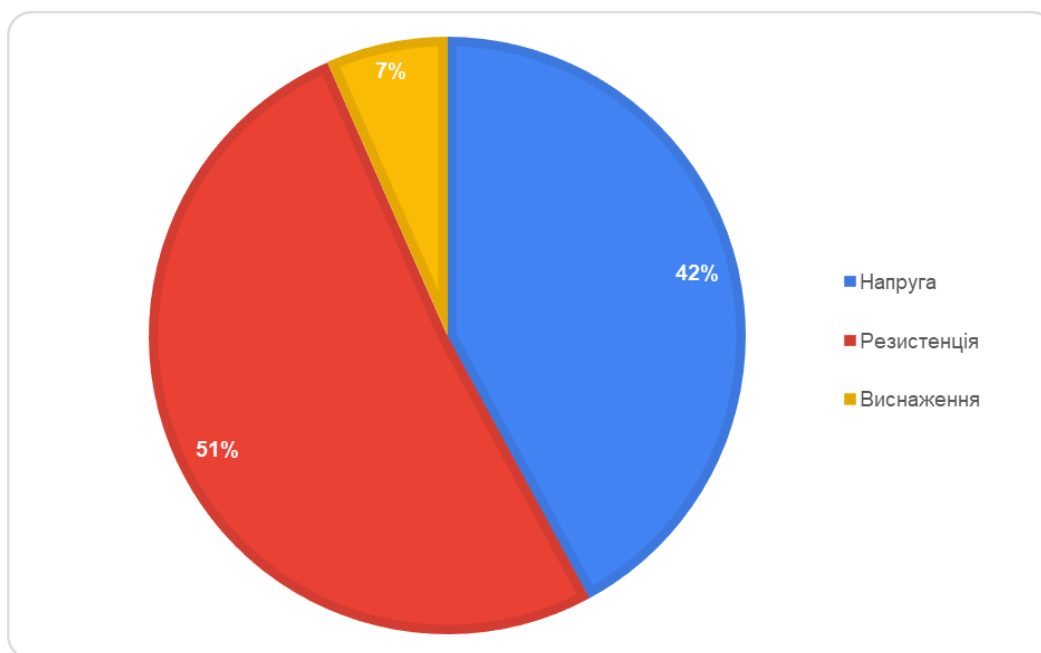


Рис 2.1. Фази емоційного вигорання у педагогічних працівників

Фаза «Напруга» спостерігається у 42% респондентів. Тобто у педагогів визначається почуття перенапруги та вичерпання емоційних і фізичних ресурсів. Після відпочинку, наприклад, такого як сон, ці відчуття зменшуються, але після повернення на роботу вони знову проявляються.

Фаза «Резистенція» спостерігається у 51% респондентів. Тобто педагоги розцінюють, що емоційне відсторонення є способом подолання емоційного напруження на роботі. Це означає, що у найекстремальніших ситуаціях працівник майже не реагує емоційно на будь-які обставини, незалежно від того, чи є вони позитивними чи негативними.

Фаза «Виснаження» спостерігається у 7% респондентів. Тобто педагог відчуває відсутність перспектив у своїй професійній діяльності, зменшується задоволення від роботи, та він втрачає віру в свої професійні здібності.

Із огляду на вищезазначені дані ми можемо стверджувати, що наша гіпотеза підтверджена, бо більшість педагогічних працівників мають сформовані фази емоційного вигорання.

А тепер розглянемо результати особистісної ресурсності за методикою «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О. Штеба, які представлені на рисунку 2.2.

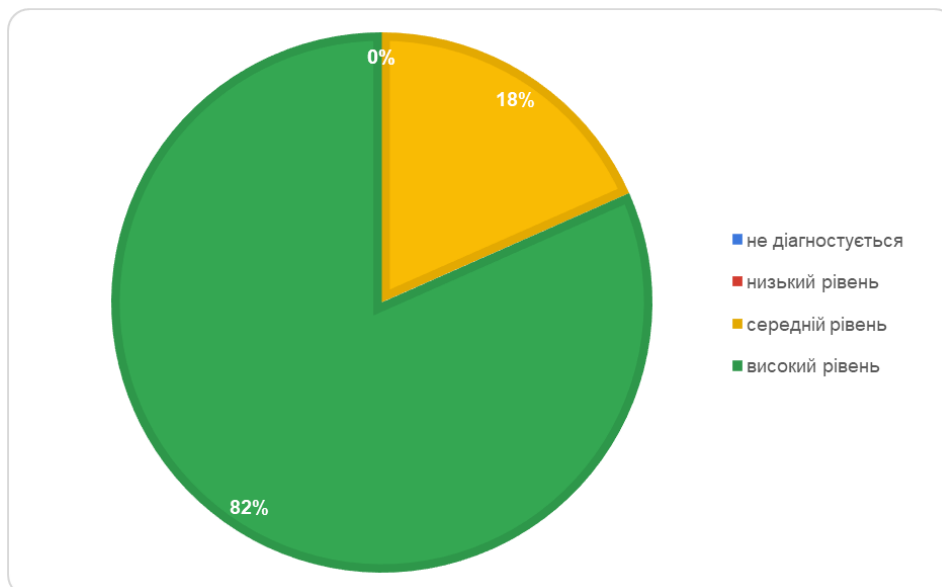


Рис 2.2. Співвідношення рівнів прояву особистісної ресурсності у педагогічних працівників

За даними респондентів проявляються тільки середній та високий рівні особистісної ресурсності.

Середній рівень особистісної ресурсності спостерігається у 18% респондентів. Це означає, що у педагога є певний запас внутрішніх ресурсів, які він може використовувати для подолання життєвих труднощів та стресу, але цей запас не є надмірним або особливо високим. Людина з середнім рівнем особистісної ресурсності може зіткнутися зі складнощами, але зазвичай здатна знайти спосіб їх подолати без значної шкоди для свого психічного та емоційного стану.

Високий рівень особистісної ресурсності спостерігається у 82% респондентів. Це ресурсності означає, що у педагога є значний запас внутрішніх ресурсів. Людина з високим рівнем особистісної ресурсності зазвичай більш стійка до стресових ситуацій, більш емоційно стійка, може швидше відновлюватись після важких життєвих подій і може виявляти більшу витривалість і наполегливість в досягненні своїх цілей.

Більшість з опитаних мають сформовану другу фазу емоційного вигорання «Резистенція» та високий рівень особистісної ресурсності. Таке співвідношення може свідчити про те, що педагогічні працівники наразі

компенсують симптоми сформованої фази, а саме - «Неадекватне емоційне реагування», «Емоційно-моральна дезорієнтація» та «Розширення сфери економії емоцій» за рахунок підвищення власної особистісної ресурсності.

Для кількісної та якісної обробки даних дослідження було використано програмне забезпечення Microsoft Office Excel.

Методи статистичного аналізу реалізовані через пакет «Аналіз даних». У таблиці 2.1 наведено описову статистику вибірки відносно особистісної ресурсності педагогічних працівників.

Таблиця 2.1

Описова статистика показників особистісної ресурсності педагогічних працівників

Середнє значення \pm стандартне відхилення	95,74 \pm 6,18
Медіана	97
Мода	98
Дисперсія	38,24
Коефіцієнт варіації	6,46%

Згідно отриманих результатів мода, медіана і середнє значення істотно не відрізняється в рамках шкали, що може свідчити про нормальний розподіл даних. Отже, доцільно використовувати методи параметричної статистики для підтвердження чи спростування гіпотези.

За результатами аналізу показник дисперсія 38,34, що свідчить про значне розсіяння вибірки відносно середнього значення, тобто виявлені значні розбіжності між відповідями педагогів щодо показників особистісної ресурсності.

Відповідно до показника коефіцієнта варіації особистісної ресурсності, який менше 33%, вибірка є однорідною. Це означає, що значення вибірки знаходяться близько одне до одного і не розходяться дуже далеко від середнього значення.

Зважаючи на значення коефіцієнту варіації(6,46%) ми можемо стверджувати про велику подібність результатів педагогічних працівників.

А тепер розглянемо описову статистику вибірки відносно емоційного вигорання педагогічних працівників, яка представлена у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Описова статистика показників фаз емоційного вигорання педагогічних працівників

	Напруга	Резистенція	Виснаження
Середнє значення ± стандартне відхилення	42,58±16,71	48,78±13,9	25,66±12,67
Медіана	40	49,5	25
Мода	32	43	36
Дисперсія	279,23	193,32	160,43
Коефіцієнт варіації	39,24%	28,50%	49,36%

Згідно до отриманих результатів за шкалою «Резистенція» мода, медіана і середнє значення істотно не відрізняється в рамках шкали, що може свідчити про нормальний розподіл даних, а за шкалами «Напруга» та «Виснаження» спостерігається значна відмінність між цими показниками, що, скоріше за все, свідчить про нерівномірний розподіл даних.

Показник дисперсії по всім шкалам досить високий, найвище значення по шкалі «Напруга», що свідчить про значне розсіяння даних.

За результатами аналізу показник коефіцієнта варіації за шкалами «Напруга» та «Виснаження» більше 33%, тобто вибірка є неоднорідною. За шкалою «Резистенція» показник дисперсії нижче 33%, тобто значення вибірки знаходяться ближче до середнього значення, і розкид їх значень менший.

Таблиця 2.3

Відмінності між фазами емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності

Фаза	Показники за шкалою педагогічних працівників із середнім рівнем особистісної ресурсності	Показники за шкалою педагогічних працівників із високим рівнем особистісної ресурсності	t-критерій
«Напруга»	6	26	1.2
«Резистенція»	7	32	0.1
«Виснаження»	2	3	0.9

Примітка: * $p \leq 0,05=2,01$; $p \leq 0,01=2,68$

Нами було здійснене порівняння показників фаз емоційного вигорання педагогічних працівників із середнім рівнем особистісної ресурсності з показниками фаз емоційного вигорання педагогічних працівників з високим рівнем особистісної ресурсності. За результатами аналізу зв'язків між фазами емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності всі значення знаходяться в зоні незначимості, тобто не виявлено будь-яких зв'язків.

Таблиця 2.4

Кореляційні зв'язки між особистісною ресурсністю та фазами емоційного вигорання педагогічних працівників

	Особистісна ресурсність
Напруга	-0,02

Продовження таблиці 2.4

Резистенція	-0,04
Виснаження	-0,22

Примітка: * $p \leq 0,05=0,27$; $p \leq 0,01=0,35$

Після проведеного аналізу даних кореляція спостерігається лише між шкалами «Резистенція» та «Напруга», що відносяться до одного опитувальника «Емоційне вигорання» В. Бойко, тобто чим більший показник за шкалою «Напруга» у педагогів, тим більший показник по шкалі «Резистенція».

Висновки до 2 розділу

Нами було проведене дослідження за допомогою двох методик: особистісну ресурсність ми досліджували за допомогою методики «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О. Штеба, емоційне вигорання було досліджено за допомогою опитувальника «Емоційне вигорання» В. Бойко.

Із отриманих даних ми дізналися, що більшість педагогічних працівників мають високий рівень особистісної ресурсності – вони зазвичай більш стійкі до стресових ситуацій, більш емоційно стійкі, можуть швидше відновлюватись після важких життєвих подій і можуть виявляти більшу витривалість і наполегливість в досягненні своїх цілей.

Також більшість педагогічних працівників мають сформовані фази емоційного вигорання, такі як «Напруга» та «Резистенція», на що можуть впливати умови війни.

Більшість з опитаних мають сформовану другу фазу емоційного вигорання «Резистенція» та високий рівень особистісної ресурсності. Таке співвідношення може свідчити про те, що педагогічні працівники наразі компенсують симптоми сформованої фази, а саме - «Неадекватне емоційне

реагування», «Емоційно-моральна дезорієнтація» та «Розширення сфери економії емоцій» за рахунок підвищення власної особистісної ресурсності.

Виявлення цих взаємозв'язків і тенденцій дозволило нам визначити те, що одна з наших гіпотез була доведена, бо більшість педагогічних працівників мають сформовані фази емоційного вигорання, але ми не знайшли значимих зв'язків між рівнем особистісної ресурсності педагогічних працівників та емоційним вигоранням.

РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ ОСОБИСТІСНОЇ РЕСУРСНОСТІ

3.1. Підходи до роботи з емоційним вигоранням в різних психологічних напрямках

Одним із методів психокорекції емоційних станів особистості є когнітивно-поведінкова психотерапія. Наразі це один із провідних, сучасний метод у психології, який є науково обґрунтованим.

Когнітивно-поведінкова терапія – систематизований комплексний метод, в якому застосовуються одночасно когнітивні та поведінкові техніки, орієнтовані на вирішення проблеми [39].

Когнітивно-поведінкова терапія ґрунтується на розумінні того, що при різних психіатричних розладах та психологічних проблемах спостерігається спотворене сприйняття реальності, а також, що неадекватні реакції на ці проблеми є ключовими факторами, що підтримують розвиток та поглиблюють наявні проблеми та розлади.

На нашу думку когнітивно-поведінкова терапія може бути корисною при роботі з емоційним вигоранням з наступних причин:

1. Допомагає зрозуміти причини вигорання, включаючи когнітивні фактори, такі як шкідливі переконання і негативні думки, а також фактори поведінки.
2. Надає практичні навички, які допоможуть управляти стресом і відновити емоційне благополуччя. Це можуть бути навички релаксації, такі як медитація або глибоке дихання, або навички керування часом і встановлення меж.
3. Підвищує усвідомлюваність про свої емоції і потреби. Це може допомогти уникнути перевантаження і вигорання в майбутньому.
4. Допомагає зрозуміти свої сильні сторони і досягнення, що може підвищити самооцінку і самоповагу.

5. Допомагає розуміти, як взаємини з іншими людьми можуть впливати на емоційне благополуччя, і як можна покращити ці взаємини для зменшення вигорання.

Застосування методу когнітивно-поведінкової терапії є ефективним підходом до корекції емоційного вигорання. Перш за все, цей метод дозволяє ідентифікувати та переосмислити деструктивні когнітивні патерни, що лежать в основі емоційного вигорання. Це включає негативне мислення, перекручені переконання та самокритичні рефлексії, які підтримують почуття виснаження та безвихідь.

Когнітивно-поведінкова терапія надає можливість розвинути адаптивні когнітивні стратегії та навички саморегуляції. Це включає усвідомлення та зміну непродуктивних думок, впровадження позитивних підходів до себе та роботи, а також ефективні методи стрес-менеджменту. Клієнти вчаться розпізнавати свої емоції, виявляти шкідливі міжособистісні шаблони та розвивати здорові механізми самозахисту.

Метод когнітивно-поведінкової терапії виявляється ефективним інструментом для корекції емоційного вигорання. Цей підхід базується на розумінні взаємозв'язку між думками, почуттями і поведінкою людини. При використанні цього методу, терапевт співпрацює з клієнтом, щоб дослідити його негативні мислення та переконання, які призводять до емоційного вигорання. За допомогою розумових стратегій, таких як переоцінювання, переконань та перепрограмування негативних мислень, клієнт може змінити свої шаблони мислення та сприйняття, що допомагає знизити рівень стресу та емоційного вигорання.

Крім того, метод когнітивно-поведінкової терапії також включає практичні стратегії саморегуляції, що сприяють зниженню емоційного вигорання. Це може включати в себе техніки релаксації, такі як глибоке дихання, медитація або йога, які допомагають зняти напругу та відновити емоційний баланс. Також використовуються навички постановки мети,

планування та пріоритезації, що допомагають зберігати енергію та уникати перевантаження.

Ефективні елементи методу когнітивно-поведінкової терапії для корекції емоційного вигорання включають роботу з когнітивними переконаннями та розвиток нових стратегій мислення. Терапевт спільно з клієнтом досліджує негативні переконання, які підтримують емоційне вигорання, та допомагає змінити їх на більш позитивні й конструктивні. Це може включати перегляд ситуацій з іншого ракурсу, шукаємо більш об'єктивні підходи та впровадження нових способів думати про себе та свою роботу. Розвиток гнучкості мислення допомагає клієнтам краще адаптуватися до стресових ситуацій, зменшує вплив негативних думок і сприяє покращенню загального самопочуття.

Інший ефективний елемент - впровадження нових поведінкових стратегій. Клієнти навчаються розвивати навички саморегуляції, що включає методи релаксації, дихальні вправи та управління фізичними симптомами стресу. Вони також вчаться встановлювати межі, відмовлятися від непотрібних зобов'язань, навчитися пріоритезувати і керувати своїм часом. Ці стратегії допомагають клієнтам знизити навантаження, забезпечити відновлення енергії та покращити рівновагу між роботою і особистим життям. Це сприяє попередженню та зменшенню ризику емоційного вигорання.

Загалом, метод когнітивно-поведінкової терапії використовується для корекції емоційного вигорання, спрямовуючи увагу на перетворення шкідливих когнітивних процесів та покращення психологічної ресурсності клієнта. Це дозволяє знизити рівень стресу, покращити самопочуття та здатність до праці, та відновити баланс в роботі та особистому житті.

Зважаючи на те, що одна з гіпотез дипломної роботи була підтверджена, за результатами проведених нами досліджень ми виявили, що більшість педагогічних працівників мають уже сформовані стадії емоційного вигорання. На отримані далі можуть мати суттєвий вплив умови повномасштабного

вторгнення. Через постійну загрозу безпеці та життю не лише себе, а й дітей, педагоги перебувають у постійній напрузі. Тому, для корекції їхнього стану і попередження формування третьої стадії емоційного вигорання ми вважаємо доцільним використання створеної нами програми когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

3.2. Програма когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності

Для корекції емоційного вигорання педагогічних працівників нами була розроблена програма корекції, яка складається із 8 зустрічей по 2 години. Програма базується на когнітивно-поведінковому підході та арт-терапії, що допоможе досягти позитивних змін за відносно короткий проміжок часу.

Мета програми: психокорекція емоційного вигорання у педагогічних працівників із різним рівнем особистісної ресурсності.

Завдання програми:

- набуття теоретичних знань щодо емоційних станів - вигорання, напруження, дратівливість, втоми та апатії;
- усвідомлення власних емоційних станів;
- розвиток самооцінки;
- розвиток здатності використовувати методи саморегуляції;
- розвиток навичок вирішення конфліктних ситуацій.

Очікувані результати програми: зменшення показників емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Критерії відбору до участі в програмі: до роботи в експериментальній групі залучаються педагогічні працівники, які мають фази в стадії формування та сформовані фази за методикою Опитувальник «Синдром емоційного вигорання» В. Бойко.

Етапи програми:

1. Етап мотивування до групової роботи, ознайомлення та дискурс на тему емоційного вигорання.
2. Етап розвитку емоційної стабільності в умовах конфліктних ситуацій.
3. Етап розвитку самооцінки індивіда.
4. Етап розвитку емоційної стабільності в умовах позитивних емоційних станів.
5. Фінальний етап - підсумовування та резюмування.

Організація: заняття у формі когнітивно-поведінкового тренінгу із елементами арт-терапевтичних методів тривалістю 2 години кожне з періодичністю – раз на тиждень. Кількість занять – 8. Беруть участь педагогічні працівники в кількості 10-12 осіб.

Програма когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності, розрахована на 8 занять тривалістю по 2 години наведена в Додатку 1.

Для часткової апробації програми когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності було залучено 10 педагогів із Комунального закладу Сумської обласної ради "Улянівська спеціальна школа". Усі заняття проводились на базі школи, загальна кількість занять – 4, по одному заняттю на тиждень. Під час тренінгових занять педагоги дослідили власну ресурсність та рівень емоційного вигорання.

Метою першого заняття було налаштування педагогів на тематику тренінгових занять, представлення програми наступних занять, ознайомлення з поняттям ресурсності та виявлення сильних сторін для подальшої роботи з ними. Нами були використані такі методи роботи: групова, індивідуальна, обговорення. Педагоги приймали активну участь в обговореннях під час вправ, із зацікавленістю виконували поставлені завдання та були позитивно налаштовані на спілкування.

На другому занятті метою було дати визначення емоційному вигоранню, відпрацювати навички комунікації та саморегуляції під час неї. Були використані наступні методи роботи: групова, індивідуальна, робота в парах, дискусія. За результатами даного заняття педагоги поглибили знання щодо емоційного вигорання та емоційних реакцій на різні життєві ситуації.

Метою третього заняття було ознайомлення педагогів із впливом самонавіювання та значенням емоцій та їх вираженості на комунікацію. Були використані такі методи роботи: групова, індивідуальна, робота в парах, дискусія, шерінг. Після заняття педагоги поглибили власні знання емоційних реакцій та їх вплив на самосвідомість.

На четвертому занятті основою метою було ознайомлення педагогів із взаємозалежністю понять «робота» та «дім», оцінка здатності розділяти ці поняття та вивчення способів зняття емоційної напруги. Були використані такі методи роботи: групова, індивідуальна, робота в парах, обговорення. Педагоги дізнались про вплив емоційних переживань пов'язаних з роботою на їх сімейне життя, навчилися технік зняття емоційної напруги та усвідомили важливість розділення роботи та дому.

Перед початком тренінгвоих занять та по їх завершенню педагоги пройшли діагностичні методики «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О. Штеба та опитувальник «Емоційне вигорання» В. Бойко. Отримані дані дозволили оцінити ефективність застосованої програми. Результати опитування наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1.

Середні показники за опитувальником «Емоційне вигорання» В.

Бойко до та після проходження програми корекції

Фази емоційного вигорання	До участі у програмі корекції(%)	Після участі у програмі корекції(%)
«Напруга»	46,8	45,9
«Резистенція»	54,5	52,5

Продовження таблиці 3.1.

«Виснаження»	28,1	27
--------------	------	----

Статистично значимих відмінностей показників фаз емоційного вигорання не виявлено.

Для більш наглядної демонстрації результатів дані відображені на Рис 3.1 та Рис 3.2.

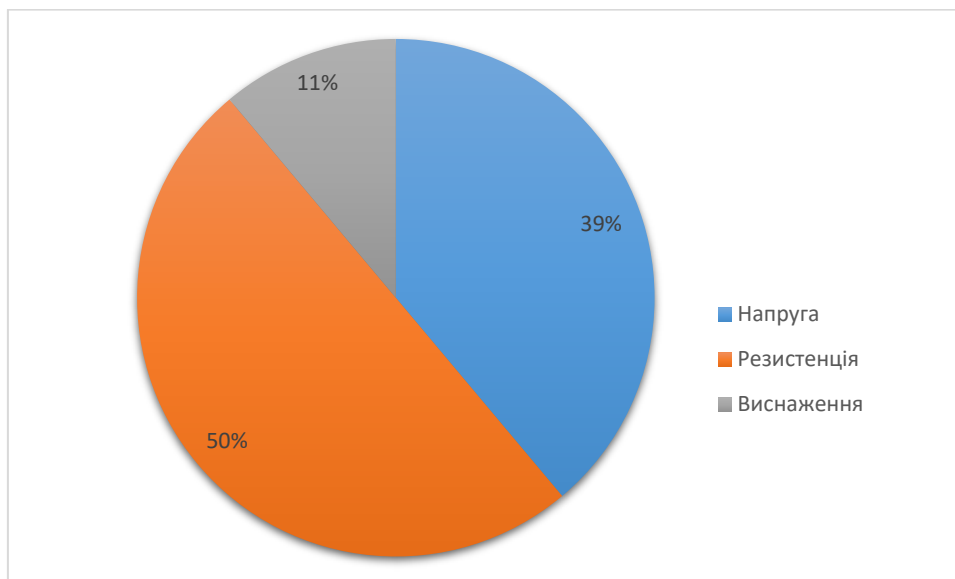


Рис 3.1. Фази емоційного вигорання у педагогічних працівників до проходження програми корекції

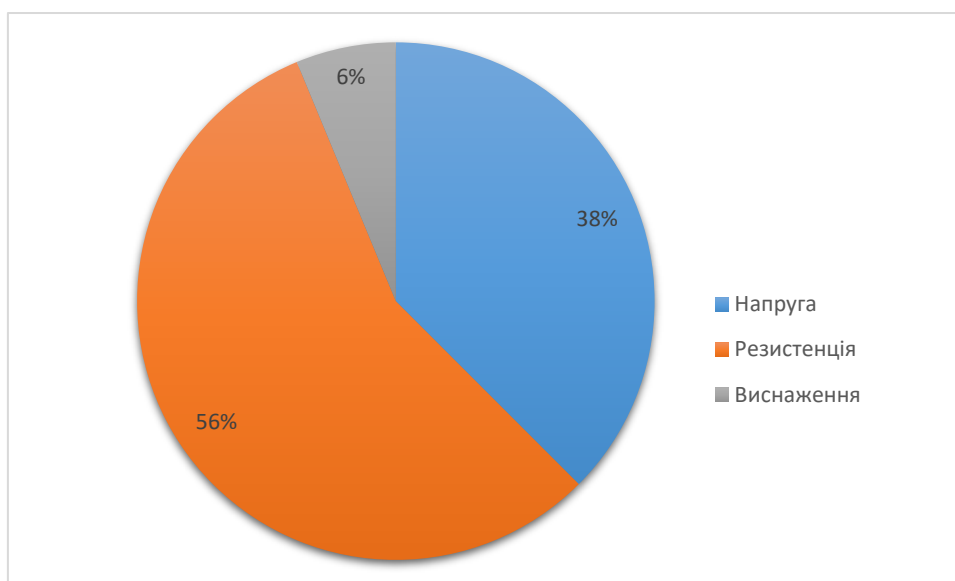


Рис 3.2. Фази емоційного вигорання у педагогічних працівників після проходження програми корекції

Відсутність статистично значимих відмінностей може бути обумовлено:

1. Скорочений цикл проведених занять – 4 заняття замість визначених 8.
2. Несистемність відвідування занять – не всі педагоги були присутні на кожному занятті, що має вплив на результати.
3. Заняття проводилися після уроків, що могло вплинути на загальний емоційний і фізичний стан педагогів.

Отже, було проведено 4 тренінгових занять з когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності. Заняття проводились на базі Комунального закладу Сумської обласної ради "Улянівська спеціальна школа" по 80 хв. Під час занять були проведені інформаційні повідомлення щодо ресурсності, емоційного вигорання та емоційних реакцій. При виконанні вправ та домашніх завдань педагоги поглибили знання про власні особистісні ресурси, значимість емоцій та емоційного реагування, навчилися саморегуляції та попрактикували її під час комунікації. У цілому, отримані результати можуть бути оцінені добре: педагоги удосконалили теоретичні знання та отримали практичні компетенції, яким навчалися протягом занять.

Висновки до 3 розділу

Розглянуто особливості застосування когнітивно-поведінкової терапії для корекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

Розроблено програму когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

Проведено часткову апробацію програми корекції на базі Комунального закладу Сумської обласної ради "Улянівська спеціальна школа" з 10 педагогічними працівниками.

За результатами часткової апробації статистично значимих відмінностей не виявлено, що може бути обумовлено скороченістю програми, несистемністю відвідування занять та проведенням занять після уроків.

ВИСНОВКИ

У відповідності до поставлених задач за результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

Здійснений теоретичний аналіз питання дозволив виокремити суть ресурсності індивідуальності для якісного функціонування психологічного здоров'я, які наявні у психологічній науці. Термін «ресурс» застосовується у наукових розвідках сучасних дослідників, що мають зв'язок з вивченням психічної дійсності. Необхідно зазначити, що процес емоційного вигорання – це результат накопичення стресу, що протягом довгого періоду не знищується шляхом відпочинку.

Нами було проведено дослідження за допомогою двох методик: особистісну ресурсність ми досліджували за допомогою методики «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О. Штеба, емоційне вигорання було досліджено за допомогою опитувальника «Емоційне вигорання» В. Бойко.

Із отриманих даних ми дізналися, що більшість педагогічних працівників мають високий рівень особистісної ресурсності. Також більшість педагогічних працівників мають сформовані фази емоційного вигорання, такі як «Напруга» та «Резистенція».

Розглянуто особливості застосування когнітивно-поведінкової терапії для корекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

Розроблено та проведено часткову апробацію програми когнітивно-поведінкової психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників із різними рівнями особистісної ресурсності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабенко О. О. Емоційний інтелект у складі ресурсності представників професій юридичних видів. *Право та безпека*. 2017. №3 (66). С. 121 – 125.
2. Бодров В. А., Маклаков А. Г. Особистісний адаптаційний потенціал. *Психологічні науки*. 2013. №2. С. 14 – 23.
3. Гошовський Ярослав Феномен емоційного вигорання особистості у контексті депривованої психогенези. *Психологічні перспективи*. 2016. Вип.28. С. 67 – 80.
4. Гриценко Л. І. Метод «рівний-рівному» у взаємодії учасників груп підтримки та груп взаємодопомоги. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Том 2. Київ. 2018. С. 117 – 177.
5. Громова Г. М. Деякі аспекти дослідження толерантності особистості до невизначеності. *Соціальна психологія сьогодні: здобутки і перспективи»: матеріали Всеукраїнського конгресу із соціальної психології*. 7 – 8. 12. Київ. 2019. URL: 10.33120/UCSPPProceedings-2019. (дата звернення 12. 04. 2023 р.).
6. Дзюба, К. О. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. №8. С. 24 – 25.
7. Дитяча психотравма / упоряд. Козлова А. Г. Київ: «Видавнича група «Шкільний світ», 2018. 112 с.
8. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. *Психологія. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Вип.3. 2018. С. 98 – 106.
9. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.

- 10.Казібекова В. Ф. Психологічні ресурси особистості: філософсько-психологічний зміст. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2017. Вип.2. Т.1. С. 120 – 127.
- 11.Кондратюк С. М. Активізація ресурсів особистості – запорука збереження психологічного здоров'я. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* №2. 2022. С. 81 – 85.
- 12.Кузікова С. Б. Феноменологія саморозвитку в психосоціальной генезі особистості: суб'єктний підхід. *Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової.* Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. С. 295 – 318.
- 13.Кухар Т. В., Волеваха І. Б. Психологічні ресурси особистості в умовах сучасних викликів. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки.* 2020. №2. С. 94–104.
- 14.Кульчицька А. В., Федотова Т. В. Особливості взаємозв'язку між конструктором професійного вигорання та проявом агресивних форм поведінки особистості. *Психологічні перспективи.* Вип.34. Луцьк: СНУ імені Лесі Українки, 2019. С. 178 – 192
- 15.Марута Н. О., Чабан О. С., Каленська Г. Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міжнародний неврологічний журнал.* 2019. №7(109). С. 22 – 30.
- 16.Мірошниченко О. В. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начальніно-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка. 2013. 155 с.
- 17.Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. *Young Scientist.* 2015. №4. С. 103 – 105.

18. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2017. 334 с.
19. Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. / за заг. ред. Я. О. Гошовського, О. В. Лазорко, Т. І. Дучимінської, А. В. Кульчицької, А. Б. Мудрик, Т. В. Федотової. Луцьк: ПП Іванюк В. П, 2021. 132 с.
20. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції: матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О. В. Бацилевої. Київ. 18 листопада 2020 р. 137 с.
21. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2017. 334 с.
22. 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.
23. Поклад І. М., Панасенко Н. М. Психологічна ресурсність особистості в умовах трансформації суспільства. URL: http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/9282/%D0%9F%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%9F%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4_%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf?sequence=1&isAllowed=y. (дата звернення 11.04.23 р.).
24. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури / О. М. Киселиця, А. М. Богданюк, Л. В. Гуліна, Р. М. Свекла. *Молодий вчений.* 2018. №3.3 (55.3). С. 89 – 92.

25. Психологія екстремальності та психопрофілактика психічної травми й суїцидальних намірів: навч.-метод. посіб. / Л. І. Магдисюк, Р. П. Федоренко, А. П. Мельник, О. М. Хлівна, Т. І. Дучимінська. Луцьк: Вежа-Друк, 2021. 236 с.
26. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2020. 234 с.
27. Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень: монографія. Київ: Наукова думка, 2018. 298 с.
28. Рущенко Ігор Цивілізаційні цінності країн ЄС, Росії, України (на підставі експертного опитування). *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2020. №2. С. 72 – 89
29. Федотова Т. В. Особливості вияву суб'єктивного благополуччя як показника психічного здоров'я особистості (на прикладі працівників державної служби). *Психологічні перспективи*. Вип.31. Луцьк: СНУ імені Лесі Українки, 2018. С. 280 – 291.
30. Царенко Л. Г. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навчальний посібник. Т.2. Київ. 2018. 240 с.
31. Циганчук Т. В. Роль механізмів психологічного захисту в структурі емоційного інтелекту. *Педагогічний процес: теорія і практика*. *Психологія*. №3(62). 2018. С. 63 – 67.
32. Чхайдзе А. О. Активізація ресурсів особистості у важких психологічних життєвих ситуаціях. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2018. №1. С. 150 – 154.
33. Штепа О. С. Особливості зв'язку психологічної та персональної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип.21. С. 782 – 791.

- 34.Штепа О. С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Київ. нац. пед. ун-ту ім. І. Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2018. Вип.39. С. 380 – 399.
- 35.Щербан Тетяна, Брецько Ірина Особливості, що зумовлюють емоційне вигорання підлітків у процесі спілкування з дорослими. *Психологія*. 2018. Вип.1. С. 131 – 136.
- 36.Рогов, Е. І. Настільна книга практичного психолога: навч, посібник. У 2 кн. Кн. 2. Робота психолога з дорослими. Корекційні прийоми і вправи / Є. І. Рогов. - М.: ВЛДДОС-ПРЕСС, 2001
- 37.Штепа О. С. Опитувальник психологічної винахідливості особистості: результати розробки та апробації авторської методики / О. С. Штепа // Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янця-Подільського Національний університет імені Г. С. Костюка Національного університету імені Г. С. Костюка Академія педагогічних наук України / наукова редакція С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієва. – Випуск 39. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2018. – Р. 380–399.\
- 38.Джаббарова, Лілія Володимирівна. Сучасна когнітивно-поведінкова терапія. *Соціально-гуманітарний вісник*. Харків: СГ НТМ «Новий Курс», 2020. 190 с.
- 39.Дерев'янка С. П. Сучасні технології та тренінгові розробки у парадигмі когнітивно-поведінкової терапії. Збірник тез доповідей II міжнародної міждисциплінарної науковопрактичної конференції «Сучасні психологічні тенденції підтримки та відновлення психічного здоров'я особистості: теорія та практика» (м. Харків, 24-25 вересня 2021 р.): Укр. інж.-пед. акад. Харків, 2021. С 27 – 28
- 40.Карапетова О.В. Використання методів арт-терапії у роботі психолога з корекції тривожних станів особистості. *Вісник університету імені*

- Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. 2020. № 2 (20). С. 34-39.
41. Вправи для тренінгів . Портал освітян України : Педрада URL: <https://oplatforma.com.ua/article/2191-vpravi-dlya-trenngv> (дата звернення: 03.06.2023).
42. Ігри та вправи для тренінгів (зі скарбнички неформальної освіти) : Ресурсний центр ГУРТ URL: gurt.org.ua (дата звернення: 03.06.2023).
43. Тренінгове заняття з профілактики стресових станів у дітей : Виховна робота Педагогіка URL: uok-ua.com (дата звернення: 04.06.2023).
44. Вправа привітання у тренінгу URL: bonus-club.kiev.ua (дата звернення: 04.06.2023).
45. Картотека ігор та вправ для тренінгів з педагогами. Вихователям дитячих садків, шкільним учителям і педагогам URL: alexus.com.ua (дата звернення: 04.06.2023).
46. Вправи для тренінгу - Психолог URL: wkrolik.com.ua (дата звернення: 05.06.2023).
47. Як арттерапія допоможе впоратися зі стресом? Корисні вправи для дітей і дорослих : Медіа про життя і технології в ньому URL: bit.ua (дата звернення: 05.06.2023).

Заняття 1

Вправа «Намалюй своє ім'я»

Мета: познайомитись та налаштувати на роботу учасників.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: листки А4, кольорові олівці та фломастери.

Інструкція: Кожному учаснику пропонують назвати своє ім'я і поділитися однією фразою про себе, що не пов'язана з роботою чи навчанням. Потім учасники отримують аркуш паперу та кольорові олівці (зазвичай від 3 до 5 кольорів, хоча кількість кольорів може не бути обмеженою). На папері кожен учасник має намалювати своє ім'я, використовуючи різні кольори. Після цього кожен пояснює, що відбувається на його малюнку, пояснює вибір кожного окремого кольору та інтерпретує їх символіку.

Вправа «Прийняття правил»

Мета: прийняття правил групової роботи.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: ватман та фломастери.

Інструкція: Психолог пропонує учасникам установити правила для майбутніх зустрічей. У разі виникнення складнощів, психолог допомагає учасникам сформулювати їх.

Правило «тут і тепер».

Правило «вчасний кінець та початок».

Правило «вільної ноги».

Правило «мобільна тиша».

Правило «стоп».

Правило конфіденційності.

Правило раціонального використання часу.

Правило «конструктивне спілкування».

Вправа «Ти мені подобаєшся тим...»

Мета: зближення учасників.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: м'яч.

Інструкція:

1. Учасники розташовуються у колі.
2. Тренер передає м'яч одному з учасників і одночасно висловлює: "Ти мені подобаєшся тим..." та називає певну якість або декілька якостей, які він цінує у даному учаснику.
3. Учасник, що отримав м'яч, передає його іншому учаснику і називає якість, яку він цінує в обраній людині.

Вправа «Очікування»

Мета: визначити очікування учасників від тренінгу.

Тривалість: 20-25 хвилин.

Матеріали: кольорові стікери, фломастери та два ватмани.

Інструкція:

Тренер пропонує учасникам записати свою мету участі в тренінгу на стікерах і прикріпити їх на загальний аркуш паперу. Крім того, на інших стікерах учасники записують відповіді на запитання "Як я можу сприяти реалізації своєї мети та метам інших учасників?". Ці стікери потім прикріплюються на окремий аркуш паперу. Таким чином, учасники беруть на себе часткову відповідальність за результати тренінгу.

Інформативний блок

Мета: поглиблення знань про емоційне вигорання.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: мультимедійна дошка та тематична презентація.

Питання виступу. Визначення емоційного вигорання. Симптоматика. Група ризику. Вплив зовнішніх факторів на розвиток емоційного вигорання. Причини виникнення емоційного вигорання та роль особистісної ресурсності.

Вправа «Що таке ресурси?»

Мета: розкрити поняття «ресурси»

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

1. Учасники висловлюють свої асоціації зі словом "ресурси".
2. Учасники по черзі озвучують свої відповіді.
3. Тренер робить підсумок: "Ресурси представляють можливості людини. Зазвичай ресурси можна розділити на внутрішні та зовнішні. Внутрішні ресурси включають здібності людини, а зовнішні - це можливості, які ми отримуємо від інших людей".

Вправа «Внутрішні і зовнішні ресурси»

Мета: розширити знання про їх складові ресурсів.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу А4, фломастери.

Інструкція:

1. Учасники самостійно формуються у дві групи.
Група 1: "Внутрішні ресурси людини".
Група 2: "Зовнішні ресурси людини".
2. Кожна група по черзі розповідає про свої відповіді.

Вправа «Оголошення»

Мета: пошук внутрішніх ресурсів, які сприятимуть позитивному виходу із складних життєвих ситуацій.

Тривалість: 15-20 хвилин.

Матеріали: аркуші паперу А4, фломастери.

Інструкція:

1. Психолог пояснює завдання: "Напишіть, будь ласка, оголошення для пошуку друзів, в якому ви зазначите свої переваги, сильні сторони, а також характер, звички, улюблені заняття, способи спілкування з людьми та ваше ставлення до них."

2. Учасники виконують завдання і представляють свої оголошення групі.

3. Психолог дає додаткову інструкцію: "У вашому оголошенні ви описали свої сильні сторони. Зараз, будь ласка, сформулюйте їх більш конкретно. Зверніть увагу на ті риси, які надають вам внутрішню свободу та впевненість у власних силах для подолання складних життєвих ситуацій. Додайте ще 2-3 характеристики, які б ви хотіли розвинути у собі."

4. Учасники прочитують свої списки оголошень.

Питання для обговорення: Як те, що ви написали про себе і як використовувати свої сильні сторони, може вплинути на вирішення складних життєвих ситуацій?

Вправа «Дякую тобі сьогодні за...»

Мета: проаналізувати роботу один одно та отримати зворотній зв'язок; шерінг.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: кожен учасник говорить сусіду зліва «Дякую тобі сьогодні за...» і додає за що саме.

Заняття 2

Вправа «Всім привіт!»

Мета: створення робочої атмосфери серед учасників; служить символом початку тренінгу.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: учасникам необхідно по черзі невербальними діями привітатися із групою, але не повторюючи дії інших.

Вправа «Передати одним словом»

Мета: сприяє підкресленню значення інтонацій у комунікації.

Матеріали: картки розміром з візитну картку з надрукованими на них назвами емоцій(Додаток 1).

Тривалість: 15 хвилин.

Інструкція:

Тренер роздає учасникам картки з написаними назвами емоцій і прохає їх не показувати іншим учасникам. Потім тренер просить кожного по черзі вимовити лише одне слово, таке як "Ага", "Алло" або "Здрастуйте!", з інтонацією, що відповідає емоції на його картці. Група спробує вгадати, яку емоцію намагався передати учасник.

Питання для обговорення:

1. Наскільки легко вдалося вгадати емоцію за інтонаціями?
2. У реальному житті, як часто ви, за інтонацією з перших слів в телефонній розмові, розумієте, в якому настрої знаходиться ваш співрозмовник?
3. Чи стикалися ви з ситуацією, коли за інтонацією перших слів в телефонній розмові ви розуміли, що вам тут не раді?
4. Наскільки бездоганним є ваше власне телефонне спілкування?

Інформативний блок

Мета: поглиблення знань про передумови емоційного вигорання.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: мультимедійна.

Питання виступу. Причини вигорання. Трифакторна модель синдрому вигорання К. Маслач та С. Джексона. Стадії синдрому вигорання за Дж. Грінбергом. Що таке стрес?

Вправа «Скала»

Мета: Допомогти учасникам зрозуміти, що кожна людина має свою унікальність і виявляє різні реакції у різних ситуаціях.

Тривалість: 20-25 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Учасники формують тісний ланцюжок, створюючи своїми рухами та позицією тіла "лінію скелі". Вони тримаються один біля одного, дотримуючись лінії. Кожен учасник має пройти вздовж цієї лінії, уникаючи зірвання або зміщення з позиції. Учасники можуть надавати підтримку або створювати перешкоди один одному.

Питання для обговорення

1. Які емоції виникали у вас під час проходження скелі та подолання перешкод? Порівняйте ці відчуття зі ставленням у суспільстві.

Вправа «Хо́да впевненості»

Мета: допомогти усвідомити учасникам важливість впевненості у собі.

Тривалість: 35-40 хвилин.

Матеріали: навушники, музика.

Інструкція: Найкраще виконувати цю активність під музику без слів, яка вам приносить приємні вібрації. Почніть, спочатку налаштувавшись на музику, відчуйте своє тіло та глибоко подихайте. Розпочніть рухатися по кімнаті, виконуючи рухи, які ви вважаєте за потрібні (можете обертатися, підстрибувати, робити жести руками та інше). А ось потім розпочнеться вправа, яка має дві частини.

Спочатку уявіть себе як абсолютно невпевнену людину. Згорбіться і відчуйте, як вас пригнічує до землі. Пройдіть таким чином протягом 3-5 хвилин. Прислухайтеся до своїх відчуттів і відчуйте, що впевненість повністю покинула вас.

Друга частина вправи - перевтілення. Якщо вправа виконується під музику, то ця частина проводиться під інший трек, бажано, більш позитивний та приємний для вас. Тепер відчуйте, як впевненість повертається до вас, як ви стаєте все впевненішими і бадьорішими. Розправте спину, підніміть плечі, крокуйте з гордо піднятою головою. Кроки - великі та впевнені. Дихання стає вільним. Переміщуйтеся у такому стані під одну музичну композицію. Вправа триває, доки кожен учасник не пройде свою "прогулянку".

Питання для обговорення:

1. Які почуття ви переживали під час першої та другої фази руху?
2. Чи відбулися зміни в вашому внутрішньому стані при зміні типу ходи?
3. З вашої точки зору, з якими факторами це може бути пов'язано?

Домашнє завдання

Мета: розвиток здатності оцінювати себе та свої особистісні якості.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуш А4(Додаток 2).

Інструкція: заповніть таблицю (Додаток 2). Напишіть чи хотіли б ви щось змінити, і якщо так, то що саме.

Вправа «Всім до побачення!»

Мета: символізація кінця заняття.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: учасникам необхідно по черзі невербальними діями попрощатися із групою, але не повторювати дії інших.

Заняття 3

Вправа «Рукостискання»

Мета: залучення учасників групи та встановлення початкового зв'язку.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Тренер пропонує учасникам групи рухатись по кімнаті та зустрічатись з іншими учасниками, використовуючи запропоновані способи привітання: кивок голови, дотик долоньками, удар п'яточками, зіткнення спинами або плечем.

Вправа «Сонце світить на...»

Мета: порухатися, посміятися.

Тривалість: 10- 15 хвилин

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

1. Учасники утворюють тісне коло, стоячи або сидячи.
2. Одна особа стоїть всередині кола і оголошує: "Сонце світить на..." і згадує предмет одягу або колір, який присутній у когось з учасників. Наприклад, "Сонце світить на того, у кого карі очі" або "Сонце світить на того, у кого сині шкарпетки".
3. Усі особи, у яких є зазначений колір або предмет одягу, обмінюються місцями один з одним.
4. Учасник всередині кола намагається зайняти місце когось з інших гравців під час їх переміщення.
5. Новий учасник стає всередину кола, і гра продовжується.

Обговорення домашнього завдання

Мета: з'ясування можливості оцінки власних якостей учасників, обговорити вплив внутрішніх та зовнішніх чинників на отримані результати.

Тривалість: 25 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: учасники мають підготувати таблиці, де записувалось домашнє завдання. По черзі учасники зачитують свої якості. Психолог веде діалог та ставить уточнюючі питання, що допомагають поглиблювати навички самооцінювання.

Вправа «Коло»

Мета: вправа дає учасникам можливість потренуватися в навичках переконання.

Тривалість: 30-45 хвилин

Матеріали: крейда.

Інструкція:

1. На підлозі малюється коло з використанням крейди або паперової клейкої стрічки. Діаметр кола становить приблизно 1 метр. Тренер просить одного добровольця постати всередині цього кола.

2. Групі дається завдання: переконати ведучого вийти з кола. Заборонено використовувати фізичну силу, наприклад, штовхати його з кола. Замість цього можна пропонувати альтернативи, торгуватися, пояснювати, чому він повинен вийти, давати обіцянки тощо.

3. Після того, як ведучий вийшов з кола, проводиться аналіз методів і прийомів впливу, які були використані і які допомогли досягти результату.

Питання для обговорення:

1. Як важко було відмовлятися від пропозицій?
2. Які почуття виникали, коли ви були всередині кола?
3. Чому саме ви погодились вийти з кола?

Інформаційний блок

Мета: поглиблення знань про передумови емоційного вигорання.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: мультимедійна дошка.

Питання виступу. Залежність емоційного стану від самооцінки індивіда. Особисті кордони.

Домашнє завдання

Мета: розвиток здатності до самонавіювання.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: листок А4, нитка.

Інструкція: На аркуші паперу запишіть речення, яке описує аспект вашого життя, який ви хотіли б змінити, наприклад: «В мене немає часу на себе». Поруч напишіть це речення в протилежному варіанті, наприклад: «У мене є час на себе». Візьміть нитку і повторюйте перетворений варіант 20 разів, кожного разу зав'язуючи вузол на нитці. Повторіть цей процес з кожним записаним висловом.

Вправа «Рефлексія діяльності»

Мета: поділитися своїми враженнями від заняття.

Тривалість: 10 хвилин

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

Тренер просить учасників по черзі продовжити речення:

Сьогодні я дізналася, що...

Цікаво було дізнатися про...

Складно було під час...

Я виконувала завдання, щоб...

Я зрозуміла, що...

Заняття 4

Вправа «Геометричні фігури»

Мета: активізація учасників групи.

Тривалість: 10 хвилин

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

Учасники групи переміщуються хаотично по кімнаті, але коли тренер дає умовний сигнал, вони формуються в певну геометричну фігуру.

Обговорення домашнього завдання

Мета: з'ясування впливу самонавіювання по Куде на учасників.

Тривалість: 25 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: обговорення почуттів учасників під час виконання домашнього завдання. Створення діалогу психологом, використання уточнюючих запитань для створення дискусії та глибокого самоаналізу учасником.

Вправа «Спілкування у парі»

Мета: дати учасникам можливість відчувати різницю у спілкуванні через зовнішні зміни.

Тривалість: 35 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

Учасники формують пари і виконують вправи, під час яких вони міняються місцями. За командою ведучого, пари міняються у довільному порядку, виконуючи наступні варіації:

"Спина до спини": Учасники сідають на стільці так, щоб їх спини були одна до одної.

"Сидячи та стоячи": Один учасник стоїть, а інший сидить.

"Очі в очі": Учасники спілкуються, використовуючи лише погляд.

"Вивчення обличчя": Учасники уважно роздивляються обличчя один одного, не розмовляючи.

"Голосно - тихо": Один учасник говорить голосно, а інший - тихо.

"Мовчазна відповідь": Один учасник задає питання, а інший повинен давати мовчазну відповідь.

"Спілкування із заплющеними очима": Один учасник має заплющені очі, а інший - ні.

Після кожної варіації та зміни партнерів, проводиться обговорення.

Питання для обговорення:

1. Які ваші відчуття під час такої розмови?
2. Що ви відчуваєте після зміни ролями?
3. У якій ролі під час спілкування у парі вам було комфортніше?
4. У якій ролі за всю вправу вам було найкомфортніше?
5. Яка варіація спілкування вам сподобалася більше за все?

Вправа «Що мене обурює?»

Мета: спрямовувати негативні почуття та стани, що виникають спонтанно, для більш глибокого розуміння їх суті та причин, ідентифікувати та реагувати на них відповідно до особистих цінностей та потреб.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: листки А4, кольорові олівці.

Створити малюнок, який відповідає на запитання: "Що викликає у мене обурення?" і "Чого я боюся?" Потім кожен учасник розповідає про свій малюнок, описуючи його зміст. Після цього інші члени групи можуть задавати запитання про зміст малюнків та висловлювати своє розуміння їх значення.

Вправа «Зворотній зв'язок»

Мета: обмін емоційними враженнями та досвідом, який учасники набули протягом цього та попереднього заняття.

Тривалість 15 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Тренер запрошує учасників розповісти про свої емоційні переживання та реакції, які вони відчули, а також поділитися інформацією, яку вони отримали і вважають корисною для себе під час цього та попереднього занять.

Заняття 5

Вправа «Змінюються місцями ті, хто»

Мета: покращення моторної координації та активної взаємодії у просторі.

Тривалість 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Тренер оголошує певну характеристику, що служить сигналом для зміни місця: наприклад, хто має на собі штани, хто насолоджується переглядом телевізора, хто має блакитні очі, або хто любить морозиво, і так далі.

Вправа «Фантом»

Мета: стимулювання розвитку здатності емоційного сприйняття ситуацій.

Тривалість 30 хвилин.

Матеріали: Додаток 3, кольорові олівці.

Інструкція:

Розподілити листки з намальованим контуром тіла людини серед усіх учасників. Тренер просить учасників уявити, що вони відчувають дуже сильну образу на когось або щось. Запропонувати їм відчути цю злість у всьому своєму тілі. Можливо, їм буде легше уявити це, згадавши конкретний випадок, коли вони розізлились на когось. Попросити їх визначити, де саме в їх тілі знаходиться ця злість. Як вони її відчувають? Можливо, вона подібна до вогню в їхньому організмі? Можливо, це свербіння в їхніх кулаках? Попросити їх позначити ці області червоним олівцем на своєму малюнку. Потім, уявивши, що вони раптово перелякалися чогось, запитати, що може їх налякати? Де знаходиться їхня страх? На що він схожий? Попросити їх позначити це місце на своєму малюнку чорним олівцем. Аналогічно, запропонувати учасникам використати синій олівець, щоб визначити місце суму на своєму малюнку.

Вправа «Аватар»

Мета: створення умов для розуміння свого емоційного стану, усвідомлення своїх сильних і слабких сторін.

Тривалість 25 хвилин.

Матеріали: листки А4, кольорові олівці.

Інструкція: Учасникам необхідно створити портрет, який відображав би характеристики їх особистості та настрою. Кожен автор портрета самостійно обирає матеріали для створення образу «Я».

Вправа «Поштові листівки»

Мета: розвиток емоційного сприйняття ситуацій.

Тривалість 30 хвилин.

Матеріали: Додаток 4, кольорові олівці.

Інструкція: На зворотному боці листівки, необхідно візуалізувати відчуття, що виникають у ситуації, без обмежень щодо формату. Потім, перевернувши листівку, слід задуматися і відповісти на питання: "Які слова я б сказав/казала іншій людині, яка потрапила в цю ситуацію?" Записати короткий листок для незнайомої людини, що містить ці висловлення.

Домашнє завдання

Мета: розвиток здатності до саморозслаблення.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Необхідно зайняти спокійну позицію на стільці, залишаючись абсолютно нерухомими і уникати будь-яких навмисних рухів м'язів. Ваш стан має бути розслабленим, без напруження. Дозвольте своїм думкам вільно приходити і йти, не намагаючись направляти їх спеціально. Намагайтеся досягти комфортного стану нерухомості, подібного до мудрого сфінкса, протягом 15 хвилин.

Вправа «Спасибі за приємне заняття»

Мета: поділитися враженнями про заняття.

Тривалість 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

Тренер пропонує вам взяти участь у невеликій церемонії, яка допоможе висловити дружність та вдячність одне одному. Гра проходить таким чином: учасники стають в загальне коло, а одна особа стає в центр. Інший учасник підходить до неї, потискає руку та каже: "Дякую за приємне заняття!". Обидва залишаються в центрі, тримаючись за руки. Потім третя особа підходить, бере за вільну руку одного з них, опускає її і каже: "Дякую за приємне заняття!". Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується, де всі тримають один одного за руки. Коли до вашої групи приєднується остання особа, ви замикаєте коло і завершуєте церемонію міцним триразовим потиском рук без словесного висловлення.

Заняття 6

Вправа «Фраза по колу»

Мета: стимулювання розвитку слухового сприйняття та залучення учасників групи.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Ведучий передає одному з учасників групи повідомлення за допомогою словесної комунікації, а цей учасник повинен передати це повідомлення далі, використовуючи невербальні засоби, такі як міміка і жести. Цей процес повторюється по колу між всіма учасниками групи, після чого кожен учасник вимовляє вголос те, що він зрозумів з повідомлення свого сусіда.

Обговорення домашнього завдання

Мета: обговорити результати вправи «сфінкс»

Тривалість: 25 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: обговорення почуттів учасників під час виконання домашнього завдання. Створення діалогу психологом, використання уточнюючих запитань для створення дискусії та глибокого самоаналізу учасником.

Вправа «Асоціація на слово «робота»

Мета: виявити асоціації учасників зі словом «робота».

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Тренер "Давайте дослідимо тему «асоціація на слово – робота» із використанням 20 слів або речень. Будь ласка, не фокусуйтеся на правильних або неправильних, головних або другорядних відповідях. Просто пишіть все, що приходить вам на думку."

Питання для обговорення:

1. Чи вам було легко відтворити свої асоціації на папері?
2. Що виявилось більш привабливим або менш привабливим у вашому списку асоціацій?
3. Скільки слів і речень ви змогли записати протягом 10 хвилин?

Тренер пропонує вам знову переглянути свої відповіді. Виділіть зеленим кольором ті асоціації, які, на вашу думку, сприяють вашій роботі. Виділіть червоним кольором ті, які заважають, і жовтим кольором ті, які не мають впливу на вашу роботу.

Який колір виявився у більшості вашого списку? Зелений? Червоний? Жовтий? Цей колір відображає ваше уявлення про власні можливості на роботі.

Зелений колір означає, що ви маєте бажання досягти більшого, вірите у свої здібності і очікуєте успіху.

Червоний колір вказує на те, що ваша впевненість у собі негативно впливає думка інших і страх невдачі.

Жовтий колір вказує на те, що ваше бажання досягти більшого на роботі має таку ж силу, як і страх невдачі.

Вправа «Дерево»

Мета: забезпечити можливість учасникам оцінити свої емоції, відобразити свою особистість на символічному рівні та створити умови для роздумів над власними почуттями щодо роботи.

Тривалість: 25 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: «Зобразіть три дерева, що відтворюють вашу роботу: перше дерево - на початку робочого дня, друге дерево - у середині дня, третє дерево - наприкінці робочого тижня.»

Питання для обговорення:

1. Що, на вашу думку, пояснює вибір таких саме дерев для відображення вашої роботи?

Вправа «Я — вдома, я — на роботі»

Мета: допомогти учасникам отримати зовнішній погляд на свої професійні взаємини, визначити свою позицію щодо поточної ситуації.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: Розділити аркуш пополам і створити два списки з якомога більшою кількістю визначень: один "Я - вдома", інший - "Я - на роботі".

Вправа «Мух краще ловити на мед»

Мета: допомогти учасникам розглянути різні методи розв'язання конфліктних або спірних питань з колегами.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

Тренер пропонує учасникам утворити пари, обличчям один до одного, де одна людина затискає руку в кулак і тримає перед своїм партнером. Завдання для одного з кожної пари - якомога швидше розтулити кулак партнера протягом 10 секунд. Після цього ролі між учасниками змінюються. Через 10 секунд тренер припиняє вправу і зауважує, що більшість учасників намагаються примусити своїх партнерів розтулити долоню силою, але чим більше сили вони використовували, тим більший опір виявлявся.

Вправа «Клубок»

Мета: завершення заняття, обмін враженнями від тренінгу.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: клубок ниток.

Інструкція: Всі учасники стоять у колі, передаючи один одному клубок ниток. Під час передачі клубка, кожен учасник висловлює своє враження від даної людини, висловлює побажання або висловлює слова подяки (це може бути будь-який учасник, а не обов'язково сусід зправа або зліва). Поступово середина кола перетворюється на візерунок з натягнутих ниток. Коли формується повне коло, кожен учасник натягує свою нитку і група тримається так протягом хвилини, з очима закритими, намагаючись сприйняти присутність інших людей.

Заняття 7

Вправа «Льодовий подих»

Мета: початок заняття, підготовка учасників до тренінгу.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: тренер просить учасників сісти зручно і закрити очі. Потім надає їм інструкцію з повільного, глибокого дихання. Потрібно заохочувати їх уявляти, що вони вдихають свіже, заряджене енергією повітря, а видихають старе, напружене повітря.

Вправа «Сходи»

Мета: виявити рівень самооцінки учасників.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: учасники малюють зображення людини на одній з 10 сходинок. Після цього проводиться аналіз малюнків. Від 1 до 5 сходинки — самооцінка занижена; від 5 до 8 — оптимальна; від 8 до 10 — завищена.

Вправа «Магазин»

Мета: виявлення своїх сильних сторін.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: Запропонована гра полягає в імітації магазину. Товаром виступають людські якості, такі як доброта, дурість або відкритість. Учасники записують на картку риси свого характеру, включаючи як позитивні, так і негативні. Потім запропоновано здійснити торгівлю, в ході якої кожен учасник може позбутися якоїсь непотрібної якості або частини її, а також придбати щось необхідне. Наприклад, якщо комусь не вистачає ефективного красномовства для успішного життя, він може запропонувати частину свого спокою і врівноваженості в обмін на цю якість.

Вправа «Проектний малюнок»

Мета: побачити себе очима інших.

Тривалість: 30 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: Учасникам пропонується намалювати на аркуші паперу своє уявлення про себе. Потім малюнки передаються в колі, і кожен учасник, який знаходиться з протилежної сторони, пише, кого він бачить на цьому малюнку та які якості він пов'язує з цією особою. Вправа триває, поки малюнки не повернуться до своїх авторів. Після цього аркуші залишаються учасникам для саморефлексії.

Вправа «Здогадайся в кого»

Мета: енерджайзер, відновити енергію учасників.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: будь-який предмет.

Інструкція: Учасники формують коло. Один із них встає у центр кола. Певній особі в колі передається предмет. Під керівництвом ведучого, учасники передають предмет один одному таким чином, щоб той, хто у центрі, не зміг вгадати, в кого знаходиться предмет. Після команди "Стоп" передача зупиняється, і той, хто у центрі, повинен вгадати, у кого знаходиться предмет. Після розгадки таємниці, той, хто був у центрі, міняється місцями з особою, у якої був предмет.

Вправа «Три факти, два питання, одне бажання»

Мета: закінчення заняття.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: Попросіть учасників написати на аркушах паперу три факти або навички, які вони здобули на тренінгу, два питання, які виникли у них під час занять, і одне бажання, пов'язане з їхнім подальшим розвитком.

Заняття 8

Вправа «Символічне представлення»

Мета: початок заняття, налаштування учасників на взаємодію.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Попросіть учасників обрати предмет або символ, який, на їхню думку, найкраще представляє їхній настрій, ставлення або мету в контексті тренінгу. Кожен учасник пояснює, чому він обрав саме такий символ.

Вправа «Зіркова година»

Мета: виділити позитивні моменти в роботі.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: Учасникам пропонується визначити найхарактерніші радощі, пов'язані з їх професією (тобто ті причини, чому представники цієї професії взагалі займаються своєю роботою та що для них має найбільше значення в житті та на роботі). По закінченні відведеного часу кожен учасник поділяється про ті радощі, які він виділив.

Вправа «Циклоп»

Мета: підвищити активність учасників, відволікти.

Тривалість: 25 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція: Учасникам необхідно сісти напроти один одного, а також визначити ведучого. Завдання полягає в тому, щоб встановити зв'язок очима з особою, що сидить напроти в ряду. Коли зв'язок буде встановлений, учасники мають швидко помінятися місцями, так щоб ведучий не здогадався про це. Завдання ведучого полягає в тому, щоб визначити, хто з ким помінявся місцями. Якщо ведучий допускає помилку, то він міняється місцями з тією особою, яку не назвав або назвав помилково.

Вправа «Колесо життя»

Мета: самоаналіз, роздуми про баланс.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки.

Інструкція: На аркушах намалюйте велике коло, а в його центрі поставте крапку. Розділіть коло на 8 рівних секторів, кожен з яких представляє різні сфери вашого життя, такі як робота, дім, діти, сім'я, стосунки, друзі, любов, гроші, саморозвиток, освіта, хобі, творчість, навчання, краса та здоров'я. Зараз оцініть стан ваших справ у кожній з цих сфер за 10-бальною шкалою. Дізнайтесь, наскільки ви не досягаєте ідеального стану у кожній з них, оцінюючи це "на десяточку". Потім перенесіть свої оцінки на відповідні сектори та побудуйте колесо. В результаті ви отримаєте колесо балансу, на якому будуть видно ті сфери життя, які знаходяться на шляху до досягнення ідеального стану. З'єднайте свої оцінки лініями іншого кольору. Ви зможете побачити сектори, де ваша оцінка значущості вища, ніж оцінка поточного стану справ, а також сектори, де ваша оцінка нижча. Використайте жовтий колір, щоб розфарбувати проміжок між лініями в тих секторах, де оцінка значущості вища, і блакитний колір - в тих секторах, де оцінка нижча. Жовті сектори вказують на сфери, які потребують особливої уваги, оскільки вони є значущими, але в даний момент їх стан далекий від ідеального. Блакитні сектори, з іншого боку, означають сфери, на які ми приділяємо більше уваги, ніж вони можуть заслуговувати.

Вправа «Кошик для сміття»

Мета: позбутися від негативних емоцій.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: листок А4, кольорові олівці, ручки, кошик для сміття.

Інструкція: Учасники стають у коло, де в центрі розміщений кошик для сміття. Кожен з них записує на аркуші паперу негативні емоції, які вони відчують у даний момент. Потім вони називають ці емоції та мнуть аркуші, перед тим як викинути їх у кошик для сміття.

Вправа «Верба – тополя»

Мета: навчитися елементам ауто релаксації і саморегуляції.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: відсутні.

Інструкція:

Учасники формують коло, і ведучий пропонує їм розставити ноги на ширину плечей, нахилити корпус, опустити голову і руки вздовж тулуба. Ведучий описує сцену: «Ви уявляєте себе як плакучі верби, де гілки (руки) плавно рухаються під диханням вітру.» Під час виконання цієї вправи, учасникам слід розслабитись. Потім ведучий пропонує плавно підняти руки вгору, прогнутися, випрямитись, глибоко вдихнути, поставити п'ятки ніг разом, а носки окремо. Ведучий говорить: «Тепер ви стаєте стрункими і могутніми тополями, які не лякаються бурь і вітрів. Ви відпочили, розслабилися, набрали нових сил для добрих справ. Тепер ніщо і ніхто не здатний вас перелякати, ви сміливі, рішучі та відважні. Ви готові захищати слабких, розуміти оточуючих і допомагати близьким.»

Вправа «Символічне закриття»

Мета: закінчення заняття, налаштування учасників на рефлексію.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: відсутні.

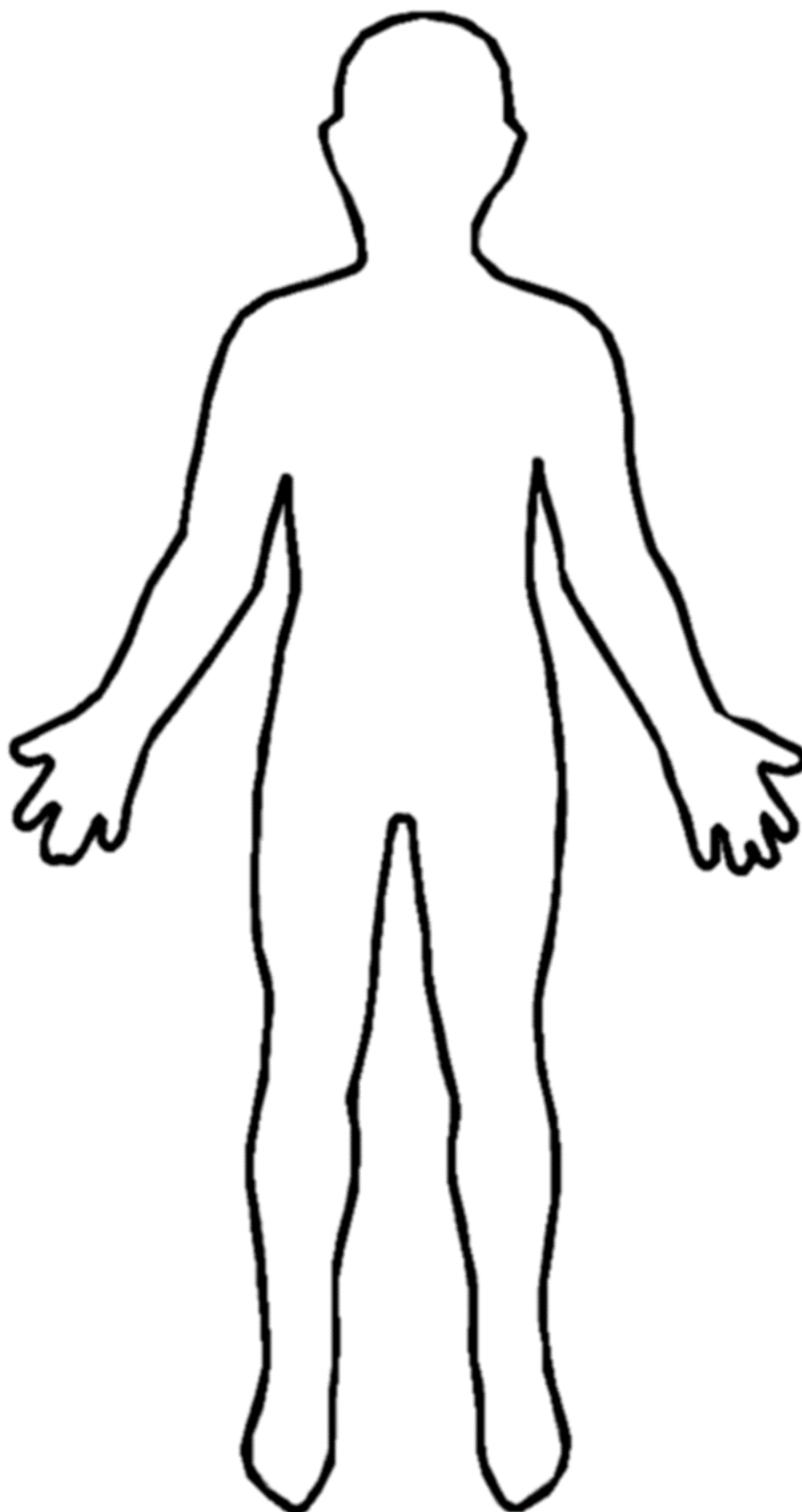
Інструкція: Попросіть учасників вибрати символ або предмет, який уявно представляє закриття тренінгу. Наприклад, це може бути запалена свічка, закрита скринька або символічний прапорець. Кожен учасник має пояснити, чому він обрав саме такий символ і яке його значення для нього. Потім, разом, можна створити образну сцену, де ці символи об'єднуються, показуючи завершення тренінгу та початок нових починань.

Додаток 2

радість	здивування
підозрілість	смуток
спокійний	зацікавленість
втома	хвилювання
розчарування	співчуття
холодна байдужість	веселоці
бажання допомогти	впевненість
ентузіазм	захопленість

Додаток 3

Мої переваги	Мої недоліки



Додаток 5