

# **ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ**

Автор: Ковбасюк Тетяна Олександрівна

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ

ВІННИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

МІСЬКИЙ МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ

ЗАКЛАД № 19»

**ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ**

**Номінація «Соціально-психологічна робота»**

**Автор - укладач:**

**Бещук -Венгерська Н.В.**

практичний психолог

м. Вінниця

2015

**Автор - укладач Бещук -Венгерська Наталя Вікторівна**, практичний психолог КЗ «ДНЗ №19»

**Бещук-Венгерська Н.В.** Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник / Бещук-Венгерська Н.В. - Вінниця: ММК, 2015

**Рецензенти:**

В.Ю.Харматова, завідувача дошкільним навчальним закладом № 19

**Анотація.** У запропонованому посібнику розкриваються теоретичні аспекти феномену «професійного вигорання», причини виникнення та наслідки. Подано ряд рекомендацій та вправ для самостійної регуляції психічного стану педагога та боротьби з професійними стресами. Запропоновано програму подальшої соціально-психологічної роботи з педагогами, спрямовану на інформування та профілактичну діяльність з проблеми існування синдрому

професійного вигорання.

Посібник буде цікавий для педагогів, психологів та інших учасників навчально – виховного процесу.

## **Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів**

### **Зміст**

Вступ .....	4
1. Феномен «професійного вигорання» педагогів.....	6
2. Прояв «професійного вигорання »у педагогічній діяльності .....	18
3. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у педагогів...25	
4. Методи гармонізації психофізичного стану .....	27
5. Способи саморегуляції.....	30
Висновок.....	37
Використана література.....	38
Додаток А.....	39

*«Спочатку треба пробудити  
душу в дитини, а потім  
шліфувати розум...!»,  
«Надто багато в світі  
людей, яким ніхто  
не допоміг пробуджуватися» -  
А. Сент-Екзюпері*

## **Вступ**

### **А**

**Актуальність теми.** Інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного українського суспільства істотно підвищує вимоги, що висувуються до освітян, діяльність яких спрямована на всебічний розвиток особистості дитини, створення оптимальних умов для розкриття й реалізації її потенційних можливостей, здібностей та потреб. Педагогічна діяльність через перенасиченість її стресогенними факторами вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саме тому, вона належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці. Одним із негативних наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного вигорання.

Актуальність теми обумовлена негативним впливом професійного вигорання на психоемоційний стан як самого педагога, так і дітей дошкільного віку, враховуючи їх особливу чутливість до впливу оточуючого світу та потребу в психологічному захисті

Як відомо, важливою потребою дитини в дошкільному віці виступає потреба в спілкуванні, за допомогою якої вона засвоює соціальний досвід. Тому дуже важливо, щоб дитина у цей період здобула правильне уявлення про етику взаємостосунків, набула позитивний досвід співробітництва і взаємодопомоги. Наслідуючи дорослих, діти мають навчатися виявляти співчуття, доброзичливість, товариськість, з їх допомогою переборювати мовчазливість, замкнутість і сором'язливість

При цьому неадекватна реакція педагога, пов'язана з синдромом професійного вигорання, може призвести до засвоєння дитиною деформованих форм спілкування. А поява у педагога байдужості до дітей та ігнорування їх потреб може сформувати у малюків неадекватне уявлення про себе, свою поведінку, результати своєї діяльності. Замість позитивного досвіду дитина засвоює негативні форми комунікації і неправильні стереотипи поведінки у взаємостосунках з іншими людьми

Важливу роль відіграє педагог дошкільного закладу в забезпеченні сприятливих умов для соціалізації вразливих, неврівноважених, із заниженою самооцінкою і з різними страхами дітей, що потребують посиленої уваги і постійної емоційної підтримки. Уникання ж педагогом неформального спілкування з дітьми та відсутність виявів його прихильності, емоційна холодність можуть викликати у таких дітей почуття збентеженості, призвести до недорозвитку їх позитивних емоційних стосунків з ровесниками і дорослими. Перший негативний соціальний досвід становить очевидну загрозу психічному розвитку дітей дошкільного віку

Узагальнення поглядів дослідників щодо проблеми професійного вигорання представників соціономічних професій (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, Л. М. Карамушка, ін.) дає можливість визначити емоційне вигорання як феномен, що розкриває особистісну деформацію, небезпечність та кризогенність якої для фахівця полягає у емоційному виснаженні, знеособленні, скороченні особистих досягнень та потенційно є чи не найуразливішим фактором у професіях даного типу.

При цьому дослідниками наголошується, що професійне вигорання призводить до таких негативних наслідків, як погіршення психічного і фізичного здоров'я, порушення системи міжособистісних стосунків, зниження ефективності професійної діяльності, розвиток негативних установок по відношенню до колег та вихованців тощо.

Організація роботи зі збереження психічного здоров'я педагогів – одне з найактуальніших завдань сучасної системи освіти, а проблема емоційної саморегуляції одна з найважливіших психолого – педагогічних проблем.

**Мета:** ознайомлення педагогів з поняттями та симптомами професійного вигорання; підвищення знань педагогів з питаннями збереження та зміцнення професійного здоров'я; сприяння особистого зростання педагогічних працівників.

### **Завдання:**

- ü інформування про феномен "професійного вигорання", його причини та наслідки;
- ü підбір психодіагностичного інструментарію для визначення ознак синдрому «емоційного вигорання».
- ü визначення шляхів його профілактики та подолання;
- ü представлення антистресових технік, вправ на релаксацію;

## **1. Феномен «професійного вигорання» педагогів**

одолання порушень професійного розвитку супроводжується психічною напруженістю, психологічним дискомфортом, кризовими явищами. Одним з проявів професійного дизонтогенезу особистості є «спотворений професійний розвиток» у вигляді емоційного вигорання.

В дослідженні явища «професійного вигорання» існує кілька історичних етапів. Термін «burnout (емоційне вигорання)» введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері.

Емоційне вигорання професіонала як наслідок стресу на роботі, має своїми методологічними витоками саме стрес. Дослідники виділяють три основні стадії (фази) розвитку стресового стану у людини: ріст напруженості, власне стрес, зниження внутрішньої напруженості.

Психологічний (емоційний або другосигнальний) стрес - різновид стресових станів, який науковці розглядають у царині емоцій та почуттів.

Цей різновид стресу, на відміну від фізіологічного, викликаний факторами загрози та перешкоди у діяльності, пов'язаний з потужними когнітивними, емоційними та комунікативними (міжособистісними) перевантаженнями, необхідністю прийняття термінових рішень, підвищенням відповідальності за результати праці тощо.

Вважається, що вигорання на робочому місці є окремим аспектом стресу, через те, що воно визначається та досліджується як певна реакція у відповідь на хронічний робочий стрес, при цьому акцентується увага на сфері міжособистісних відносин фахівця. В такому разі складові професійного вигорання - емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень, - є результатом дії різноманітних робочих стресорів, що перевищують адаптаційні можливості людини з подолання стресу.

Професійне вигорання визначається як результат процесу адаптації до робочого стресу, та являє собою ознаки незадовільної адаптації працівника у стресогенних робочих умовах. Відтак, феномен професійного вигорання набуває реактивно-адаптивного психологічного змісту з відповідним визначенням його місця у системі психологічних понять теорії стресу

Деякі автори (Н.М. Булатевич) [3, С.15] визначають емоційне вигорання як психогенний розлад, пов'язаний з професійною дезадаптацією, та особливо, з стилем поведінки педагога у навчальному середовищі. В.О. Орел [6, С.11] позначає вигорання як «стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери». Автор, узагальнюючи огляд багатьох класифікацій, наголошує на індивідуальних та організаційних факторах виникнення емоційного вигорання. Синдром професійного вигорання, на думку Н. Є. Водоп'янової, [4, С.29] це «...професійна деструкція особистості, яка виявляється у вигляді стійких психічних переживань, а також в змінах якості, структури і вмісту професійної діяльності...». Подібна деструкція виникає в професійно-важких ситуаціях, які суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові та носять дезадаптивний характер.

З медичної (психіатричної) точки зору, стрес та професійне вигорання призводять до наслідків у вигляді розладів адаптації. Професійне вигорання у психіатрії розглядається як межовий стан з особливою групою патологічних проявів, що мають в клінічному вираженні

свій початок, динаміку та результат. Семантичне поле наслідків стресу в психіатрії має великий обсяг та прозорі межі (соціально-стресові реакції, психосоціальний стрес, ПТСР - посттравматична стресова реакція, психогенні адаптивні реакції тощо). Ілюструє семантичне розмаїття психіатричного підходу до стресу та професійного вигорання, наприклад, той факт, що відповідні клінічні прояви фігурують одразу у декількох рубриках класифікатора МКХ-10: рубрика «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих проблем» (шифр Z73.0), рубрика «Посттравматичні стресові розлади» (шифр F43.0), - що з клінічної точки зору означає невротичний характер розладу. Згідно визначенню ВООЗ «синдром вигорання (burnout syndrome) - це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки.

На сьогодні дослідники професійного вигорання використовують, окрім стандартних понять теорії стресу та системних описів, ще й екзистенційні. Гуманісти аналізуючи професійне вигорання, застосовують екзистенційний рівень опису впливу даного явища на життя людини, поняття найвищих досягнень людини - акме, яке системно пов'язано із якістю життя, її особистісними рисами тощо. Акмеологічний горизонт проблеми, в такому разі обіймає цінності, сенс, смисл, мотиваційну сферу фахівця, та й не лише у професійної діяльності. Розвиток професійного вигорання не обмежується професійним середовищем та проявляється у різних життєвих ситуаціях людини, а робота, як засіб здобутку осмисленості життя, має потужний вплив на всі життєві ситуації людини. Професійне вигорання дає «позитивні» сигнали для фахівця про процеси, що відбуваються в його «душі» і виступає проявом захисних механізмів, направлених на ослаблення несприятливих професійних чинників, наслідками змін в мотиваційній сфері особистості фахівця. Це цілком узгоджено і з поглядами В. В. Бойка, який розглядає вигорання у вигляді захисного механізму та вказує на його функціональність (дозволяє більш економно витратити «психічну» енергію) та деструктивні наслідки [2, С.60].

Незважаючи на величезне значення активності для підтримки й посилення саногенного потенціалу, трудова діяльність часто пов'язана з багатьма можливими причинами стресу. Але слід уточнити, що нерідко трудова діяльність, та або інша виробнича ситуація виступають не стільки причиною, скільки приводом для виникнення стресового стану працівників. Навряд чи потрібний розгорнутий доказ того, що для більшості людей професійна діяльність є основним джерелом самореалізації.

Для опису стресу, пов'язаного із професійною діяльністю використовуються різні поняття: «робочий стрес», «професійний стрес», «організаційний стрес».

«Робочий стрес» (в англійській літературі "*job stress, stress at work*") виникає через події, пов'язані з роботою, - умовами праці, місцем роботи. «Професійний стрес» (в англійській літературі "*occupational stress*") виникає через причини, пов'язані із професією, родом або видом діяльності. «Організаційний стрес» (в англійській літературі "*organizational stress*") виникає внаслідок негативного впливу на суб'єкта особливостей організації, у якій він працює. Ці поняття є близькими, але не синонімічними. Залежно від того, які саме фактори виходять на передній план, доцільно використовувати ті або інші із цих трьох понять.

Негативний вплив на працівника можуть здійснювати погані умови праці, слабка технічна оснащеність, неритмічне робоче навантаження, незручний графік праці й інші подібні причини. Ці й інші фактори можуть мати місце не тільки внаслідок недосконалості

організації, але й за об'єктивними причинами (кліматичні умови, відсутність необхідних технічних рішень, нерівномірність попиту на даний вид праці й т.п.). Вони можуть діяти й поза організацією, наприклад, в індивідуальній праці. Такого роду фактори викликають *робочий стрес*.

Багато професій незалежно від особливостей конкретного робочого місця пов'язані із цілком визначеними стрессорами. У цьому випадку нерідко говорять про те, що сама професія носить стресовий характер. Таке положення дає підставу вживати термін «*професійний стрес*».

Нарешті, несприятливий психологічний клімат у робочій групі, некомпетентне керівництво, нераціональний або недостатньо точний розподіл посадових обов'язків, погано організовані інформаційні потоки, неясні цілі діяльності, невизначеність перспектив розвитку підприємства й ряд інших факторів такого ж порядку викликають у працівників відповідної організації (підприємства, установи) *організаційний стрес*.

Професійне вигорання – один з нових, розглянутих в психологічній літературі механізмів захисту, тому його визначення є дещо розмитим. Слід відзначити, що вигорання завжди розглядається і трактується лише з негативного боку. І, звичайно, на це є конкретні причини, адже коли людина перебуває у такому стані це відбивається на виконанні нею своєї діяльності, на відносинах з партнерами, клієнтами і близькими людьми, так як приводить до емоційної і особистісної відстороненості, незадоволеності собою, слідом за чим іде тривога, депресія і неадекватне емоційне реагування на звичайні життєві ситуації. Але не звертати увагу на позитиви, які супроводжують цей стан було б не правильно. Плюси емоційного вигорання в тому, що воно дозволяє людині економно і дозовано використовувати свої енергетичні ресурси.

Синдром професійного вигорання поступово стає проблемою XXI століття. Професійне вигорання – реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукацію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості. Людина рано чи пізно ризикує зіткнутися з проблемою тоді, коли довго терпить стреси, корені яких – у надлишку спілкування. Стрес є особливим психічним станом, який розвивається під впливом надзвичайних умов та ситуацій професійної діяльності. Це поняття об'єднує широке коло явищ, пов'язаних із зародженням, проявом та наслідками впливів зовнішнього середовища, часто з конфліктними ситуаціями, відповідальними завданнями тощо. Стрес це реакція на взаємодію між особистістю та оточуючим світом, продукт когнітивних процесів людини, складу мислення та оцінки ситуації, знання власних можливостей та ресурсів, ступенів розвитку. Тому умови виникнення та характер проявів стресу однієї людини завжди відрізняються від проявів стресу в інших.

Існує найпоширеніший підхід до визначення феномену «професійного вигорання», запропонований американськими дослідниками К. Маслач і

С. Джексон. Вчені розглядають синдром професійного вигорання як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукації власних особистісних прагнень.



*Емоційне виснаження* - відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою. Емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного вигорання і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості.

*Деперсоналізація* (дегуманізація) — цинічне відношення до роботи та до її об'єктів. Зокрема, в соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне відношення до людей, з якими працюють. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів.

*Редукція професійних досягнень* — виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неспішності в ній. Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

На сьогоднішній день синдром вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим, ми розглядаємо синдром вигорання як «професійне вигорання», що потенціє деформацію особистості професіонала.

Синдром професійного вигорання - найнебезпечніше захворювання тих, хто працює з людьми: педагогів, соціальних працівників, психологів, менеджерів, керівників, лікарів, медичних сестер, журналістів, політиків, пожежників, рятувальників і так далі, - всіх, чия діяльність неможлива без спілкування. Невипадково, перший дослідник цього явища К. Маслач, назвала свою книгу «Емоційне згорання - плата за співчуття» [1, с. 105].

*Умовно можна виділити чотири групи працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання:*

1. Особливо швидко «вигорять» співробітники, які є інтровертами, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю та сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт.
2. Люди, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.
3. Жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.
4. Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця. Також працівники, що займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів.

*Чинники професійного вигорання:*

ї Особистісні характеристики самого працівника. Кожна людина по-своєму реагує на одні і ті ж навантаження. Згідно з дослідженнями найбільше схильні до емоційного вигорання люди педанти, демонстративні люди, які хочуть, щоб оточуючі бачили їх успіхи і досягнення, а також співробітники з високою здатністю до емпатії, вони близько до серця приймають емоції клієнтів, в результаті чого витрачають свої власні сили. Для них потрібні певні профілактичні програми, які дозволяють підвищити самооцінку і переключатися на інші

види діяльності. Крім того доведено, що оптимісти значно рідше вигорають, ніж песимісти.

ü Другий рівень виникнення синдрому емоційного вигорання – соціально - рольовий. Вигорання швидко розвивається в тих випадках, коли спільні зусилля не узгоджені, немає інтеграції дій, зате є конкуренція, в той час, коли успішний результат залежить від злагоджених дій. Тут важливим пусковим фактором можуть бути постійні конфлікти у колективі, або не вміння керівника конкретно визначити зони повноважень та відповідальності кожного працівника.

ü Ще одна група причин, які викликають емоційне вигорання – зовнішні фактори, які пов'язані з особливостями роботи і, що важливо, з самою організацією. Найчастіше вигорають цінні кадри, причиною чого стають керівники, які перевантажують працівників. Але ще більше шкодять постійні протиріччя у стратегічному та тактичному керівництві, нереальні вимоги до працівників, відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки праці, неефективна система мотивації і стимуляції персоналу. Ця група причин дуже залежить від діяльності керівника.

### *Динаміка професійно вигорання*

Перша стадія. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три - п'ять років.

Друга стадія. Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст працює, «в четвер відчуття, що вже п'ятниця», «тиждень триває нескінченно», прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких негативних симптомів (немає сил, енергії, особливо вкінці тижня, головні болі по вечорах, «мертвий сон, без сновидінь», збільшення кількості простудних захворювань, підвищена дратівливість, людина «заводиться», як кажуть, з півоберта, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярно, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

Третя стадія. Ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. Людина прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми.

Заключна стадія – повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

### **Ознаки професійного вигорання**

## **Психофізичні симптоми:**

- ï відчуття постійної втоми не тільки ввечері, але і вранці, відразу після сну (симптом хронічної втоми);**
- ï відчуття емоційного і фізичного виснаження;**
- ï зниження сприйнятливості і реактивності у зв'язку зі змінами зовнішнього середовища (відсутність реакції зацікавленості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію);**
- ï загальна астенизація (слабкість, зниження активності та енергійності, погіршення біохімії крові і гормональних показників);**
- ï частий безпричинний головний біль;**
- ï постійні розлади шлунково-кишкового тракту;**
- ï різка втрата або різке збільшення ваги;**
- ï повне або часткове безсоння; постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом всього дня;**
- ï задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні;**
- ï помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.**

## **Соціально-психологічні симптоми:**

- ï байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);**
- ï підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;**
- ï часті нервові зриви (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування);**
- ï постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає причин (відчуття провини, образи, сорому, підозрілість, скутість);**
- ï відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);**
- ï відчуття гіпервідповідальності і постійне почуття страху, що «щось не вдасться» або «я не впораюся»;**
- ï загальна негативна настанова на життєві і професійні перспективи (за типом «як не намагайся, все одно нічого не вийде»).**

### Поведінкові симптоми:

- ï відчуття, що робота стає все важчою і важчою, і виконувати її — все важче і важче; співробітник помітно змінює свій робочий режим (збільшує або скорочує час роботи);
- ï постійно, без необхідності, бере роботу додому, але і вдома її не робить;
- ï керівникові важко ухвалювати рішення;
- ï відчуття даремності, зневіра, що справи поліпшаться, зниження ентузіазму у ставленні до роботи, байдужість до її результатів;
- ï невиконання важливих, пріоритетних завдань і «зациклення» на дрібних деталях, не відповідна до службових вимог витрата більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- ï дистанційність від співробітників і клієнтів, підвищення неадекватної критичності; зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотичних засобів.

Також індикаторами вигорання можуть бути: почуття емоційного виснаження, знемоги (людина почуває неможливість віддаватися роботі так, як це було колись); дегуманізація; негативне самосприйняття у фаховому плані, нестача почуття фахової майстерності; втома, виснаження; психологічні нездужання; безсоння; негативне ставлення до учнів; негативне ставлення до самої роботи; убогість репертуару робочих дій; зловживання хімічними агентами (ліками); відсутність апетиту або, навпаки, переїдання; прояви агресії; знижений настрій і пов'язані з ним емоції; переживання почуття провини.

### Симптоми професійного вигорання організацій:

- ï неадекватно підвищується плинність кадрів (від 100% і більше на рік, тобто, протягом року звільняються практично всі співробітники, а деякі працюють менше року);
- ï знижена мотивація працівників до праці, занадто часті «перекури» і «чайні перерви» (більше 30 % від загального обсягу робочого часу);
- ï кількість «перерв» у «вигорілих» співробітників збільшується в 3-4 рази);
- ï співробітники із симптомами хронічної втоми, професійного вигорання, витрачають на звичайну роботу на 40 % більше часу ніж звичайно;
- ï занадто висока конфліктність персоналу і важка атмосфера в організації.

Отже, узагальнюючи аналіз літературних джерел, можна підсумувати положення про те, що професійне вигорання від початку розглядається як складне багатоаспектне явище: процес (має трьохфазну структуру та характерну для стресу криву розвитку у часі); психічний стан, який якісно та кількісно характеризує особистість під час адаптації до екстремальних умов на роботі; професійне вигорання є системою з трьох основних компонентів (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень) та системно (тотально) впливає на всі елементи біопсихосоціальної системи «людина»; емоційне вигорання характеризується певною сукупністю факторів, які спричиняють його виникнення та розвиток. [6, с. 41].

## 2. Прояви «професійного вигорання» у педагогічній діяльності

П

Професійна діяльність педагога характеризується підвищеною стресогенністю, гетерогенністю, детермінуючою тенденцією, неповторною та унікальною місією. Завдяки цим особливостям педагогічна праця пов'язана із чисельними шкідливими стрес-факторами та їх наслідками, зокрема, професійною деформацією та вигоранням

Поняття «професійне вигорання», як прояви професійної деформації фахівця, та «критична ситуація» концептуально подібні через такі особливості: системний характер впливу, що призводить до порушень цілісності особистості; психологічна сутність полягає у підтримці гомеостазу та оптимізації рівня пристосування індивіду до вимог середовища, що відбивається, головним чином, на емоційній та смисловій сферах особистості (відношення, смисл); актуальність, обмеженість у часі та особистісну значущість для суб'єкту, оскільки несуть у собі реальну або потенційну загрозу існування та активізують специфічний перебіг подій, які мають визначальний характер для подальшого життя людини, що й дозволяє стверджувати про їх особливий та критичний характер для суб'єкту життєдіяльності.

Якщо рівень професійного розвитку педагога не відповідає смислому навантаженню робочої програми, то педагог продукує засоби, що спонукають його у бік експлуатації особистісних ресурсів, що призводить до професійних деформацій особистості. Також розглядають професійне вигорання як тенденцію у професійному дизонтогенезі, яка викликана спотвореним професійним розвитком, появою раніше відсутніх негативних якостей, відхилень від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, що міняють профіль особистості. Вигорання є професійною деформацією та перепорою на шляху людини до професіоналізму. Це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі дії, який виникає, зокрема, через хронічну напружену «емоційну діяльність» та інтенсивне спілкування, що пов'язані з неблагополучною атмосферою професійної діяльності.

Отже, як перебіг певних подій у житті фахівця, процес професійного вигорання відтворює динаміку їхніх змін та характеристики відповідних етапів; як діагностований стан з відповідними показниками – це статична картина на даний момент часу, яка дає змогу оцінити актуальне положення досліджуваного на певному етапі розвитку професійної деструкції. Саме це положення зазвичай діагностують у вигляді синдрому професійного вигорання – низки симптомів, які є результатом тривалого процесу професійної деформації, проміжні результати якого являють собою відповідні психофізіологічні стани суб'єкту, прояви яких присутні у всіх її сферах особистості (емоційній, мотиваційній, аксіологічній, поведінковій тощо).

Серед симптомів професійного вигорання у педагогів найчастіше зустрічаються такі: знижений емоційний фон, байдужість, емоційне перенасичення, спустошеність і втома. А

також деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, цинічність установок і почуттів до учнів та колег. Педагоги інколи негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи.

Факторами ризику виникнення професійного вигорання у педагогів можуть бути: вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньо психічний фактор та територіальний.

Емоційному виснаженню піддаються педагоги у віці від 51-до 60 років. У віці від 40 до 50 частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагоги, до 30 років, частіше схильні до мотиваційно - установчого вигорання, редукації особистих досягнень чи обов'язків. Педагоги зі стажем до 20 років більш схильні до негативного сприйняття себе у професійному плані, редукації особистих обов'язків, ніж педагоги зі стажем 30-40 років.

Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У педагогів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження.

Часто педагоги, особливо середнього віку, характеризуються інтерперсональною відчуженістю, відчуженістю в міжособистісних контактах, що може бути пов'язано з кризою середини життя, потребою реалізації свого професійного потенціалу і необхідністю передавати щось наступному поколінню, з'являються страхи стагнації і втрачених можливостей. Негативні професійні переживання пов'язані з віковою кризою часто виникають на фоні симптому «покинутого сімейного гнізда», коли власні діти виростають, одружуються і переїжджають від батьків. Переважна більшість педагогів - жінки, тому така вікова криза робить перенос з сімейного життя вчителя на професійне. Сімейні турботи переносяться на колектив вихованців, професійні питання стають на другий план, що викликає збільшення числа конфліктів як способу самозахисту.

Чим більший стаж роботи педагога, тим вищий рівень його професійного вигорання, що може бути пов'язано з незадоволенням кар'єрним ростом, низькою матеріальною винагородою, переживанням соціальної несправедливості, втрати соціального престижу, також проявляється через кризу середини життя.

А також спостерігається більша ймовірність професійного вигорання у педагогічних колективах, які мало знайомі з методами боротьби зі стресом та конфліктами.

Педагоги, що проживають і працюють у великих містах більше схильні до професійного вигорання. Таке явище зумовлено великою кількістю контактів і взаємодією з незнайомими людьми. В невеликих, сільських, колективах більше виражена мікрогрупова згуртованість, де стосунки в діаді «педагог - вихованець» носять м'якший характер, виникає менше проблем як з вихованцями, так і між самими педагогами. Причиною соціокультурних відмінностей може бути традиційне глибоке міжособистісне спілкування населення маленьких містечок і сіл. Спостерігаються територіальні відмінності у рівні мотиваційно - установчої редукації, що свідчить про повільний рух до вершини своєї творчості (акме), бар'єри професійного росту, порушення розвитку психолого - педагогічної компетенції педагогів маленьких міст і сіл. Серед причин такого явища можуть бути: низька ефективність методичних об'єднань, віддаленість від передових наукових ідей, недостатня методична грамотність, значна концентрація на предметі своєї професійної діяльності. [3, с. 27].

*Для діагностики «професійного вигорання» найчастіше використовують:*

ї Учений В.В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжуються різними компонентами «професійного вигорання». Створена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання». В.В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так:

У розвитку синдрому вигорання виділяють три стадії:

- *Перша стадія (Фаза напруження)*. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе. Напруження має динамічний характер, що обумовлюється постійністю, що вимотує, або посиленням факторів. Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

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

- *Друга стадія (Фаза «резистенції»)* - характеризується надмірним емоційним виснаженням. Спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні: не хочеться бачити тих, з ким спеціаліст працює, тиждень триває нескінченно, поява стійких соматичних симптомів: немає сил, енергії, особливо, в кінці тижня, головні болі вечорами, підвищена дратівливість, збільшення кількості простудних захворювань. Людина може почувати себе виснаженою після доброго сну і навіть після вихідних. Час формування даної стадії, в середньому від 5 до 15 років.

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- 1) неадекватне вибіркове емоційне реагування - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках;
- 3) розширення сфери економії емоцій - емоційна замкненість, відчуження згорнути будь-які комунікації;
- 4) редукція професійних обов'язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

*Третя стадія (Фаза «виснаження»)*. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблемні типи язв і депресій. Людина може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерні повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігається порушення пам'яті

і уваги, порушення сну. Людина прагне до усамітнення. Стадія може формуватися від 10 до 20 років.

Симптоми:

- 1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;
- 2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;
- 3) особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;
- 4) психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

ü Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова дає можливість дослідити прояви синдрому за такими основними показниками: психоемоційне виснаження; особистісне віддалення; професійна мотивація.

Суттєвим є те, що методика допомагає проаналізувати прояви синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях: міжособистісному; особистісному; мотиваційному. Слід зазначити, що методика є не такою складною в обробці, як попередня, і може бути використана для більш оперативного вирішення професійних завдань психологами.

ü Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина» зорієнтована перш за все на дослідження тих категорій фахівців, які працюють в системі «людина — людина», насамперед менеджерів та педагогічних працівників. Методика базується на теорії синдрому «вигорання», розробленій К. Маслач і С. Джексон, і дає можливість визначити такі основні складові синдрому «вигорання»: емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція особистих досягнень.

ü Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» дає можливість дослідити такі основні компоненти «вигорання»: деперсоналізацію; особисту задоволеність; емоційне виснаження. Кожний із названих компонентів «вигорання» аналізується за трьома рівнями розвитку: низький, середній, високий. Методика включає всього 18 питань і може бути використана для оперативного дослідження синдрому «вигорання» та розробки відповідних корекційних програм.

ü Методика «Дослідження синдрому «вигорання» допомагає виявити рівні вираженості синдрому (високий, середній та низький). На думку авторів, її доцільно використовувати для найпростіших досліджень, які дають можливість зорієнтуватися в наявності проблеми. [4, с. 98].

Необхідно наголосити, що під час проведення прикладних досліджень в організації варто використовувати 2—3 методики — для взаємоперевірки та взаємодоповнення отриманих даних.



А також додатково для діагностики професійного вигорання застосовують:

• Особистісні опитувальники - «П'ятифакторний опитувальник МакКрає - Коста «Велика п'ятірка »»; методика "Q-сортування" В. Стефенсона; методика "Стратегії подолання стресових ситуацій" С. Хобфолла; опитувальник Е. Шострома «Тест самоактуалізації»; тест - опитувальник Г.Шмишека, К. Леонгарда «Акцентуації характеру і темпераменту особистості»; методика «Орієнтовна анкета» (автори В. Смейкал і М. Кучер); «Методика діагностики рівня суб'єктивного контролю» Дж.Роттера; «Методика самооцінки психічних станів» Г.Айзенка; «Тест-опитувальник типу темпераменту» Г.Айзенка; комплексний опитувальник «Клімат-1; методика А.Фідлера.

• Методики для діагностики особливостей прояву стресу та професійного стресу: методика «Професійний стрес», «Самооцінки стійкості до стресу», Шкала SACS; опитувальник «Психічне вигорання», Н.Є.Водоп'янової, О.С.Старченкової; "

• Проективні методики - Тест М.Люшера «Вибір кольору», тест М.Едкінда «Кольоровий тест ставлення»; Т. Мак-Партланд «Хто Я?», Тест «Незакінчені речення» Сакса - Сіднея.

### **3. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у педагогів**

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

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

- 1) розпізнавання стресу. З цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес;
- 2) здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;
- 3) ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);
- 4) аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);
- 5) Визначення основних стрес-факторів, які викликають професійне вигорання, та

укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;

6) визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконували дану роботу;

7) прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;

8) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;

9) за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»;

10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;

11) демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;

12) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);

13) створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це почуття причетності, почуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось;

14) турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти.

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

1) стратегія вибіркового сприймання;

2) сприйняття життя як свята;

3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною;

4) визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини;

5) аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям;

6) аналіз локусу контролю в управлінні стресом (локус контролю – це ступінь контролю, який дає можливість людині керувати подіями її життя);

7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей [7, с. 124 - 133].

Адекватне відношення до роботи і відведення їй належного місця у житті – найкраща

профілактика професійного вигорання. Нажаль, у житті ми не завжди маємо змогу робити тільки те, що нам подобається, приносить радість. А робота без радості пришвидшує вигорання в багато разів. Якщо ж користуватися настановою «Не можеш робити те, що любиш – навчись любити те, що робиш», то ніяке професійне вигорання нам не загрожуватиме!

Правильно плануйте свій час:

8 год – повноцінний здоровий сон

8 год – робота

8 год – активний відпочинок

#### **4. Методи гармонізації психофізичного стану**

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

1. Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану.
2. Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану.
3. Ціннісно-смысловий рівень регуляції психофізичного стану.

##### *Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану*

*(вплив на фізичне тіло):*

ü достатньо тривалий і якісний сон (важливо провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сну: засипати і прокидатись в один і той самий час);

ü збалансоване, насичене вітамінами і мінералами харчування (особливо антистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься у кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої (до речі, плитка темного шоколаду швидко покращить ваш настрій));

ü достатнє фізичне навантаження, заняття спортом, ранкова гімнастика

ü танці (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій, так само, як і будь-яка хатня робота)

ü фітотерапія, гомеопатія.

ü масаж (допоможе як класичний масаж, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини; корисно просто походити босоніж по землі, або по насипаних у коробку камінчиках);

ü терапія кольором (зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість);

• аромотерапія (запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервове напруження);

• терапія мінералами;

• дихальні вправи (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервове напруження; мобілізуюче дихання зі збільшеним вдихом допомагає подолати в'ялість, сонливість);

• водні процедури (контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив).

### *Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану*

• гумор (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на вашу усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово «перезаряджає» негатив);

• музика (найкраще сприяє гармонізації психоемоційного стану прослуховування класичної музики, хоча у малих дозах рок теж буває корисним, він допомагає вивільнитись від негативних емоцій);

• спілкування з сім'єю, друзями;

• заняття улюбленою справою, хобі (книжки, фільми, в'язання, садівництво, рибальство, туризм...);

• спілкування з природою (природа завжди дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії);

• спілкування з тваринами;

• медитації, візуалізації (існують цілеспрямовані, задані на певну тему візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи і т.д.).

### *Ціннісно-смісловий рівень регуляції психофізичного стану*

Образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші для нашого організму емоції. Наш мозок викидає гормони стресу на будь-які подразники, що загрожують нашому спокою. При цьому йому зовсім байдуже, реальні вони чи вигадані. Тому і на надуману проблему організм відреагує, як на справжню.

*«Дивились двоє в одне вікно: один угледів саме багно. А інший – листя, дощем умите, блакитне небо і перші квіти. Побачив другий – весна давно!...Дивились двоє в одне вікно.»*

Отже, важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них. Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?». Для чого у моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація? Які висновки я маю з неї зробити? Чого я маю в цій ситуації навчитись? Якщо з таких позицій підходить до життєвих ситуацій, то вони перестають сприйматися як проблеми, і життя починає сприйматися як школа, де події і ситуації складаються таким чином, щоб ми могли

навчитись саме тому, що нам потрібно.

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

Ще одна причина розвитку професійного вигорання – стресові ситуації, з якими ви стикаєтесь на роботі. Але стрес – нормальний фізіологічний стан організму і можна навчитись легко виходити із нього. Нижче наведено ще декілька способів зняття стресу. Вони прості, легко засвоюються, але дуже ефективні. [8, с. 21].

## 1. 5. Способи саморегуляції

Спосіб 1. Вивільнення дихання - один із способів, який допоможе викинути з голови проблеми та одночасно розслабитись. Забудьте про всі неприємності, просто дозвольте собі це. Ви зможете до них повернутися, коли побажаєте, але немає біди в тому, щоб дати собі відпочити. Протягом трьох хвилин дихаєте поволі, спокійно і глибоко, можете навіть закрити очі, якщо вам так більше подобається. Якщо хочете, поррахуйте до п'яти, поки робите вдих, і до семи, коли видихаєте. Уявіть, що коли ви насолоджуєтесь цим глибоким, неквапливим диханням, всі ваші неприємності і неспокій випаровуються.

Спосіб 2. Повторення коротких, простих тверджень дозволяє впоратись із емоційною напругою, знімає неспокій. Ось декілька прикладів:

- ï зараз я відчуваю себе краще;
- ï я можу повністю розслабитися, а потім швидко зібратися;
- ï я можу управляти своїми внутрішніми відчуттями;
- ï я справлюся з напругою у будь-який момент, коли побажаю;
- ï життя дуже коротке, щоб витрачати його на всякий неспокій;
- ï що б не трапалося, постараюся зробити все, від мене залежне, щоб
- ï уникнути стресу;
- ï внутрішньо я відчуваю, що все буде в порядку.

Можете придумати свої твердження. Головне – повторювати їх декілька разів у день (вголос або записувати).

Спосіб 3. Якщо ви не знаєте, як підступитися до вирішення якоїсь проблеми, можна зробити наступне: запишіть всі свої думки, що стосуються даної проблеми. Це повинен бути список позитивних дій, тобто що треба зробити, щоб її вирішити, або чого не треба робити. Виберіть з них 2 - 3 найбільш ефективних, на вашу думку. Постарайтеся пристосуватися до ситуації, переконавши себе сприймати все так, як є. Почніть з найбільш термінової проблеми. Попросіть ради у кого-небудь, хто здатний оцінити ситуацію об'єктивно.

Спосіб 4. Даний спосіб допомагає вгамувати сум'яття. Сум'яття – це безліч проблем плюс прагнення вирішити кожну з них саме в цю хвилину. Воно також призводить до напруги.

Цей спосіб є ефективним як на роботі, так і при виконанні щоденних домашніх справ.

Коли ви відчуваєте, що стаєте розсіяними, що вас щось бентежить, подивіться на годинник та постарайтесь повністю зосередитися на тому, що ви робитимете в подальші 10 хвилин. Не дозволяйте собі відволікатися або ухилятися від основної справи. Зосередьтесь на майбутній діяльності, незалежно від того, що це (заняття, домашнє прибирання, розмова). Після концентрації уваги на чомусь одному протягом 10 хвилин ви, швидше за все, відчуєте себе спокійно, а попрактикувавши, зможете досягати доброго результату за 2 - 3 хвилини.

Спосіб 5. За допомогою заспокійливих слів або фраз потік негативних думок можна перервати. Виберіть прості слова, наприклад, «мир», «відпочинок», «спокій», «заспокоїтися», «врівноважений», або фрази типу: «глибоке і ще глибше розслаблення». Закрийте очі і зосередьтесь. Повторюйте слово, фразу вголос або мовчки протягом 60 секунд. Хай думки проносяться у вашій голові, не давайте їм оволодіти вами. Дихайте поволі і глибоко.

Спосіб 6. Даний спосіб допомагає протидіяти очікуванням, негнучкості і пред'явленню до себе дуже високих вимог. Коли ви відчуєте себе незадоволеним, сформулюйте вимоги, які лежать в основі цього відчуття. Вам допоможе відповідь на запитання, звернене до себе: «Що я повинен мати, щоб відчувати себе щасливим?» Чудово мати те, що вам подобається, але при цьому враховуйте, що дана вимога може призвести до напруги. Дозвольте своїй вимозі лагідніти до рівня переваги, а потім робіть з нею все, що захочете.

*Пам'ятаєте, що в глибокій старовині люди на Сході говорили: «Господи, дай мені сили, щоб змиритися з тим, що я не можу змінити, дай мені мужність, щоб боротися з тим, що я повинен змінити, і дай мені мудрість, щоб відрізнити одне від іншого».*

Спосіб 7. Коли ви відчуваєте, що перебільшуєте значення якоїсь проблеми, поставте собі наступні запитання:

ï це насправді така велика справа?

ï чи піддається в даний момент ризику що-небудь по-справжньому

ï важливе для мене?

ï чи дійсно це гірше, ніж те, що було раніше?

ï чи здасться мені це таким же важливим за два тижні?

ï чи коштує це того, щоб так переживати?

ï чи варто за це померти?

ï що може трапитися і чи зможу я справитися з цим?

*Що робити, якщо ви помітили перші ознаки вигорання?*

Перш за все, визнати, що вони є. Ті, хто допомагає іншим людям, як правило, прагнуть заперечувати власні психологічні проблеми. Важко зізнатися самому собі: «я страждаю на професійне вигорання». Тим більше, що у важких життєвих ситуаціях включаються внутрішні неусвідомлювані механізми захисту. Серед них – раціоналізація, витіснення

травматичних подій, «окаменіння» відчуттів і тіла. Люди часто оцінюють ці прояви неправильно – як ознаку власної «сили». Деякі захищаються від своїх власних важких станів і проблем за допомогою активності, вони прагнуть не думати про них і повністю віддають себе роботі, допомозі іншим людям. Допомога іншим дійсно на деякий час може принести полегшення. Проте тільки на деякий час. Адже надмірна активність шкідлива, якщо вона відволікає увагу від допомоги, якої потребуєте ви самі.

Пам'ятаєте: блокування своїх почуттів і активність, виражена понад міру, можуть уповільнити процес вашого відновлення.

*По-перше*, ваш стан може полегшити фізична та емоційна підтримка від інших людей. Не відмовляйтеся від неї. Обговоріть свою ситуацію з тими, хто, маючи подібний досвід, відчуває себе добре.

Для професіонала при цьому доречна і корисна робота з супервізором – професійно досвідченішою людиною, яка при необхідності допомагає менш досвідчену колезі в професійно-особистісному вдосконаленні. У запланований період часу професіонал і супервізор регулярно спільно обговорюють виконану роботу. В ході такого обговорення здійснюється навчання і розвиток, які допомагають вийти з вигорання.

*По-друге*, в неробочий час вам потрібна самота. Для того, щоб впоратись зі своїми відчуттями, вам необхідно знайти можливість побути одному, без сім'ї або близьких друзів.

*Що потрібно та чого не потрібно робити при вигоранні?*

Ї НЕ приховуйте своїх відчуттів. Проявляйте ваші емоції і давайте можливість вашим друзям обговорювати їх разом з вами.

Ї НЕ уникайте говорити про те, що трапилось. Використовуйте кожну можливість переглянути свій досвід наодинці з собою або разом з іншими.

Ї НЕ дозволяйте вашим відчуттям труднощів зупиняти вас, коли інші надають вам шанс говорити або пропонують допомогу.

Ї НЕ чекайте, що важкий стан, характерний для вигорання минеться, виділяйте достатньо часу для сну, відпочинку, роздумів.

Ї Висловлюйте ваші бажання прямо, ясно і чесно, говоріть про них сім'ї, друзям і на роботі.

Ї Намагайтесь зберегти нормальний розпорядок вашого життя, наскільки це можливо.

*Що робити, якщо ви розумієте, що вигорання вже відбулося та досягло глибоких стадій?*

Пам'ятаєте: необхідна спеціальна робота з відреагування травматичного досвіду і відродження почуттів. Не намагайтесь провести цю роботу самі з собою – таку складну роботу можна виконати тільки разом з професійним психологом-консультантом. Справжня мужність полягає в тому, щоб визнати, що вам необхідна професійна допомога.

Спочатку йде важка робота, мета якої - «зняти панцир бездушності» та дозволити своїм відчуттям вийти назовні. Це не веде до втрати самоконтролю, але приглушення цих відчуттів може призвести до неврозів та фізичних проблем. При цьому важлива спеціальна робота з руйнівними «отруйними» відчуттями (зокрема, гнів, образа). Результатом цієї

підготовчої роботи стає «розчищення» внутрішнього простору, що вивільняє місце для приходу нових, відроджених почуттів.

Наступний етап професійної роботи – перегляд ваших життєвих міфів, цілей і цінностей, своїх уявлень до себе самого, інших людей і до своєї роботи. Тут важливо прийняти і укріпити своє «Я», усвідомити цінність свого життя; прийняти відповідальність за своє життя і здоров'я і зайняти професійну позицію в роботі.

І лише після цього крок за кроком змінюються стосунки з оточенням і способи взаємодії з ним. Відбувається освоєння по-новому своєї професійної ролі і інших своїх життєвих ролей та моделей поведінки. Людина знаходить упевненість в своїх силах. А значить – вона вийшла з-під дії синдрому емоційного вигорання і готова успішно жити і працювати. [9, с. 93].

### *Рекомендації щодо самоменеджменту педагога*

Постійно розвивайте свої здібності, які є основою самоменеджменту: до самопізнання, самовизначення, самоорганізації, самореалізації, самодіяльності, самоконтролю, само оцінювання, самоотивування, саморозвитку. Розглянемо, в чому полягає суть розвитку даних здібностей.

Розвиток здібностей до самопізнання. Щоб знати себе необхідно осмислити свій життєвий досвід і визначити свої сильні і слабкі сторони, згадайте ситуацію успіху і визначте Ваші властивості, які сприяють успіху і недоліки, рівень професійних знань і вмінь.

Розвиток здібностей до самовизначення. Необхідно точно знати, чого ти хочеш, визначити свої потреби щодо спілкування і досягнень. Навчіться аналізувати свою ситуацію і визначати реальні проблеми, що існують, визначати, прогнозувати ті проблеми, що можуть стати на заваді досягнення намічених цілей і визначати способи нейтралізації їх впливу; навчіться раціональному плануванню, а саме визначати для себе пріоритетні завдання як на найближчий час, так і на перспективу, наприклад, місяць, квартал, рік.

Розвиток здібностей до самоорганізації. Чітко плануйте своє життя на день, тиждень, місяць. Оптимізуйте свою активність за рахунок раціонального використання власних сил і часу, наприклад, виконуючи спочатку багато дрібних завдань, Ви витрачаєте необхідні сили і час, і, може виявитися, що на виконання основного великого завдання, енергії вже обмаль і часу майже не залишилося. Організуйте свою діяльність таким чином, щоб вона приводила не тільки до конкретних результатів, але і щоб сам процес приносив радість, а результати діяльності — моральне задоволення. Навчіться швидко мобілізувати себе для досягнення цілі, а в разі потреби — розслабитися.

Розвиток здібностей до самореалізації. Навчіться визначати можливості, що надає наявна ситуація, аналізувати і швидко приймати рішення, щоб не упустити шанс проявити себе там, де це необхідно, довести іншим і собі на що здатний, використати максимально свої творчі здібності.

Розвиток здібностей до самодіяльності. Навчіться виявляти ініціативу, самостійність, незалежність, навчіться розпочинати свою активність з досягнення поставлених вами цілей без зовнішнього спонукання чи критичного загострення обставин.

Розвиток здібностей до самоконтролю. Навчіться контролювати виконання запланованих вами задач, в результаті порушення плану, чи виявлення помилок — швидко вносити



корективи у плани і в свою діяльність. Сприймайте кожен новий вид діяльності як можливість потренувати свою здатність до адаптації, використовуючи як критерій оптимальність Вашої активності у новій діяльності: мінімум затрачених зусиль, мінімум помилок при досягненні максимально ефективного результату в наявних умовах.

Розвиток здібностей до самооцінювання. Навчіться об'єктивно оцінювати свої якості, досягнення, вміння і цінувати їх, не переоцінюючи їх, але і не занижуючи їх рівня і значення. Корисно пам'ятати, що для професіонала властива адекватно висока самооцінка, яка під час виконання важкого завдання може зменшуватися, і повертатися на попередній рівень, коли результат досягнуто. Але, якщо спеціаліст не може оцінити значимість досягнутого результату, самооцінка може бути заниженою, тому корисно аналізувати, визначати і приймати соціальну цінність власної діяльності.

Розвиток здібностей до самомотивування. Засвойте навички самонавіювання — уміння переконувати себе і на цій основі підпорядковувати дії досягненню власної цілі. Навчіться логічному само переконанню — навчіться підпорядковувати поведінку власній волі і розуму. Навчіться за допомогою регуляції емоцій (музикою, зразком, спілкуванням, творчістю, духовними практиками) і раціонально-логічного мислення із самопереконування і обґрунтування власної активності створювати оптимальну мотивацію — стан ентузіазму, палкого бажання виконати намічене без страху і переживання за можливий неуспіх. Навчіться за допомогою релаксаційних вправ, аутотренінгу знімати стан сильного напруження, сильного переживання, тривого, які пов'язані з гіпермотивацією і зумовлюють виникнення синдрому "переживання-тупості".

Розвиток здібностей до саморозвитку. Виховайте у собі звичку постійно аналізувати свою здійснену активність з метою встановлення позитивної настанови на майбутнє. Це допомагає удосконалювати і розвивати свої професійні, творчі і інші здібності. Кожного разу перевіряйте на практиці, реалізуйте прийняті настанови на майбутнє. Читайте корисну літературу щодо зразків — досвід інших людей, які в подібних умовах самоактуалізувалися, здійснювали саморозвиток і самореалізацію надихає.

Беріть участь у тренінгах особистісного росту. Якщо такої можливості немає, читайте спеціальну літературу, спочатку усвідомте себе як суб'єкта власної життєдіяльності, тобто, як людину яка має вплив на своє життя і реалізує свої цілі і задуми і при цьому діє на вершині всіх своїх цілей і здібностей, а потім перейдіть до реалізації своєї суб'єктності.

Груповою формою профілактики емоційного вигорання можна назвати психологічний тренінг. Він являється ведучим компонентом корекційної програми, що реалізує її психокорекційний принцип. В наш час існує безліч моделей тренінгу профілактики вигорання, серед яких особливий інтерес викликають моделі, засновані на когнітивно-поведінковій терапії А.Еліпса та А.Бека. Вони направлені на посилення почуття контролю над своїм життям за допомогою навчання контролю над своїми емоціями.

Враховуючи досвід вивчення синдрому професійного вигорання, накопичений в багатьох емпіричних дослідженнях, можна сформулювати мету і приблизні завдання оптимальної моделі тренінгу: навчання навичкам саморегуляції і конструктивної поведінки в екстремальних ситуаціях; формування позитивного ставлення до дійсності через рефлексію і когнітивну переоцінку основних життєвих цінностей, розвиток професійно важливих якостей в різних ситуаціях взаємодії; формування індивідуального стилю діяльності і професійної компетентності. Для підвищення адаптивних можливостей особистості і навчання навичкам саморегуляції потрібно використовувати різні способи регуляції

психофізичного стану, включаючи вправи (в тому числі дихального, релаксаційного типу чи з елементами аутотренінга) на керування нервово-психічною напруженістю, настроєм, психічним станом за допомогою перемикання уваги, на самоконтроль зовнішнього стану і прояву емоцій. Формування позитивного ставлення до дійсності можливе через переоцінку ірраціональних переконань (переструктурування) системи цінностей (зниження дезінтеграції мотиваційно-особистісної сфери особистості). Також велике значення має розвиток особистісної рефлексії для усвідомлення наявних проблем і адекватної їх диференціації, здійснення конструктивних шляхів виходу зі стресових ситуацій і подолання синдрому емоційного вигорання, що знаходить своє відображення у деяких вправах і іграх, наприклад «Концентрація на нейтральному предметі», «Концентрація уваги на емоціях і настрої», «Мені сьогодні...» і інші. Розробка профілактичних заходів повинна враховувати особливості професійної діяльності і специфічні для неї фактори ризику, тому суттєвою особливістю проведення тренінгу є тренінгові завдання, що включають активну взаємодію (у вигляді різних рухів, змагання, контролю уваги), тобто завдання і ігри, які мають спортивний відтінок, елементи психогімнастики. Заключний етап корекційної програми передбачає спільний аналіз і обговорення як на рівні групи (заняття-семінари), так і в межах окремих консультацій з її учасниками з приводу результатів тренінгової роботи. Також проводиться повторна діагностика синдрому емоційного вигорання і навчання навичкам самостійної оцінки свого стану, розпізнавання симптомів вигорання (самодіагностика), досліджувані знайомляться з елементами тестування. Учасники тренінгу порівнюють результати самодіагностики з самоаналізом отриманих вражень від колекційної роботи, її елементів. На основі проведених заходів формулюються основні рекомендації, направлені на профілактику психічного здоров'я і прояву синдрому емоційного вигорання. Подальша робота може будуватися як у вигляді консультаційних бесід, так і у вигляді додаткових тренінгів з вибором найбільш ефективних завдань. [5, с. 49].

Для корекційно - відновлювальної роботи з педагогами на тему «Профілактика професійного вигорання я пропоную тренінгову програму «Шлях до гармонії».(Додаток А)

## Висновок

П

Професійна діяльність педагога визнається як одна з найбільш емоційно напружених. Це пов'язано з великою кількістю непередбачуваних і неконтрольованих комунікативних ситуацій, із нерегламентованим режимом роботи, з високою мірою особистої відповідальності педагога, з неможливістю отримати однозначні підтвердження ефективності своєї діяльності тощо. Емоційне вигорання та синдром професійного вигорання педагогів стали проблемними явищами сучасних навчальних закладів. Профілактика та мінімізація професійної деформації педагога потребує системного підходу

на різних етапах діяльності. Саме психологічні служби навчальних закладів мають бути провідниками на шляху до усвідомлення необхідності психологічної допомоги та її прийняття.

Таким чином, на основі короткого аналізу літератури з даної проблеми, досвіду дослідження синдрому професійного вигорання можна визначити наступні найбільш важливі принципи моделі корекційної програми, що присутні на різних етапах її здійснення: діагностичний, психокорекційний і інформаційно-ознайомлювальний. У відповідності з ними реалізується основна мета (профілактика і корекція синдрому емоційного вигорання) програми і ряду головних завдань: підвищення адаптаційних можливостей особистості, формування позитивного настрою по відношенню до оточуючих і своєї професії, розвиток особистісної рефлексії, навчання навикам взаємодії у важких екстремальних ситуаціях. Для здійснення корекційної програми можуть бути використані найрізноманітніші прийоми і методи: психодіагностика, консультативна і психокорекційна бесіда, особистісна рефлексія, самоспостереження, дискусія, варіанти психотерапії, імітаційно-рольові ігри і інше.

### Використана література

1. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Педагогическая психология» / М. В. Борисова. - Ярославль, 2003.
2. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. - СПб: Речь.-2004.
3. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія» / Н. М. Булатевич. - К., 2004.
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2005.
5. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів. - Одеса 2009
6. Емоційне вигорання. - Упоряд.: В.Дудяк - К.: Главник, 2007.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. - К. : Міленіум, 2006.
8. Піговська С. Профілактика синдрому емоційного вигорання // Психолог. - 2011. - №14-15
9. Технології роботи організаційних психологів За наук. ред. Л.М. Карамушки. Навчальний посібник / К.: Фірма «ІНКІОС», 2005.

## ДОДАТОК А

### «Шлях до гармонії»

Тренінг з профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання педагогів включає інформаційний, діагностичний і профілактичний напрями. **Основною метою** тренінгової програми є підвищення рівня психологічної культури педагогів, активізація їх внутрішніх психологічних ресурсів для вирішення різноманітних проблем, оволодіння вмінням керувати своїм психоемоційним станом.

Ця мета вимагає вирішення наступних **завдань**:

- поглиблення пізнання педагогами себе, своїх психологічних особливостей, усвідомлення своїх думок і дій, посилення позитивних якостей особистості, придбання навиків адекватної поведінки в певних соціальних ситуаціях;
- знаходження оптимальних шляхів спілкування з адміністрацією, колегами, дітьми, їх батьками, пошук і використання адекватних методів виховання і розвитку дитини;

Синдром професійного (емоційного) вигорання - серйозна недуга, що загрожує представникам усіх професій, але найбільше від неї потерпають педагоги. Як попередити цю недугу та як її подолати - про це йдеться в матеріалі розвивально-діагностичного тренінгу. Тренінгова програма для педагогічних працівників містить інформаційні повідомлення про синдром «емоційного вигорання», причини його виникнення, основні симптоми цього синдрому та шляхи його подолання. Також подано методичні рекомендації педагогам для профілактики синдрому «професійного вигорання» та методики, що допомагають визначити наявність даного синдрому у педагогічних працівників.

Програма складається з 10 занять, кожне з яких триває 1,2-1,5 години. Заняття рекомендується проводити двічі на тиждень або частіше, в залежності від можливостей учасників. Кількість учасників 10-15 осіб.

## Зміст тренінгової програми

№	Назва заняття
1	Профілактика професійного вигорання
2	«Самопізнання»
3	«Самопізнання» (продовження)
4	«Розвиток комунікативних умінь і навичок педагогів»
5	«Я крокую до майстерності»
6	"Я"
7	«Чудова професія»
8	«Стрес - не проблема!»
9	«Стрес - не проблема!» (продовження)
10	«Психічне здоров'я педагога»

Під час тренінгової програми використовуються різноманітні методичні прийоми, такі як рольова гра, групова дискусія, брейн-стормінг, розгляд реальних проблемних ситуацій, аналіз власного життєвого досвіду. Кожне заняття включає такі елементи, як ритуал привітання; запитання про самопочуття; пропонування ведучим теми заняття; вправи для розминки, основну робочу частину; рефлексію та ритуал прощання. Процес тренінгової програми стосується таких рівнів особистості, як когнітивний, емоційний і поведінковий рівні. Вправи корекційної програми направлені на досягнення основної мети тренінгу – активізацію внутрішніх психологічних ресурсів педагогів для вирішення різноманітних проблем, управління своїм психоемоційним станом. Критеріями зниження рівня емоційного вигорання можуть бути позитивні трансформації, що відбулись в особистості педагогів, їхньому психічному здоров'ї, мисленні, почуттях, у взаємостосунках з іншими людьми. Реалізація психологічного змісту тренінгової програми забезпечується в процесі самопізнання, саморозкриття, самовираження.

### Заняття № 1

#### Профілактика професійного вигорання

Мета: ознайомити з поняттям «стрес», «емоційне вигорання», навчити способам саморегуляції емоційних станів.

Обладнання: м'який стаканчик, аркуш-шпаргалка для вправи «Самопрезентація», м'яка іграшка, аркуші і ручки для вправи «Шляхи подолання стресу».

Психолог: Темою нашого заняття є профілактика професійного вигорання. Сьогодні ми дізнаємося про зміст цього терміну, виконаємо декілька вправ для релаксації і послаблення стресових переживань, а також виробимо шляхи подолання стресу.

## 1. Вправа "Самопрезентація"

Кожен із Вас буде самопрезентувати себе, давши відповідь на запитання:

• Що я ціную в собі?

• Що є предметом моєї гордості?

• Що я вмю робити найкраще?

Презентація відбуватиметься так: один із членів групи дає відповіді на поставлені запитання, закінчуючи називанням імені свого сусіда та словами "... передаю слово тобі", при цьому злегка торкається його. Наступний учасник відповідає за такою ж схемою і т.д., поки не відбудеться самопрезентація всіх учасників.

### «Правила роботи»

1. На заняття не можна запізнюватися.
2. Турбуватися про конфіденційність життя групи.
3. Прагнути бути активним учасником того, що відбувається.
4. Не відмовлятися від права сказати «ні», а також від права самому вирішувати, як поводитися в груповій ситуації.
5. Бути щирим, давати правдиву інформацію.
6. Мати право отримувати підтримку, допомогу з боку групи.
7. Прагнути слухати того, хто говорить, намагаючись не переривати.
8. Виявляти активність, беручи участь в усіх подіях, процедурах, ситуаціях, що виникають під час роботи групи.
9. Мати право висловити свою думку з будь-якого питання.
10. Використовувати звернення на «ти» під час роботи групи.
11. Повідомляти про свої труднощі, що заважають участі в роботі групи «від» і «до».
12. Висловлюватися тільки від свого імені і про те, що сприймається, відчувається, переживається, відбувається «тут-і-тепер».
13. Не говорити про присутніх у третій особі.
14. Не критикувати інших.

### 1. Інформаційне повідомлення.

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

синдром «емоційного вигорання».

Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання – це ті, хто працює у сфері «людина-людина» і в силу своєї професії змушені багато і інтенсивно спілкуватись з іншими людьми. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Синдром професійного (емоційного) вигорання — так називається серйозна недуга, яка відносно недавно поповнила Міжнародний класифікатор психічних хвороб. Вона загрожує представникам усіх професій, однак чи не найбільше потерпають від неї педагоги.

Результати досліджень вітчизняних науковців в професіях системи «людина-людина» свідчать, що ознаки синдрому вигорання мають :

- 80% лікарів;
- 65 % педагогів;
- 85% соціальних працівників,
- 60% працівників органів внутрішніх справ.

Специфіка роботи людей даних професій відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і необхідністю міжособистісного спілкування. Це вимагає від фахівців значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування.

#### 1. Вправа “Стаканчик”

Психолог ставить на долоню м'який стаканчик і говорить учасникам: “Уявіть, що цей стаканчик – для ваших найпотаємніших почуттів, бажань і думок. У нього ви можете покласти те, що для вас важливе і цінне, і те, що ви любите.” Протягом кількох хвилин у кімнаті тиша, раптом ведуча зіжмакує цей стаканчик. Потім ведеться обговорення того, що відчули учасники і що їм захотілося зробити.

Запитання до учасників:

- Коли виникають такі почуття?
- Хто ними керує?
- Куди вони зникають потім?

Психолог: “Те, що ви зараз пережили – це реальний стрес, реальне напруження, і те, як ви це пережили, і є ваша справжня реакція на стрес, реакція на проблеми, які виникають у вас у спілкуванні з іншими людьми ”

#### 4. Методика «Визначення синдрому емоційного вигорання» за методикою К. Маслач та С. Джексона

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень, за кожним висловіть свою думку. Для оцінки ступеня своєї згоди з твердженням використовуйте шкалу:

+ 2 — «так»;

+ 1 — «швидше так»;

0 — «не знаю»;

-1 — «швидше ні»;

-2 — «ні».

1. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, що я витрачаю.
2. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.
3. Через утому чи напругу я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
4. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні.
5. Я не відчуваю підтримки батьків своїх вихованців.
6. Незважаючи на труднощі, інтерес до роботи зберігається, моя робота приносить мені багато радості.
7. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
8. Я часто радію, що моя робота приносить користь дітям.
9. Я помилився у виборі професії (займаю не своє місце).
10. Я звичайно виявляю цікавість до вихованців і крім того, що стосується занять.
11. У мене багато планів на майбутнє в моїй професії, і я вірю в їхнє здійснення.
12. Я постійно відчуваю підтримку в роботі від своїх колег.
13. Ранком я відчуваю втому та небажання йти на роботу.
14. Вихованцям я приділяю багато уваги, але й одержую достатню віддачу від них.
15. Робота приносить мені усе менше задоволення.
16. Я б змінив місце роботи, якби була можливість.
17. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи.
18. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співробітництва в колективі.
19. Наша робота низько оцінюється суспільством, неprestижна.
20. Після роботи на якийсь час хочеться усамітнитися.



21. Моя робота погано на мене вплинула — притупила емоції, зробила нервовим.
22. Мої вимоги до якості виконуваної роботи вищі, ніж результат, якого реально досягаю в силу обставин.
23. Ситуація на роботі мені здається дуже важкою, напруженою.
24. Зазвичай я кваплю час: швидше б робочий день скінчився.
25. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.
26. Мое бажання навчити дітей не знаходить у них підтримки.
27. Мені здається, що я занадто багато працюю
28. Останнім часом я став більш «холодним» до тих, з ким працюю.
29. Останнім часом мене переслідують невдачі.
30. Якби в мене була інша робота, я був би більш щасливий.
31. Я часто працюю через силу.
32. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато вартісного.
33. Працюючи з дітьми, наче ставлю «екран», що захищає мене від негативних емоцій.
34. Після роботи я відчуваю себе, як «вичавлений лимон».
35. Мені здається, що колеги все частіше перекладають на мене свої проблеми та обов'язки.

Нижче наводиться «ключ» до методики - перелічуються симптоми і відповідні номери тверджень (ознак). Знак (-) перед номером означає, що відповідь «так» (+) чи «ні» (-) треба замінити на протилежну. Далі підраховується алгебраїчна сума балів у рядках. Чим вищий підсумковий бал у рядку, тим вища виразність цього симптому «емоційного вигорання».

1. Незадоволеність собою: 1, -8, 15, 22, 29.
2. Загнаність у клітку: -2, 9,16, 23, 30.
3. Редукція професійних обов'язків: 3, -10, 17,24,31.
4. Редукція особистих досягнень: -4,-11, -18, -25, -32.
5. Відсутність соціальної підтримки: 5, -12, 19,26,33.
6. Емоційна спустошеність: -6,13,20,27,34.
7. Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 7,-14, 21, 28, 35.

-

## 5. Інформаційне повідомлення.

## «Емоційна культура як профілактика професійного вигорання»

Емоційна культура складається з дуже тонких навичок. Вона впливає на успіх взаємодії, порозуміння, сприяє подоланню вигорання та його профілактиці.

Серед емоційних здібностей, які можна і потрібно розвивати в собі, можна віднести:

ü Асертивність – здатність захищати свої права, свою справу, свої переконання, з повагою приймаючи погляди партнера по спілкуванню. Асертивність є своєрідним проявом чесності у стосунках: ви чітко говорите, що відчуваєте і що вас не влаштовує, не забуваючи про потреби іншого, і вам відповідають тим самим.

ü Автономність, або відсутність емоційної залежності від партнера. Це здатність спиратися на впевненість у собі, внутрішню силу і прагнення задовольняти очікування і обов'язки, не стаючи їхнім рабом.

ü Самореалізація, здібності і таланти, якими вас наділила природа. Самореалізуючись, ви приймаєте і себе, і своє оточення, і професію, і те місце, де ви знаходитесь на дорозі життя.

### 6. Вправа на релаксацію “Ниточка на маківці”

Виконується під час ходьби. Уявіть, що до вашої маківки прикріплена ниточка, яка вас тягне доверху. Поки ви в дорозі, відкиньте всі думки, окрім одної – про цю ниточку. В результаті покращується постава, нормалізується дихання, минає напруженість і очікування неприємностей. Спробуйте походити по кімнаті з «ниточкою на маківці»

### 7. Вправа “Асоціації”

Учасники сидять у колі. Передають один одному іграшку, називаючи якомога більше асоціацій до словосполучення “психічне здоров'я”.

Психолог: Все те, що ми зараз казали, ми могли б побажати одна одній, чи не так?

Заключна рефлексія.

## **Заняття №2**

### **«Самопізнання»**

Мета: допомогти усвідомити важливість прийняття свого «Я».

#### 1. Вправа «Привітання»

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Матеріали: м'яка іграшка.

Хід вправи: психолог вітається з групою. Просить учасників по черзі привітатись з м'якою

іграшкою невербальним способом. Психолог вітається першим і передає іграшку по колу. Потім пропонує привітати кожному свого сусіда справа так само, як він вітався з іграшкою.

Рефлексія: що ви відчували? Що вам дало виконання цієї вправи?

## 2. Інформаційне повідомлення «Моя доля. У чийх вона руках?»

Людей можна умовно поділити на дві групи: тих, хто причину всіх своїх негараздів бачить у зовнішньому середовищі, інших людях, обставинах, долі, і тих, хто шукає причини всіх подій у собі. Потрібно визнати, що люди, їхні долі іноді бувають втягнені у вир історичних подій, які одна людина не може змінити і які впливають на її долю. Але більше шансів мають ті, хто вірить, що в житті багато залежить від них самих. Корисно прийняти гіпотезу про те, що думки людини мають властивість притягувати події, обставини, які необхідні для їхнього зростання, самореалізації, але вони можуть притягувати і небажане, якщо ви будете думати, що з вами це неодмінно станеться. Тому важливо навчитися мислити позитивно: приймати відповідальність за свої вчинки і навіть у складних обставинах бачити і цінувати досвід, який сприятиме вашому зростанню.

Інформаційний аркуш «Способи зміни думок»

Часто до нас приходять думки, які завдають нам болю. Ми втрачаємо через них енергію, впевненість у собі. Іноді таких думок буває більше, ніж хороших. Але в житті часто все залежить від нас, тобто життя таке, як і що ми про нього думаємо.

Можна навчитися змінювати негативні думки про себе та своє життя на більш приємні:

1. Звернення до своїх прав. Якщо ти вважаєш, що ти «якийсь не такий», то можеш змінити цю думку на іншу, бо ти маєш право бути тим, ким ти є. Наприклад, я — боягуз — негативне висловлювання; я маю право на власні емоції — позитивне висловлювання.
2. Звернення до позитивного досвіду на цю тему. Наприклад, я — боягуз — негативне висловлювання; є ситуації, в яких я досить рішучий, — позитивне висловлювання.
3. Зміна прикметників. Можна замінити негативні прикметники, які принижують тебе, на більш позитивні, але таким чином, щоб ваша попередня думка не втратила правдивості. Наприклад, я — боягуз — негативне висловлювання; я не одразу можу зреагувати впевнено — позитивне висловлювання.

Рефлексія: якщо є бажання, вони можуть поділитися своїми змінами думок. Учасники виражають свої емоції під час виконання завдань. Що було найважче виконувати? Чи зможете ви скористатися цією інформацією в житті?

## 3. Вправа «Хто я?»

Мета: усвідомити важливість прийняття свого «Я» з усіма перевагами та недоліками.

Інструкція. За допомогою «мозкового штурму», не розмірковуючи, 10—20 разів дайте відповідь на запитання «Хто я?», використовуючи характеристики, риси, інтереси й почуття для опису себе, розпочинаючи кожне речення із займенника «Я». Потім зробити розподіл відповідей на «+» і «—». Замінити негативні прикметники на більш позитивні, але таким чином, щоб речення не втратило правдивості. Після цього проводиться робота з одержаними відповідями, можливо в кількох варіантах:

1) кожний учасник розповідає про себе;

2) анонімно аркуші з відповідями складають у стопку, ведучий зачитує, а учасники намагаються відгадати, кому належать ці визначення.

Рефлексія: чи легко було писати про себе? Чому? Яких рис більше: позитивних, негативних чи нейтральних? Чому? Чи часто ви замислюєтесь над запитанням «Хто я»? Для чого ставити собі це запитання? Чи цікаво отримувати відповіді? (Важливо зафіксувати, що саморозкриття в процесі виконання і обговорення вправи приносить цікаву і важливу інформацію для себе і для інших.)

#### 4. Вправа «Австралійський дощ»

Мета: психологічне розвантаження учасників.

Інструкція. Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви передаватимете мої рухи. Тільки-но вони повернуться до мене, я передам наступні. Стежте уважно!

- В Австралії здійнявся вітер. (Ведучий потирає долоні.)
- Починає крапати дощ. (Клацання пальцями.)
- Дощ посилюється. (Плескання долонями по грудях.)
- Починається справжня злива. (Плескання по стегнах.)
- А ось град, справжня буря. (Тупіт ногами.)
- Але що це? Буря стихає. (Плескання по стегнах.)
- Дощ стихає. (Плескання долонями по грудях.)
- Краплі падають на землю. (Клацання пальцями.)
- Тихий шелест вітру. (Потирання долонь.)
- Сонце! (Руки догори)

#### 5. Інформаційне повідомлення «Самопізнання»

Самопізнання — це дослідження, пізнання самого себе. Здатність до самопізнання властива лише людині, здійснюється за допомогою розуму. Складність самопізнання полягає в його орієнтованості на саму людину, на її внутрішній світ, багатий суб'єктивним, індивідуально-самобутнім. Уявлення про себе формується і під впливом оцінювання з боку інших людей під час співвіднесення мотивів, мети, результатів своїх учинків і дій із соціальними нормами поведінки, прийнятими в суспільстві. Самопізнання — найважливіша з умов, яка спонукає змінювати свій стан на краще.

«Наше Я. Яке воно?»

Наше «Я» — це одна з найскладніших загадок. Іноді «Я» має здоровий глузд, іноді — це голос творчої фантазії. Деякі дії ми виконуємо взагалі всупереч своїй волі. Гармонійна

людина, людина успіху завжди повинна уникати будь-яких крайнощів, її золота середина: «Я люблю себе, я люблю весь світ. За законами природи, якщо людина любить світ, то і світ любить її, тобто добре співвідносяться інтереси особистості, суспільства, природи».

Сприйняття людиною себе залежить від того, наскільки вона вірить у себе та свої можливості. Люди, які почуваються щасливими, вважають, що їх люблять, що вони потрібні, до них добре ставляться інші, що вони здібні та їх цінують. Вони мислять позитивно. Ви зможете почуватися щасливішими, налагоджувати добрі взаємини з іншими людьми, якщо навчитеся поважати себе. Ті, хто навчився поважати себе, як правило, приймають і інших. Тобто, якщо ви позитивної думки про себе, то добре думатимете й про інших, і навпаки. Ми знаємо, що «Я» утворюється пластами, як земна кора — чим глибше, тим давніші пласти власного усвідомлення. Давайте здійснимо екскурсію, занурюючись у власне «Я».

## 6. Вправа «Мое я»

Мета: усвідомлення важливості прийняття свого «Я».

Хід вправи: кожному учаснику психолог пропонує зобразити своє «Я» у вигляді дерева з різними гілочками та глибоким корінням. Одна з верхніх гілочок — зовнішнє «Я» (можна зобразити символом вербальним чи графічним, намалювати малюночок), інші гілочки — «Я на роботі», «Я в сім'ї», «Я в колі друзів чи знайомих», «Я — сексуальне» тощо. Вийшла дуже екзотична крона. Далі психолог просить зобразити коріння, виписуючи на ньому свої позитивні та негативні риси. Малюнки вивішують на видному місці.

Рефлексія: що ви відчували, малюючи дерево? Що вам було найважче зобразити? Поділіться враженнями від вправи.

### Заключна рефлексія

## **Заняття №3**

### **«Самопізнання» (продовження)**

Мета: допомогти усвідомити важливість прийняття свого «Я».

#### 1. Вправа «Привітання»

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Кожен учасник по колу називає свій стан в образі. «Я сьогодні відчуває себе як...», «Мій стан схожий на ...»

#### 2. Вправа «Рольова гімнастика»

Мета: усвідомлення важливості прийняття свого «Я».

Хід вправи: кожен учасник отримує аркуш із завданням вимовити слово «Я»: голосно, тихо, ствердно, здивовано, із захопленням, сумом, ніжно, з іронією, зі злістю, тоном відповідального працівника, розчарованого тощо.

Рефлексія: які почуття ви переживали під час виконання вправи? Що дивувало, а що

сподобалося?

### 3. Вправа «Чарівний стілець»

Мета: підвищення самооцінки особистості.

Матеріали: вільний стілець, бажано круглий.

Хід вправи: психолог кладе посеред кола стілець і пропонує комусь добровільно сісти на нього. Потім оголошує цей стілець чарівним — особа, що сидить на ньому, найкраща, найчарівніша. Пропонують групі по колу висловити компліменти людині на «чарівному стільці». Той, хто сидить на стільці, повертається обличчям до кожного, хто буде висловлювати йому компліменти, і не забував подякувати.

Рефлексія: для чого ми це робили? Попросіть того, хто сидів на стільці, поділитись своїми враженнями.

### 4. Вправа «Пробачати ближнього»

Мета: розвиток рефлексії, саморегуляції емоційного стану, вміння пробачати іншим.

Хід вправи: на аркуші паперу написати список рідних, близьких, знайомих і їх провини щодо вас за минулий тиждень. Аркуш розірвати на клаптики, проаналізувавши причину. І все пробачити, забути.

Рефлексія:

- Чи легко було згадати провини вашого оточення щодо вас?
- Чи легко розірвати аркуш? Чому?

### 5. Вправа «Як я люблю самого себе»

Мета: розвиток позитивного самосприйняття, вміння любити себе.

Хід вправи: письмово учасники повинні проаналізувати, як часто вони почуваються незадоволеними собою і коли відчують любов до себе. Яке ставлення до себе переважає частіше. Кожен учасник, проаналізувавши запитання, вголос говорить: «Я люблю себе за.....»

Рефлексія:

- Чи легко сказати: «Я люблю себе»?
- Чи часто ви говорите це собі?

### 6. Інформаційний блок «Мої переваги й вади»

Коли людина знає про свої справжні переваги і вади, їй легше домогтись успіху в будь-якій справі, визначити своє місце в колективі, стати кращою.

Для цього потрібно, дотримуватися правил:

• Завжди думайте про те, як ставляться до вас люди.

• Якщо ви чимось не сподобалися другові, якщо вами незадоволене керівництво, ви теж повинні бути незадоволені собою».

• Погано не те, що у вашому характері є вади, а те, що ви їх не визнаєте і не намагаєтеся виправити.

• Хочете добре пізнати себе, спробуйте свої сили в різних видах діяльності, не втрачайте можливості навчитися новій корисній справі, беріться за будь-яке громадське доручення.

І що б ви не робили, пам'ятайте: чим більш різнобічна діяльність, тим повніше розвиваються обдарування і здібності, тим точніше ви зможете відповісти на запитання: «В чому моє покликання?». Оцінюйте себе за наслідками своєї діяльності: добрі наслідки свідчать про ваші переваги. Не звинувачуйте інших, якщо у вас щось не вдається, шукайте причину в самому собі. Правильно сприймайте критику, пам'ятайте: ворог ваших вад — ваш найкращий друг. Не вірте людям, які завжди хвалять. Майте мужність визнати справедливую критику, і ви матимете справжніх друзів.

#### Інформаційний лист «Поради з підвищення самоповаги»:

1. Пам'ятайте про свої позитивні риси, замість того, щоб пам'ятати погане.
2. У всьому, що робите, намагайтеся знайти позитив. Привітайте себе з цим успіхом.
3. Постійно згадуйте свої успіхи.
4. Пробачте собі помилки. Ми можемо ставитися до себе дуже суворо, але все-таки робимо їх. Визнайте свою помилку й адекватно компенсуйте збитки. Не перекладайте провину на інших — це ознаки безсилля. Так само не перегинайте палицю, обвинувачуючи у всьому тільки себе.
5. Ставтеся до себе добре. Пам'ятайте: той хто любить себе, виглядає краще, має міцне здоров'я.
6. Визнайте себе таким, яким ви є, — унікальним, оригінальним, людяним.
7. Живіть сьогоднішнім днем, і ви отримаєте більше задоволення від життя.

#### 7. Вправа «П'ять добрих слів»

Мета: отримання зворотного зв'язку від групи, підвищення самооцінки, самопізнання.

Інструкція. (Учасники діляться на 2 підгрупи) Кожен з вас має обвести свою руку на аркуші і на долоньці написати своє ім'я. Потім ви передаєте свій аркуш сусідові праворуч, а самі одержуєте малюнок від сусіда ліворуч. В одному з «пальчиків» отриманого чужого малюнка ви пишете якусь привабливу, на ваш погляд, рису її власника. Інша людина робить запис на іншому пальчику тощо, поки аркуш не повернеться до власника.

Рефлексія: які почуття у вас виникли, коли ви читали написи на своїй «руці»? Чи всі ваші переваги, про які написали інші, вам відомі?

### Заключна рефлексія

## **Заняття № 4**

### **Розвиток комунікативних умінь і навичок педагогів**

Мета тренінгу: опанування педагогами прийомів ефективного спілкування через ігрові методи навчання й техніку активного слухання.

#### Інформаційне повідомлення

Спілкування людей між собою — надзвичайно складний процес. Неефективність у спілкуванні може бути пов'язана з повною або частковою відсутністю певного комунікативного уміння. Труднощі, які виникають у спілкуванні в конкретній ситуації, можуть бути спричинені недостатнім самоконтролем, наприклад через невміння впоратися з первантаженням, імпульсивністю, агресією тощо. Кожний з нас вчиться володіти собою, набуваючи досвіду, часто на помилках і розчаруваннях.

#### Вправа № 1 «Комунікативна майстерність»

Психолог пропонує учасникам оцінити свої комунікативні навички і уміння. Ведучий малює на дошці (чи вивішує заздалегідь підготовлений малюнок) «сходи комунікативної майстерності». Лівий край — майстер комунікації, правий — рівень майстерності. Завдання — знайти своє місце на цих сходах і стати туди, відповідно до своїх міркувань. По завершенню роботи учасники групи обговорюють вправу.

#### Вправа № 2 «Візуальне відчуття»

Мета: удосконалення перцептивних навичок сприйняття й представлення один одного.

Хід вправи. Усі сідають колом. Ведучий просить, щоб кожен уважно подивився на обличчя інших учасників. Через 2—3 хв всі закривають очі і намагаються уявити собі обличчя інших учасників групи. Впродовж 1—2 хв потрібно фіксувати в пам'яті обличчя, яке вдалося найкраще уявити (запам'ятати). Після виконання вправи група обговорює свої відчуття й повторює вправу. Завдання: кожен учасник групи намагається відтворити в пам'яті якомога більшу кількість обличч учасників тренінгу.

#### Вправа № 3 «Дискусія»

Мета: досягнення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні.

Хід вправи. Група поділяється на трійки. У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого і німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні — зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого»: він може говорити і бачити; третій — «сліпого і німого»: він здатний тільки чути і показувати. Усій трійці пропонують завдання, наприклад, домовитися про місце, час і мету зустрічі.



### Вправа № 4 «Так»

Мета: удосконалення навичок емпатії і рефлексії.

Хід вправи. Група поділяється на пари. Один з учасників говорить фразу, що виражає його стан, настрій чи відчуття, інший ставить йому запитання, щоб з'ясувати деталі. Вправа вважається виконаною, якщо у відповідь на запитання учасник одержує три позитивні відповіді — «так».

### Вправа № 5 «Передавання руху по колу»

Мета: удосконалення навичок координації та взаємодії на психомоторному рівні, розвиток уваги та емпатії.

Хід вправи. Усі сідають у коло. Один з учасників групи починає діяти з уявним предметом так, щоб його можна було продовжити. Сусід повторює його дію і продовжує вправу. У такий спосіб предмет обходить коло і повертається до першого гравця, який називає переданий йому предмет і кожен з учасників називає, у свою чергу, що передавав саме він. Після обговорення вправа повторюється ще раз.

Психолог: Численні дослідження показують, що успіх людини, яка працює в сфері постійного спілкування, на 80 % залежить від її комунікативної компетентності.

Непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана з відсутністю комунікативних навичок спілкування, з труднощами їх практичної реалізації (стомлення, неуважність, умови діяльності, особливості ситуації). На підтвердження сказаного ведучий аргументовано наводить випадки, коли учасники дискусії пропускали висловлювання інших чи спотворювали предметні позиції під час відтворення розмови з пам'яті.

-

### Вправа № 6 «Диспут»

Мета: відпрацювання навичок активного слухання.

Хід вправи. Учасники поділяються на дві команди. За допомогою жереба з'ясовують, яка команда яку позицію займатиме з певного питання, наприклад: прибічники засмаги, паління, роздільного харчування і ті, що проти цього.

Члени команд по черзі висловлюють аргументи на користь певної точки зору. Обов'язковою вимогою для учасників гри є підтримка думок суперників і розуміння аргументації. У процесі диспуту той з членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати «угу-підтакуванням» і «луною», ставити уточнювальні запитання, якщо зміст аргументації недостатній, у такому разі можна використати парафраз. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволено висловлювати лише після того, як той, хто виступає, просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «так, саме це я і мав на увазі»).

Ведучий стежить за виступами і за тим, щоб учасники диспуту підтримували висловлювання, використовуючи при цьому відповідні реакції. Можна давати пояснення типу «так, ви мене зрозуміли правильно», при цьому повторивши слова співрозмовника, і переконатися в правильності розуміння висловленої думки. Ведучий намагається застерегти учасників

диспуту від спроб продовжувати і розвивати думки співрозмовника, приписуючи йому не його слова.

По закінченню ведучий коментує хід справи, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою парафразу вдалося домогтися уточнення позицій учасників диспуту.

Орієнтовні запитання для обговорення:

- Які труднощі постали перед вами під час розмови?
- Чи були випадки, коли після парафразу відбувалося уточнення позиції?
- Кому з учасників не вдалося зрозуміти іншого?

### Вправа № 7 «Карусель»

Мета: формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакт, розвиток емпатії та рефлексії в процесі навчання.

Хід вправи. У вправі організують серію зустрічей, причому щоразу — з новою людиною. Завдання: легко вступити в контакт, підтримати розмову і попрощатися. Члени групи шикуються за принципом каруселі, тобто обличчям один до одного, й утворюють два кола: внутрішнє нерухоме і зовнішнє рухоме.

Приклади ситуацій:

- ü Перед вами людина, яку ви добре знаєте, але досить довгий час не бачили. Ви дуже раді цій зустрічі .
- ü Перед вами незнайома людина. Познайомтеся з нею .
- ü Перед вами маленька дитина, вона чогось злякалася. Підійдіть до неї і заспокойте її.
- ü Після тривалої розлуки ви зустрічаєте коханого (кохану), ви дуже раді зустрічі . Час на встановлення контакту і проведення бесіди 3—4 хв. Потім ведучий дає сигнал, і учасники тренінгу переходять до наступного учасника.

### Вправа № 8 «Остання зустріч»

Мета: удосконалення комунікативної культури.

Хід вправи. Уявіть собі, що заняття вже закінчилися, і ви маєте попрощатися. Але чи встигли ви сказати один одному те, що хотіли? Може бути, що ви забули поділитися з групою своїми переживаннями? Можливо, є людина, думку якої про себе ви хотіли б почути? Чи хочете ви подякувати комусь за щось? Зробіть це «тут і тепер».

Заключна рефлексія

## **Заняття № 5**

### **Я крокую до майстерності**

Мета: сформувати у педагога впевненість у професії, вчити діяти та спілкуватися, стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень, активізувати творчий потенціал педагога.

### Вправа № 1 «Сповідь педагога»

Активізація уваги учасників:

Я щоранку заходжу у групу,

На дитячих обличчях - усміх.

Чого варта я, діти, без вас?

Ви - натхнення моє, мій успіх!

За плечима - минулі роки,

Але й досвід прийшов із літами.

Що я варта без вас, малюки?

Я безмежно люблю вас, я з вами!

Щоб любові вогонь не згас,

Щоб віддати дітям серце і душу,

Я щоранку заходжу у групу:

Я - педагог, я вчити мушу!

### Вправа № 2 «Мій герб»

Всім пропоную на спеціальному аркуші паперу намалювати уявний герб, в якому буде розкрита особистість кожного. Після завершення завдання кожен учасник представляється і по черзі розповідає про свій герб і пояснює чому намалював його саме таким. Наприклад, якщо людина любить музику, то вона може зобразити себе у вигляді ноти чи якогось улюбленого інструмента.

### Вправа №3 Мозковий штурм «Урок»

Робота в 3 групах. На аркуші А - 1 вертикально записуємо слово «урок».

Шляхом вільного висловлювання запишіть слова, які асоціюються з уроком, що починаються з літер «у», «р», «о», «к». Це можуть бути іменники, прикметники, дієслова. У кожного різні відчуття щодо однієї й тієї самої речі.

### Вправа № 4 «Портрет ідеального педагога»

Робота в 3 групах:

1 групі дається завдання створити портрет невдалого і неуспішного педагога, вказавши на

його помилки і причини такого становища.

2 група описує педагога успішного і створює його портрет з перевагами, завдяки яким він став успішним.

3 групі потрібно від імені міністерства освіти і науки України запропонувати щось нове щодо структури, змісту освіти, методів і прийомів навчання, поглядів на урок, ролі педагога в процесі розвитку вихованців.

Кожна група зачитує і захищає свого педагога і свій список. У кінці ми виділяємо, які помилки не потрібно допускати у своїй роботі, щоб не стати поганим педагогом – спеціалістом, а чому потрібно вчитися, щоб стати успішним педагогом.

Обговорення: Звичайно, навіть у найуспішнішого педагога були кризи і поразки та ті факти, які ставили його у глухий кут, але не той педагог успішний, який не припускається помилок, а той, хто зробивши помилку, не опускає руки, а проаналізувавши їх, зміг прийняти і вдосконалити їх у своїй творчій роботі з вихованцями. Не бійтеся робити помилки, найголовніше вмійте з них виносити для себе правильні висновки.

### Вправа № 5 «Педагогічна майстерність»

Розв'язання педагогічних ситуацій:

Педагогічна ситуація №1. Ви почали вести урок, всі вихованці заспокоїлись, настала тиша, і раптом в групі хтось голосно засміявся. Ви здивовано подивились на того вихованця. Він, дивлячись вам прямо у вічі, заявив: „Мені завжди смішно дивитись на вас і хочеться сміятись, коли ви починаєте заняття”. Як ви відреагуєте на це? Виберіть і поясніть правильний варіант із запропонованих нижче.

„Ось тобі й на”, „А що тобі смішне?”, „Ну й ради Бога”, „Ти що, дурний”,

„Люблю веселих людей”, „Я радий(а), що створюю у тебе веселий настрій”. Запропонуйте свій варіант.

Педагогічна ситуація №2

На початку заняття або вже після того, як ви провели декілька занять, вихованець робить заяву: „Я не думаю, що ви як педагог зможете нас чогось навчити”. Ваша реакція:

„Твоя справа – вчитися, а не вчити мене”.

„Таких, як ти, я, звичайно, нічому не зможу навчити”.

„Ти просто не хочеш учитися”.

„Мені цікаво знати, чому ти так думаєш ? ”

### Вправа № 6 Метод «Прес»

Підсумовуючи роботу на сьогоднішньому занятті, закінчіть думку:

Сьогодні мене вразило...

Сьогодні мені згадалося...

Мені запам'яталося ...

Мене драгувало ...

Мені було цікаво ...

Мене порадувало ...

Спілкування було ...

Заключна рефлексія

## Заняття № 6

### "Я"

Мета: зниження емоційного напруження, розвиток здатності розуміти емоційний стан іншої людини й уміння адекватно висловлювати свій.

#### Вправа № 1 «Знайомство»

Активізація учасників тренінгу

Усі учасники стають в одне спільне коло. По черзі, починаючи з тренера, кожному учасникові потрібно назвати себе й сказати щось позитивне про себе. Фразу можна запропонувати розпочати словами: "Мене звати... Моя краща подруга (друг) про мене сказала (в) б (би), що я..."

#### Вправа №2 «Хто я?»

Мета: усвідомлення важливості прийняття свого "Я" з усіма перевагами та недоліками.

За допомогою інтерактивного методу "мозкової атаки" (записувати кожен ідею чи пропозицію, яка спала на думку, не розмірковуючи); 10 разів відповісти на запитання "Хто я?", використовуючи характеристики, риси, інтереси й почуття для опису себе, починаючи кожне речення із займенника ("Я..."). Потім зробити розподіл відповідей на "+" і "-". Замінити негативні прикметники на більш позитивні, але таким чином, щоб речення не втратило правдивості.

#### Вправа № 3 «Автопортрет»

Мета: самосприйняття.

Під тиху музику намалювати символічний автопортрет, тобто піктограму. Дати незвичайний заголовок малюнку. Виконані портрети вивішуються тренером на дошці. Учасники аналізують бачення кожного малюнка, відчуття, настрої, емоції, які він викликає, вказують, кому він належить. Обговорення заняття.

#### Вправа № 4 «Усі люди різні, і кожна людина унікальна»

Запропонувати учасникам навчитися розпізнавати процеси, які часто заважають усвідомленню унікальної неповторності кожної людини. До таких понять належать: стереотип, упереджене ставлення, дискримінація.

Стереотип - усталене слово або словосполучення, яке відображає впевненість у тому, що група людей характеризується певними подібними якостями і члени групи не мають індивідуальних відмінностей.

Упереджене ставлення - думка, часто несприятлива, про предмети або людей, яка складається ще до того, як були розглянуті всі аспекти. На відміну од стереотипу, упереджене ставлення відображає вже повніше ставлення до певних предметів або людей і представлено, як правило, у вигляді складного речення.

Дискримінація - неоднакова взаємодія з людьми за ознакою їхнього віку, релігії, походження, національності, фізичних вад, статі, соціальної стратифікації, раси тощо. На відміну од стереотипу й упередженого ставлення до предметів або людей, дискримінація обов'язково пов'язана з конкретними діями.

#### Вправа № 4 «Асоціації»

Мета: показати учасникам групи, що кожна людина - індивідуальність.

Вправа "Асоціації" сприяє також швидкому знайомству учасників та підвищенню відчуття їхньої власної цінності. Усі члени Т-групи сидять колом. Кожний по черзі, починаючи зліва від ведучого, сідає на стілець у центрі й повертається обличчям до кожного й одержує асоціацію, яка виникає у даний момент. Це може бути асоціація із квіткою, спорудою, природним явищем, літературним героєм тощо. Але заборонено оцінювати людину: товстий, худий, злий тощо. Наприклад: жінка - голуба хвиля, Дюймовочка, загадка, холодний вітерець, лисичка; чоловік - молодий дуб, пан отаман, грозова хмара, трактор, директор...

Після того відбувається обговорення, під час якого учасники починають розуміти, що сприймання чи виникнення асоціації відбувається у зв'язку з проблемами, соціальним досвідом тієї людини, у якої вони виникають. Учасники тренінгу розповідають про свої переживання. Усе це сприяє пізнанню та об'єктивному оцінюванню свого "Я".

#### Вправа № 5 «По той бік дороги»

Ця вправа допомагає виявити, наскільки толерантною є група. Не слід оцінювати чи засуджувати погляди інших, варто підкреслювати, що кожен може мати свої погляди, з якими можна погоджуватися чи ні. Засуджувати можна лише дискримінаційні чи насильницькі дії. Утім, часто невизнання цих відмінностей призводить до конфліктів. Більшість "конфліктів позицій" не мають рішень, які б влаштували обидві сторони. Тож важливіше шукати спільні інтереси чи потреби учасників.

Запросити учасників стати посередині кімнати. У центрі проходить уявна дорога. Тренер називає певні твердження. Ті учасники, які погоджуються з цими висловами, мають перейти на праву сторону "дороги", а ті, хто не погоджується - на ліву. При цьому слід, щоб учасники звернули увагу на те, хто з ними по один бік дороги.

— У мене в дитинстві було прізвисько.

— Я маю старшу сестру.

- Важливо під час спілкування завжди уникати сварок і конфліктів.
- Я не бачив жодної серії "Району Мелроуз".
- Дуже легко спілкуватися з людиною, в якій високе самооцінювання.
- Я люблю морозиво.
- У конфлікті завжди можна визначити "сторону, яка має рацію" і "сторону, яка не має рації".
- Я не люблю відпочивати на морі.
- Мене дратують люди, які нав'язують свої погляди.
- Я люблю читати детективи.
- Мені з власного досвіду знайомий внутрішній конфлікт, зумовлений, з одного боку, бажанням добре поїсти, а з іншого боку - бажанням мати стрункий стан.
- Я хочу одержати задоволення від цього тренінгу. Провести обговорення тверджень у формі дискусій.

#### Вправа № 6 «Воскова свічка»

Вправа на відвертість та довіру. Станьте у тісне коло. Бажаючий стає у центр кола, замружує очі й дозволяє групі похитати себе, тримаючи за плечі й верхню частину тулуба. Це може бути рух за годинниковою стрілкою або навпаки чи хитання з одного боку в інший. Стопи ніг того, хто стоїть у центрі, не повинні відриватись од підлоги. Цю процедуру проробляють усі.

Обговорення:

- Як ти почувався, коли був у центрі кола?
- Про що думав, коли був членом групи і гойдав інших? Якого набув досвіду?
- Чи є відмінності в поведінці групи залежно від того, хто є в центрі кола?
- Який висновок можна зробити про групу та її членів?

Заключна рефлексія

#### **Заняття № 7**

#### **«Чудова професія»**

Мета: формувати позитивну мотивацію до вчительської професії; розвивати вміння встановлювати комунікативний контакт з іншими, сприймати і розуміти емоційний стан

іншої людини;

### Вправа № 1 «Чарівна паличка»

У тренера в руках «чарівна паличка», яку він зі словами привітання і побажань на сьогодні передає будь-кому з учасників тренінгу. Той, у кого «чарівна паличка», теж передає її із словами привітання і побажання наступному учаснику. І так продовжується доти, доки всі учасники не привітаються.

### Вправа № 2 «Мікрофон»

Мета: заняття емоційного напруження, позитивне налаштування на заняття.

Хід вправи: учасникам тренінгу пропонується продовжити речення:

- Якби мій настрій мав колір, то він би був...
- Якби мій настрій міг звучати, то він би зазвучав, як...
- Якби мій настрій оцінити за 10-бальною шкалою, то він відповідав би...

Замість мікрофона використовуємо маркер. Висловлюються всі учасники тренінгу.

### Вправа № 3 «Електропотяг»

Мета: навчити педагогів приймати і передавати невербальну інформацію, формувати мімічну та пантомімічну виразність.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам об'єднатися в пари і стати один навпроти одного.

- Уявіть, що ви і ваш партнер їдете в різних вагонах електропотягу. Вам потрібно йому щось повідомити, але вас не чути через товсте скло та шум потягу. Спробуйте передати те, що хотіли, за допомогою міміки та пантоміміки, і одержіть відповідь.

Потім учасники тренінгу міняються ролями.

Рефлексія: що було важче, донести чи сприйняти інформацію?

### Вправа № 4 «Сунична галявина»

Мета: швидке зняття втоми, відновлення працездатності.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам:

- Сядьте зручно на стілець. Закрийте очі, прийміть зручну позу. Зробіть декілька глибоких вдихів і видихів. Після цього уявіть собі суничну галявину так, ніби вона перед вами. Суниці дозріли, вони навколо вас скрізь. Галявина схожа на зелений килим, оздоблений червоними коштовностями, на якому яскравим блиском світяться маленькі крапельки роси. Побудьте на цій суничній галявині. Відчуйте пахощі цвітіння лісових трав. Скуштуйте свіжої ароматної суниці. Робіть на галявині те, що вам хочеться... Або нічого не робіть, просто побудьте там скільки вам захочеться...

Рефлексія: після повернення з галявини поділіться своїми враженнями.



## Вправа № 5 «Позитивне мислення»

Мета: навчитися брати відповідальність за своє життя і формувати на цій основі позитивне мислення.

Хід вправи: психолог пропонує учасникам об'єднатися в пари. Після цього особа А повинна згадати випадок, коли її несправедливо образили, а особа Б повинна довести, що особа А могла би уникнути цього, якщо б поводитися по-іншому, а також особа Б повинна допомогти зрозуміти особі А, який позитивний досвід вона здобула. Через 3 хв — зміна ролей.

Рефлексія: як ви себе почували в ролі А і в ролі Б? Які емоції ви переживали? Чи вдалося вам набути нового життєвого досвіду?

Психолог. Одним із способів прийняття себе є поглиблення, усвідомлення своєї вартості. Кожна людина має свої сильні сторони і саме на них повинна заснувати спілкування з іншими, проте іноді люди навіть не здогадуються про свої переваги. Якщо ви з'ясуєте власні сильні сторони, то збільшите самоповагу і поглибите прийняття себе іншими.

## Вправа № 6 «Мій портрет у променях сонця»

Мета: сприяти позитивному сприйняттю «СВОГО «Я».

Хід вправи: психолог учасників подумати і відповісти на запитання: «Чому кожен з вас заслуговує на повагу?». Потім кожен малює сонце, у центрі сонячного кола пише своє ім'я або малює свій портрет, а вздовж сонячних променів записує свої позитивні риси. Психолог наголошує: «Постарайтеся, щоб сонячних променів було якнайбільше». Бажаючі зачитують список своїх рис, чіпляють своє сонце на дошці, діляться своїми почуттями і враженнями від вправи.

Заключна рефлексія

## **Заняття № 8**

### **«Стрес - не проблема!»**

Мета: з'ясувати вплив стресових ситуацій на організм і психіку людини, оволодіти елементарними прийомами релаксації та аутотренінгу, розвивати навички подолання негативних емоційних станів.

### Вправа №1 «Привітання»

Мета: встановити контакт між учасниками та налаштувати на роботу у групі.

Один з учасників говорить привітання або комплімент приблизно у такій формі: «Привіт усім, у кого в цей момент хороший настрій!» Ті, кого стосуються ці слова, разом відповідають: «Привіт!». А якщо було сказано комплімент, то ті з учасників, які вважають, що це стосується їх, відповідають: «Дякую!» Вправа повторюється кілька разів, а потім правила змінюють. Тепер привітання мають звучати так: «Добридень тим, хто добрий і справедливий!» чи комплімент: «Чудово виглядають усі хитрі й завбачливі». Вислів має містити якусь позитивну характеристику стану, рису характеру тощо. Ті учасники, які, на їхню думку, мають названу рису, повинні хором говорити «привіт» чи «дякую» залежно від того, що це було: привітання чи комплімент; а решта учасників — мовчать.

## Вправа №2 «Я відчуваю»

Мета: уточнення почуттів присутніх на тренінгу.

Учасники тренінгу по колу продовжують вислів «Сьогодні я відчуваю...».

## Вправа № 3 Інформаційне повідомлення «Стрес»

Учасники об'єднуються у дві групи за принципом: квіточка, метелик. їм надається інформація на аркушах А4, яку вони вивчають у своїх групах, а після цього обмінюються двома учасниками й розповідають, про що щойно дізнались.

Приклад інформації

Стрес може бути корисним і руйнівним. Так, поряд зі стресорами, спільними для всіх людей, у діяльності педагога є професійні стрес-чинники: відповідальність, необхідність бути спостережливим, постійно підтверджувати свою компетентність, а також тимчасова мінливість діяльності.

Щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що постійно перед ним постають нові і складні завдання, без часу на обмірковування. Мабуть, тому майже третина педагогів вважає навчання «стресовим заняттям». До 80 % педагогів перебувають у досить напруженому стані. Усе це негативно впливає на діяльність педагога, призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, «професійного вигорання». Тому стресам варто протидіяти. Стрес можна послабити або взагалі усунути з нашого життя, змінивши своє ставлення до реальності, управляючи своїми думками. Наш розум має надзвичайну силу, яку потрібно спрямувати на ослаблення стресу, а не на його посилення. Ви відчуваєте стрес у тому випадку, коли переконали себе в цьому. Ви безпорадні тільки тоді, коли почуваетесь безпорадним. Ви потрапляєте в ситуацію, з якої нема виходу, коли ви вирішили, що виходу нема.

Змінюючи думки, сподівання, настанови, ви вчитеся жити без стресу. Змінюючи себе, ви обов'язково відчуваєте, що змінилися люди і події, які раніше викликали у вас стрес.

Було б неправильно вважати, що навколо вас існує певне стресове середовище, що хоче занапастити вас. Стресовий стан визначається тим, як ви реагуєте і що говорите, а не тільки зовнішніми чинниками, які викликають стрес. Доречним у цьому випадку буде згадати слова відомого російського письменника Л. Толстого: «Людина розумом може і повинна позбутися того, що її турбує».

## Вправа № 4 «Автобіографія за 45 секунд»

Мета: переживання невідповідності бажаного і можливого як стресових відчуттів.

Учасникам дають завдання коротко написати свою біографію, в якій було би все про них зрозуміло. Після цього ведучий повідомляє, що час для розповіді — 45 с. Реально ніхто не вкладається в цей час так, щоб розказати про себе достатньо.

Рефлексія: проводиться обговорення результатів і обмін почуттями.

## Вправа №5 «Лист до себе»

Мета: розслаблення.

Ведучий: Комуś краще допоможе впоратися зі стресом перенесення своїх хвилювань на папір. Напишіть собі листа. Довірте паперу все, що відчуваєте й думаєте. Цей спосіб має ту перевагу, що мова листа коротка й логічна. Змальовуючи в листі ситуацію, починаєш швидше розуміти проблему, ніж у розмові. Лист можна одразу знищити або сховати і перечитати, коли знову почнуть хвилювати травматичні події. Ви згадаєте свій стан і зрозумієте, що зможете з ним впоратися, як і минулого разу.

### Вправа № 6 «Хочу. Мушу. Вирішую»

Мета: усвідомлення учасниками факту свого існування, формування вмінь самоаналізу.

Інструкція. Напишіть 10 або більше речень, які б починалися зі слів «Я хочу...» (час роботи 5 хв) аналогічно з реченнями «Я мушу...» і «Я повинен...». А тепер напишіть про самостійні рішення, які приймаєте «тут-і-тепер».

### Вправа № 7 «Книга мого життя»

Мета: релаксація.

Інструкція. Сядьте зручно. Зробіть кілька спокійних вдихів під вислів «мені добре». Заплющте очі, уявіть собі білий екран, на якому будуть послідовно змінюватись картини. Ось перед вами дерево великим планом, яке поступово віддаляється, ось хмари, що повільно плывуть і теж зникають, здається, ваш погляд на чомусь затримується..., дайте волю своїй уяві...

Кожний подумки повертається до свого дитинства. А дитинство та казка нерозлучні, як нерозлучні річка і береги, сонячне світло і день, квітка і земля, ніч і місяць. Кожний любив слухати казки, і ви можете знову і знову згадати, як ви всім серцем співчували та співпереживали з головним героєм, проходячи разом з ним через усі випробування та радіючи за нього та за його успіхи. Кожний любив не раз гортати сторінки книги, вкотре розглядаючи малюнки з казковими героями.

Ви можете переглянути іншу книгу — книгу вашого життя, і знайти в ній найцікавіші сторінки. Згадайте себе сімнадцятирічним (про що мріяли, ким хотіли стати). Похваліть себе за кожную удачу, за кожний успіх. Ви доклали зусиль, виявили здібності, у вас щось вийшло — і це чудово. Перегорнемо наступну сторінку. На цих сторінках ви бачите себе радісною і щасливою, впевненою і задоволеною людиною, яка легко долає труднощі й досягає успіху в своїх справах. Іноді вам трапляються сторінки, де ви бачите свої колишні поразки, невдачі, де ви когось образили або образили вас, де вас роздирає гнів, клекоче обурення, мучить почуття провини, страху, образи. Ви можете вирвати ці сторінки зі своєї книги, зробивши з них паперові літачки, та пустивши їх за вітром, помахавши їм рукою, попрощавшись з ними назавжди. Або ви можете залишити їх та подякувати кожній ситуації за те, що отримали в ній уроки життя, бо не можна навчитись жити без труднощів.

Скажіть «дякую» всім своїм учителям — життєвим проблемам і труднощам, за можливість порівняти і зрозуміти стан злету та падіння, неприємності й радощі, гіркоту поразки й радість перемоги. Без неприємностей ми дуже швидко звикли б до радощів життя і воно було б нудне та нецікаве. Подякуйте всім, хто колись вас образив, знехтував, відмовив, —

вам було боляче, проте ви духовно піднялись на одну, а може, на кілька сходинок.

А тепер погортайте свою книгу знову вперед і поверніться у сьогоднішній день, у цю годину, у цю кімнату. Зробіть глибокий вдих та енергійний видих під вислів «Я бадьорий» і розплющте очі.

Рефлексія: ви мали змогу перегорнути книгу свого життя. Поділіться своїми думками, враженнями та дайте відповідь на запитання:

Заключна рефлексія

## Заняття № 9

### «Стрес - не проблема!»

(продовження)

#### Вправа № 1 «Знайомство»

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Учасники сідають у коло. Кожен називає своє ім'я та продовжує речення «Я найбільше люблю...».

Експрес-опитування Ведучий. Ми вже досить довго говоримо про стрес, кожен з нас вкладає свій змісту це поняття. Дайте відповідь на такі запитання

- Що таке стрес?
- Чи були у вас стресові ситуації?
- Які емоції вас супроводжували?
- Як ви поводитися?

#### Вправа № 2 Інформаційне повідомлення «Подолання стресів»

Людині постійно доводиться долати труднощі, однак далеко не всі вони впливають на психіку та викликають стрес. Зберігати рівний настрій і внутрішню гармонію дозволяє психологічна стійкість особистості. Психологічну стійкість підтримують внутрішні (особистісні) і зовнішні (міжособистісні) ресурси.

**Внутрішні ресурси:** погодженість реального і бажаного «Я» особистості, самоповага (оцінка цієї відповідності впливає з порівняння уявлень про себе: який я є насправді («Я»-реальне) і яким я хотів би бути («Я»-ідеальне), відповідність досягнень прагненням, відчуття сенсу життя, усвідомлення діяльності й поведінки; віра в досяжність поставлених завдань, упевненість у тому, що все, що з людиною відбувається, є наслідком власних зусиль і вчинків, екстравертованість — особистісна характеристика, що визначає спрямованість інтересів на навколишній світ. Добре фізичне здоров'я, витривалість, уміння використовувати ефективні способи подолання стресу (розслаблення, позитивне мислення), високий рівень психолого-педагогічної культури.

**Зовнішні ресурси:** міжособистісна і соціальна підтримка — підтримка близьких, друзів, співробітників, їхня конкретна допомога у справах. Це дає людині змогу здійснювати емоційне розкриття, переживати почуття згуртованості. Важливим є також збереження або бажання зміни статусу — сімейного, посадового, соціального.

Індивідуальні особливості, які спричиняють зниження стресостійкості: підвищена тривожність, ворожість, самоагресія, емоційна збудливість, нестабільність, песимістичне ставлення до життєвої ситуації, тривалі негативні переживання, замкненість; труднощі самореалізації; сприйняття себе як невдахи, внутрішньоособистісні конфлікти.

Знання ресурсів стійкості людини до стресів дає їй змогу усвідомлено працювати над собою запобігаючи їхній негативній дії.

### Вправа № 3 «Я переживаю стрес, коли...»

Мета: привернути увагу до внутрішнього стану оточення, з'ясувати головні стресори присутніх.

Учасники об'єднуються у дві групи за принципом: ромашка, троянда.

Кожна група учасників, враховуючи усі думки, на аркуші А4 пише листа на тему «Я переживаю стрес, коли...». На виконання — 5 хв. Після того, як обговорення завершиться, кожна група повинна презентувати свій аркуш.

Рефлексія: стреси, які виникають у житті, можна уявити як коридори, якими треба пройти: хто швидше, хто повільніше,, хто важче, хто легше, однак пройти їх усе одно доведеться.

### Вправа № 4 «Місце спокою»

Мета: розслаблення.

Матеріали:магнітофон, записи релаксаційної музики.

Ведучий. Сядьте зручно, заплющте очі. Спокійно вдихніть і видихніть. Уявіть собі, що ви пливете на човні по морю, далеко від дому. Усі проблеми й турботи залишилися там, ви відчуваєтеся вільно, на вас не тисне тягар відповідальності. Ваш човен вільно пливе по хвилях. Ви насолоджуєтеся почуттям спокою. Ви то підіймаєтеся на хвилі, то опускаєтеся. Ви відчуваєте приємне тепло сонячних хвиль. Ви спокійні й розслаблені. Ви відчуваєте своє дихання: вдих, видих... Теплий, м'який спокій розливається по всьому тілу. Ви дедалі спокійніші, вільніші... Ваш погляд зупиняється на маленькому острові. Вас манить туди, ви там шукаєте спокою, захисту, задоволення. Ваш човен наближається до острова. Уже можна розрізнити рослинність, пальми, пісок. І ось ви сходите на берег. Ви відчуваєте тепло піску — м'якого, приємного, ви лягаєте і відчуваєте тепло, розслаблюєтеся... На губах у вас морська сіль... Ви дивитеся на хмаринки й відчуваєте тепло сонця. Тут ваша гавань. Насолоджуйтеся почуттям спокою, впевненості, тепла. Сюди ви зможете повернутися будь-коли. Це місце дасть вам упевненість, силу, безпеку. Попрощайтесь з цим місцем, настав час повертатися в реальність. Повільно розплющуйте очі,

### Вправа-проект № 5 «Правила душевної рівноваги»

Мета: розвиток групової згуртованості.

Учасники об'єднуються у 3 групи за принципом: грибочок, ягідка, горішок. Кожна з них повинна написати і презентувати проект: як зберегти душевну рівновагу в стресовій ситуації. Після обговорення кожна група презентує свій проект. На вправу дається 10 хв.

Обговорення:

Чи можна ваш проект втілити у життя?

Що ви хотіли б змінити від сьогодні?

### Вправа-модель № 6 «Вчинки для позитивного майбутнього»

Мета: самоаналіз, рефлексування. Присутні об'єднуються у 3 групи за принципом: ведмедик, вовчик, лисичка. Кожна група, маючи 15 хв, обговорює та створює модель свого позитивного майбутнього, враховуючи таке:

1. Визначте та запишіть 5 вчинків, які ви щоденно реалізуєте та які, як вам відомо, ведуть до бажаного майбутнього.
2. Усвідомивши корисність цих вчинків, визначте, чому кожний з них є доказом певної риси.
3. Зобразіть чотири вчинки, яких слід уникати, якщо ви не бажаєте пережити негативні наслідки.
4. Пропишіть кроки, якими ви будете йти до позитивного майбутнього, якого ви прагнете внаслідок неучасті в цих чотирьох небажаних вчинках. Пропишіть просування до бажаного майбутнього по днях, тижнях, місяцях.

Після презентації групами своїх моделей пропонується обговорення:

— Чи можете ви додати до цього переліку те, що ви зараз робите чи бажали б припинити? Якщо ні, то що вам заважає? Запишіть п'ятий пункт.

Спільним для всіх цих учинків є те, що всі вони ведуть вас до бажаного майбутнього. Уявіть собі на деякий час те позитивне майбутнє, яке ви створюєте, діючи таким чином. Переконайтеся в тому, що це — саме те, що ваше майбутнє «Я» бажає і цінує. Оцініть, як відсутність цих чинників привела б вас до небажаного майбутнього

### Вправа № 7 «Заспокойте своє тіло»

Мета: розслаблення.

Матеріали: магнітофон, записи релаксаційної музики.

Ведучий. Необхідно викликати напруження м'язів, потім — розслаблення та відчуття теплоти. Спочатку щосили напружте м'язи: рук, живота, ніг. Стисніть зуби, напружте обличчя. Потім відпустіть зуби, розслабте всі м'язи, наскільки це можливо. Виконайте цю вправу тричі. Тепер сконцентруйте на кожній частині свого тіла, починаючи зі ступнів. При цьому говоріть собі: «Мої пальці теплі та розслаблені...».

Заключна рефлексія

## «Психічне здоров'я педагога»

Мета: звернути увагу педагогів на важливість збереження їх психічного здоров'я; профілактика педагогічного вигорання.

Здоров'я є необхідною умовою активної життєдіяльності, самореалізації і щастя людини, визначає потенціал людини. Воно формується і виявляється впродовж усього її життєвого шляху, одним із найважливіших етапів є період професійної діяльності.

Професія педагога вже давно входить до групи ризику розвитку невротичних, психосоматичних розладів.

Чинники, що впливають на стан здоров'я педагогів:

- підвищена тривалість робочого дня,
- високе психоемоційне напруження,
- професійна відповідальність за результати діяльності.

Урок, що в структурі робочого часу вчителя посідає основне місце, є тим головним навантаженням, яке ставить до його нервово-психічної сфери високі вимоги. При навантаженні 18—24 год. на тиждень педагоги в середньому працюють 10—12 год. на день.

Робота педагога з батьками, дітьми, колегами передбачає не лише професіоналізм, комунікативну культуру, компетентність, а й високу емоційну стійкість, уміння володіти собою, неупередженість, стриманість, толерантність.

### Вправа № 1 «Від 1 до 10»

Розкриємо суть поняття «здоров'я»:

- з — задоволений,
- д — достатній,
- о — оптимістичний,
- р — радісний,
- о — організований,
- в — веселий, впевнений,
- я — яскравий.

Оцініть наявність цих рис у себе за десятибальною системою. Що характеризує психічно здорову людину?

### Вправа №2 «Колесо життя»

Мета: визначити фактори, які впливають на здоров'я особистості.

Існує дуже багато визначень поняття «здоров'я». В основу цієї вправи покладено концепцію здоров'я перших поселенців Канади, які сприймали життя як колесо. Відповідно до цього світогляду, все в житті має бути в гармонії. (Психолог подає інструкцію, малюючи схему колеса життя на дошці.)

Інструкція. Намалюйте велике коло на аркуші паперу, потім намалюйте маленьке коло в центрі великого й позначте його як центр. Намалюйте 8 спиць від центра до великого кола, кожна з яких прямо протилежна іншій і може продовжуватися за межами великого кола. Позначте кожну спицю так: духовна, інтелектуальна, екологічна, фізична, професійна, емоційна, соціальна, психологічна. Кінець і початок спиць позначте таким чином, щоб біля її центра були назви з негативним відтінком, тобто зі знаком «-», а біля великого кола — назви з позитивним відтінком, тобто «+»: духовна (неактивний — активний), інтелектуальна (самовдоволений — допитливий), екологічна (недбалий — дбайливий), фізична (нездоровий — здоровий), професійна (незадоволений — задоволений), емоційна (нестійкий — стійкий), соціальна (самотній — несамотній), психологічна (неадаптований — адаптований). Тепер знайдіть і позначте на кожній спиці місце, яке відповідає вашому стану, і з'єднайте їх суцільною лінією. Якщо ви все зробили правильно, то повинно утворитися коло.

— В якому з аспектів життя ви найздоровіші?

— Які сфери вашої життєдіяльності необхідно вдосконалити?

— Яким чином ви можете це зробити?

Слід підвести учасників до висновку, що кожна зі спиць утримує наше колесо життя в рівновазі, кожна потребує нашої уваги. Щоб прожити життя гармонійно, слід рівномірно розвивати усі аспекти здоров'я (див. схему 1).

Наші установки мають вплив на наші уявлення про себе та навколишній світ, добро чи зло, погане чи хороше. Одні установки ми робимо самі собі. Інші нам роблять родичі, друзі, адміністрація, колеги. То чи впливають установки на наш загальний стан?

### Вправа № 3 Тест «Чи загрожує вам нервовий зрив?»

#### Тест

1. Чи складно вам звертатися до когось із проханням по допомозі?

а) Так, завжди — 3;

б) дуже часто — 2;

в) дуже рідко — 1;



г) ніколи — 0.

2. Чи думаєте ви про свої проблеми у вільний час?

а) Дуже часто — 4;

б) часто — 3;

в) іноді — 2;

г) дуже рідко — 1;

г) ніколи — 0.

3. Якщо ви бачите, що людині щось не вдається, чи відчуваєте бажання зробити це замість неї?

а) Дуже часто — 4;

б) часто — 3;

в) іноді — 2;

г) дуже рідко — 1;

г) ніколи — 0.

4. Чи довго переживаєте через неприємності?

а) Дуже часто — 4;

б) часто — 3;

в) іноді — 2;

г) дуже рідко — 1; г) ніколи — 0.

5. Скільки часу ви приділяєте собі ввечері?

а) Більш ніж три години — 0;

б) одну-дві години — 1;

в) більше години — 2;

г) ні хвилини — 4.

6. Якщо вам пояснюють щось із зайвими подробицями, чи маєте звичку перебивати?

а) Так, завжди — 4;

б) часто — 3;

в) залежно від обставин — 2;

г) рідко — 1;

г) ні - 0.

7. Чи завжди ви поспішаєте?

а) Так, постійно — 4;

б) часто поспішаю — 3;

в) поспішаю як усі, іноді — 2;

г) поспішаю лише у виняткових ситуаціях

г) ніколи — 0.

8. Чи складно вам відмовитись від смачної їжі?

а) Так, завжди — 4;

б) часто — 3;

в) іноді — 2;

г) дуже рідко — 1;

г) ніколи — 0.

9. Чи доводиться вам мати кілька справ одночасно?

а) Так, завжди — 4;

б) часто — 3;

в) іноді — 2;

г) зрідка — 1;

г) ніколи — 0.

10. Чи трапляється, що під час розмови ваші думки десь далеко?

а) Дуже часто — 4;

б) часто — 3;

в) трапляється — 2;

г) дуже рідко — 1;

г) ніколи — 0.

11. Чи не здається іноді вам, що люди говорять про нудні, марні речі?

- а) Дуже часто — 4;
- б) часто — 3;
- в) іноді — 2;
- г) зрідка — 1;
- г) ніколи — 0.

12. Чи нервуєте ви, коли стоїте в черзі?

- а) Дуже часто,— 4;
- б) часто — 3;
- в) іноді — 2;
- г) зрідка — 1; г) ніколи — 0.

13. Чи любляете ви давати поради?

- а) Дуже часто — 4;
- б) часто — 3;
- в) іноді — 2;
- г) зрідка — 1;
- г) ніколи — 0.

14. Чи довго ви сумніваєтеся перед прийняттям рішення?

- а) Дуже часто — 4;
- б) часто — 3;
- в) іноді — 2;
- г) зрідка — 1;
- г) ніколи — 0.

15. У якому темпі ви розмовляєте?

- а) Скоромовкою — 3;
- б) швидко — 2;
- в) спокійно — 1;
- г) уповільнено — 0.

## Інтерпретація результатів тесту

Від 41 до 60 балів. Нервовий зрив для вас — реальна можливість, зверніть увагу на своє здоров'я. Подібна нервозність може бути наслідком авітамінозу, загальної перевтоми.

Від 20 до 40 балів. Намагайтеся ставитися до життя спокійніше, не сприймайте дрібні невдачі як життєву драму. Ви в змозі контролювати себе самі, спокійно аналізуйте те, що відбувається у вашому житті.

До 19 балів. Вам вдається зберігати спокій і рівновагу. Намагайтеся і надалі уникати надмірних хвилювань.

0 балів. Мабуть, такий результат неможливий для вас, бо він характеризує безініціативну, нудну людину.

### Вправа № 4 «Історія для роздумів»

Під вечір один селянин сів на порозі своєї скромної хатини, аби насолодитися вечірньою прохолодою. Попри його хату звивалася дорога, яка провадила до села. Чоловік, що проходив нею, помітив селянина і подумав: «Ця людина — взірець ледаря. Нічого не робить, тільки сидить цілими днями на порозі...» Трохи згодом проходила інша людина й подумала: «Це якийсь джигун. Сидить цілий день і пасе очима жінок, що тут ходять. Напевно, чіпляється до них і...». Нарешті, йшов до села якийсь мандрівник і подумав: «Мабуть, це працюючий чоловік. Працював увесь день, а тепер сів собі відпочивати».

Справді, майже нічого не можна сказати про селянина, що сидів на порозі своєї хати. Натомість про трьох перехожих, що йшли до села, знаємо: перший ледар, другий — особа підозрілива, а третій — чоловік працюючий. Усе, що говориш, свідчить про тебе, особливо коли твої слова стосуються інших.

## Обговорення

### Вправа № 5 «Уявна розмова зі своєю професією»

Мета: розвиток внутрішньої мотивації особистості.

Психолог. Ваша професія — це не тільки диплом, робоче місце, зарплата, колеги. Вона матеріалізується не тільки в зовнішніх атрибутах, які можна побачити, відчуті на дотик. Вона — це і ви з усією кількістю психічної енергії, яку ви виділяєте і вкладаєте у вашу професію. Вона — це тисячі інших людей, котрі теж наповнюють її певною кількістю енергії. Уявіть собі, що ваша професія — жива істота. Як і з будь-якою живою істотою, з нею можна і потрібно спілкуватися: дякувати їй, хвалити, поважати, просити тощо.

Полюбіть свою професію — і вона полюбить вас! Можна витратити десятиліття на свою професійну діяльність, але якщо працювати «без вогника», «без душі», без інтересу, то і результати діяльності будуть невтішними. Не чекайте в такому разі віддачі від неї. А якщо працювати творчо, «з вогником», вкладаючи всю душу в роботу, результат, як правило, виправдає себе. Можна «заземлити» свою професію на книгах (літературі за фахом), підручниках, символах успіху в професійній сфері (дипломах, грамотах, сертифікатах, значках, статуетках тощо). Тоді, спілкуючись зі своєю професією, ви не тільки називаєте її

на ім'я, а й звертаєте погляд на відповідні атрибути професії (найкраще на ті, що пов'язані з вашими професійними досягненнями). Можна звертати свій погляд у Космос, контактуючи зі своїм професійним полем (якщо ви аматор езотерики). В уявній розмові зі своєю професією головне — щоб спілкування було щирим, емоційним. Бажано, щоб ви спілкувалися, використовуючи прості вислови. Психологічний ефект від виконання цієї справи полягає в тому, що ви впливаєте на свої інтереси, потреби, мотиви, на своє ставлення до професії.

### Вправа № 6 «Рюкзак, м'ясорубка, корзина»

Повернімося до наших очікувань. Я пропоную аркушки із записами ваших очікувань покласти в рюкзак, якщо ви взяли на цьому семінарі для себе щось нове, у м'ясорубку – якщо вам потрібно щось обміркувати, і викинути в корзину, якщо вважаєте, якщо нічого корисного ви не отримали.

### Заключна рефлексія

#### Підбиття підсумків

Психолог. Намагайтеся уникати стресових для вас ситуацій. Спробуйте перенести увагу, візьміть собі за правило не приймати серйозних рішень, коли ви надто схвильовані. Не перебільшуйте небезпеку. Намагайтеся не «накручувати» себе домислюваннями, дофантазовуваннями. Вчіться розмежовувати справді небезпечну для вас ситуацію і ситуацію, яка є просто нелегкою. Якщо ви помилились, повелися необачно, не картайте себе за це. Краще проаналізуйте ситуацію, що склалася, і подумайте, що ви хочете змінити, як і коли. Будьте доброзичливими до оточення. Будьте терплячими. Вмійте вибачати, не допускайте, щоб роздратування переросло у важку образу, а образа — в ненависть, яка здатна знищити вас самих. Намагайтеся завжди бути зайнятими, якщо нецікавою, то принаймні необхідною справою для вас, сім'ї, учнів. Якщо у вас багато проблем, які створюють тривожний настрій — не впадайте у розпач. Беріть ваші стреси в свої сильні руки та використовуйте їх, мобілізуючи здатність для досягнення успіху.

#### Список літератури

1. Александров А.А., Бараш Б.А. и др. Личностно-ориентированная интегративная психотерапия: Методические рекомендации. — СПб., 1992.
2. Десятов Т.М., Коберник О.М., Тевлін Б.Л., Чепурна Н.М. Наука управління загальноосвітнім закладом. — Харків: Освіта, 2003.
3. Калмиков Г.В. Випереджаючи свій час: гуманістичний погляд у майбутнє // Педагогіка і психологія. — 2000. — № 4. — С. 116.
4. Осадько О. Технології психологічного консультування. — К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. — 128 с.
5. Осипова А.А. Общая психокоррекция: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: ТЦ «Сфера», 2005.—512с.
6. Хоменко Л. Методика проведення психолого-педагогічних семінарів // Школа. — 2006. — № 10. — С.29.