МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ РОБІТНИКІВ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0533-1з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Горбаненко Інна Вікторівна
Керівник: Паскевська Ю. А., к. психол. н.,
доцент кафедри психології
Рецензент: Залановська Л. І., к. псих. н.,
доцент кафедри психології

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Горбаненко Інні Вікторівні

Тема роботи Особливості психологічної корекції негативних психоемоційних станів інженерно-технічних робітників засобами арт-терапії
керівник роботи Паскевська Ю.А.. к.психол.н., доцент кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз основних підходів дослідження емоційного вигорання працівників, які піддаються високим рівням стресу в результаті специфіки роботи; проаналізувати особливості професійної діяльності інженерно-технічних робітників і визначити фактори, що сприяють формуванню емоційного вигорання; розробити модель технології профілактики емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників, обґрунтувавши структуру та зміст арт-терапевтичної програми.

5. Перелік графічного матеріалу: 12 таблиць, 6 рисунків

6. Консультанти розділів робот

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 1	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 2	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 3	Паскевська Ю.А., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень-серпень 2024р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____ І.В. Горбаненко

Керівник роботи _____ Ю.А. Паскевська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 61 сторінка, 12 таблиць, 6 рисунків, 41 джерело, 1 додаток.

Об’єкт дослідження: емоційне вигорання інженерно-технічних працівників.

Предмет дослідження: рівень емоційного вигорання та задоволеності життям інженерно-технічних працівників.

Мета дослідження: вивчити рівень емоційного вигорання інженерно-технічних працівників та їх рівень задоволеності життям, а також розробити рекомендації щодо зниження емоційного вигорання.

Гіпотеза дослідження: у інженерно-технічних робітники, які піддаються високим рівням стресу, спостерігається високий рівень емоційного вигорання та низький рівень задоволеності життям порівняно з тими, хто працює в умовах меншого стресу.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз психологічної та методичної літератури; емпіричні: анкетування, спостереження; експериментальні: констатувальний та формувальний експеримент.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження: у роботі вперше досліджено особливості емоційного вигорання серед інженерно-технічних працівників, а також розроблено та апробовано арт-терапевтичну програму для зниження рівня вигорання.

Галузь використання: практична діяльність психолога, організаційна психологія, психопрофілактика.

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ВИСНАЖЕННЯ, НАПРУГА, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, ЕМОЦІЙНИЙ СТАН, ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНІ ПРАЦІВНИКИ, ПЕРСОНАЛ, РЕСУРСНІСТЬ, АРТ-ТЕРАПІЯ, ТРЕНІНГ.

SUMMARY

Horbanenko I. V. Peculiarities of Psychological Correction of Negative Psycho-Emotional States of Engineering and Technical Workers by Means of Art Therapy

Master's qualification work: 61 pages, 12 tables, 6 figures, 41 sources, 1 application.

Object of research: emotional burnout of engineering and technical workers.

Subject of research: the level of emotional burnout and life satisfaction of engineering and technical workers.

Purpose of the study: to study the level of emotional burnout of engineering and technical workers and their level of life satisfaction, as well as to develop recommendations for reducing emotional burnout.

The research hypothesis: engineering and technical workers who are exposed to high levels of stress have a higher level of emotional burnout and lower levels of life satisfaction compared to those who work in less stressful conditions.

Research methods: theoretical: analysis of psychological and methodological literature; empirical: questionnaires, observations; experimental: stating and formative experiment.

Scientific novelty of the research results: the paper is the first to investigate the peculiarities of emotional burnout among engineering and technical workers, as well as to develop and test an art therapy program to reduce the level of burnout.

Field of application: practical activity of a psychologist, organizational psychology, psychoprophylaxis.

EMOTIONAL BURNOUT, EXHAUSTION, TENSION, DEPERSONALIZATION, EMOTIONAL STATE, ENGINEERING AND TECHNICAL WORKERS, PERSONNEL, RESOURCEFULNESS, ART THERAPY, TRAINING.

ЗМІСТ

ВСТУП ..... …7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ РОБІТНИКІВ…….11
1.1 Сутнісні характеристики емоційного вигорання особистості ……..11
1.2 Психологічні особливості професійної діяльності інженерно-технічних робітників, як спеціалістів групи професій системи «людина – людина»……...17
1.3 Формування емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників….19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ РОБІТНИКІВ…….....27
2.1. Методичне забезпечення емпіричного дослідження емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників…….....27
2.2 Симптоми та етапи емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників……...31
РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ РОБІТНИКІВ…….37
3.1. Арт-терапія як засіб психопрофілактики та зменшення симптомів емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників……37
3.2. Модель (обґрунтування структури та змісту) технології профілактики емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників……....41
3.3. Арт-терапевтична програма емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників як психопрофілактична технологія……...44
ВИСНОВКИ……...55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….57
ДОДАТОКИ……..62

ВСТУП

За останні роки підвищується вплив екстремальних факторів соціального, політичного характеру, а в умовах повномасштабної війни, взагалі життя стало екстремальним та непрогнозованим. Тому зміни у психічному статусі, розвиток несприятливих психічних станів зумовлюють необхідність відповідної професійної підтримки у збереженні та відновленні психологічного здоров’я у різних соціальних групах.

Актуальність дослідження емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників полягає в тому, що це явище має значний вплив на якість життя та працевлаштування людей. Сфера інженерії, як правило, вимагає високої концентрації уваги, точності, логічного мислення та здатності швидко приймати складні рішення в умовах стресу та інформаційного перенасичення. Інженери та технічні спеціалісти стикаються з унікальним набором психоемоційних викликів у своїй професійній діяльності. Додатковим фактором, що посилює ці виклики, є швидкі зміни в інформаційному і технологічному середовищі, які вимагають постійного навчання та адаптації.

Ці професійні вимоги можуть призводити до розвитку професійного стресу, емоційного напруження, фізичного та психологічного виснаження, нервових перевантажень, вигоряння, анксіозності та інших негативних психоемоційних станів.

Емоційне вигорання може призвести до втрати мотивації, зниження ефективності та погіршення психічного та фізичного здоров'я працівників. Це може вплинути на якість роботи підприємства, конструкторських організацій та на їхню здатність досягати поставлених цілей.

Тому, вивчення емоційного вигорання в фахівців є важливою проблемою, яка потребує уваги та досліджень. Дослідження емоційного вигорання в працівників проводять науковці з різних галузей, включаючи соціологію, психологію, управління та інші.

Одним з провідних науковців у цій галузі є Крістіна Маслач, яка є співзасновницею теорії емоційного вигорання та розробила «Методичний підхід» до визначення емоційного вигорання працівників (Maslach Burnout Inventory - MBI).

Також дослідження в галузі емоційного вигорання ведуть інші науковці, такі як Вільям Каннінгем, Крістіна Гродін та Сюзанна Брінкерхофф, які займаються вивченням емоційного вигорання в контексті громадських і бізнес організацій, державного сектору та ін.

Науковці допомагають розуміти проблему емоційного вигорання в працівників інженерної сфери, а також розробляти стратегії збереження робочої продуктивності та задоволеності роботою.

Отже, вивчення емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників є важливою проблемою, яка потребує уваги та досліджень. На основі такого дослідження можуть розроблятися програми та стратегії для підтримки працівників та запобігання емоційного вигорання, що покращить не тільки їхнє здоров'я та благополуччя, але й якість роботи підприємств організацій, що й обумовило вибір теми нашого дослідження.

Об’єкт – емоційне вигорання інженерно-технічних робітників.

Предмет – психопрофілактика емоційного вигорання інженерно - технічних робітників методами арт-терапії;

Мета: на основі теоретичного та емпіричного обґрунтування розробити та апробувати арт-терапевтичну психопрофілактичну програму емоційного вигорання інженерно-технічних робітників.

Гіпотеза. Передбачаємо, що:

1) для інженерно-технічних робітників властива схильність до емоційного вигорання у зв’язку з особливостями їх діяльності;

2) технологія психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних робітників полягає у комплексному розвитку стресостійкості та технік емоційної саморегуляції.

Завдання:

1. Визначити теоретичні засади вивчення емоційного вигорання інженерно-технічних робітників методами арт-терапії;

2. Емпірично дослідити особливості емоційного вигорання інженерно-технічних робітників

3. Обгрунтувати структурні та змістові особливості технології психопрофілактики емоційного вигорання інженерно - технічних робітників методами арт-терапії;

4. Розробити та апробувати арт-терапевтичну програму емоційного вигорання інженерно-технічних робітників, як психопрофілактичну технологію.

Методи дослідження**.** Для досягнення мети, вирішення поставлених у дослідженні завдань, перевірки висунутих гіпотез ми розробили програму дослідження, реалізація якої передбачала застосування комплексу загальнонаукових методів теоретичного та емпіричного дослідження.

Основними теоретичними методами були такі: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, за допомогою яких проведені аналіз і систематизація наукових джерел, узагальнені теоретичні й практичні дані з проблеми дослідження, визначений стан її розробленості; методи теоретичного моделювання та системного аналізу під час визначення мети, гіпотез і завдань дослідження.

На етапі емпіричного дослідження ми використовували такі методи: порівняльний метод, спостереження, анкетування, опитування. Одержані під час дослідження дані оброблялися методами математичної статистики (методи описової статистики, кореляція) з подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Результати емпіричних досліджень підлягали статистичному аналізу в програмах Excel.

Застосовано комплекс стандартизованих методик для дослідження емоційного вигорання інженерно-технічних робітників – «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В Бойка; та опитувальник загального психологічного стану людини тест «Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.В. Паніної).

Експериментальна база дослідження**:** дослідження буде проводитись серед інженерів, інженерів-конструкторів, інженерів-технологів підприємства м Запоріжжя. У констатувальній частині дослідження візьме участь 30 працівників.

Теоретична значущість дослідження:

- поглиблено та розширено: уявлення про особливості емоційного вигорання інженерно-технічних робітників; взаємозв'язок симптомів емоційного вигорання інженерно-технічних робітників з стресостійкістю;

- набули подальшого розвитку*:* реалізація арт-терапевтичної техніки психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних робітників.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що

запропонована арт-терапевтична технологія психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних робітників може бути використана в практиці робітників– з метою підвищення ефективності реалізації власних професійних обов'язків і саморозвитку як суб'єктів професійної діяльності; роботі психологів – з метою оптимізації профілактики емоційного вигорання інженерно-технічних робітників; освітньому процесі викладачами ЗВО – в процесі професійного навчання майбутніх психологів за спеціальностями 053 «Психологія», 231 «Соціальна робота» тощо.

Опублікована праця апробаційного характеру І В Горбаненко, О.Г. Малина. *Молода наука-2024*. Запорізького національного університету, Запоріжжя, 2024. № 1. С.403.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел у кількості 41 найменувань, 1 додатка. Загальний обсяг основного тексту викладено на 56 сторінках.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ РОБІТНИКІВ

1.1. Сутнісні характеристики емоційного вигорання особистості

Концепція емоційного вигорання почала формуватися у 70-х роках минулого століття і незабаром отримала широке визнання як важлива соціально-психологічна проблема, яка заслуговує на увагу та дослідження. З того часу, явище емоційного вигорання стало об'єктом багатьох наукових досліджень, проведених як іноземними, так і вітчизняними спеціалістами, серед яких можна відзначити Г. Фрейденберга, К. Маслач, С. Джексона,

Г. Сельє, В. В. Бойка, Н. Є. Водоп’янову, О. С. Старченкову та інших.

Вперше термін "емоційне вигорання" був запропонований американським психологом Г. Фрейденбергом у 1974 році, щоб описати психічний стан здорових людей, які працюють у високо емоційно навантаженому оточенні, взаємодіючи з клієнтами або пацієнтами, співробітниками [34]. Вони постійно перебувають в емоційно насиченій атмосфері при виконанні професійних обов’язків, що призводить дозбільшення емоційного стресу.

На сьогоднішній день існують чотири підходи до визначення синдрому емоційного вигорання [16]:

1. Згідно з однофакторною моделлю, яку запропонували А.М. Пайнс та Е. Аронсон, емоційне вигорання представляє собою стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, спричиненого тривалим перебуванням у ситуаціях емоційного перевантаження.

2. У двофакторній моделі, яку розробили Д. Дирендонк, В. Шауфелі та Х. Сиксма, синдром емоційного вигорання складається з двох складових - виснаження та деперсоналізації.

3. Трифакторна модель, яку представили К. Маслач та С. Джексон, розглядає вигорання як реакцію на професійний стрес та включає три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

4. У чотирифакторній моделі, розробленій Е. Іванікі та Р. Шваб, один із аспектів емоційного вигорання, такий як емоційне виснаження, деперсоналізація чи редукція особистих досягнень, розглядається як два окремі фактори. Наприклад, деперсоналізація пов'язана окремо з роботою та зі спілкуванням з клієнтами.

Однак, найбільш широко прийнятим інтерпретаціям вигорання є та, що була представлена К. Маслач і С. Джексон. В їхньому розумінні психічне вигорання означає "стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, який проявляється в професіях соціальної сфери". Психологи зауважують, що "професійне вигорання не виражається в втраті творчого потенціалу, а складається з емоційного виснаження, що виникає внаслідок стресу в процесі міжособистісного спілкування" [4]. Цей синдром включає в себе три компоненти:

1. Емоційне виснаження: ця складова є основною частиною професійного вигорання і виникає, коли особа відчуває емоційне виснаження та втому від власної роботи.

2. Деперсоналізація: цей аспект виявляється у відносинах з іншими людьми та може включати залежність від навколишнього оточення або зростання цинічних або негативних налаштувань і почуттів щодо співробітників керівництву , клієнтів і інших осіб.

3. Редукція професійних досягнень: ця складова полягає в нав'язливому усвідомленні некомпетентності в професійній сфері, відчутті відсутності результативності, схильності до негативного самооцінювання щодо своїх професійних досягнень та успіхів, обмеження можливих шляхів професійного росту.

4. Емоційне виснаження - це стан, коли особа відчуває емоційну втому та виснаження, як результат накопиченого стресу в особистому чи професійному житті, або їх поєднання. Це одна з характерних ознак синдрому вигорання.

Людина, яка стикається з емоційним виснаженням, часто відчуває втрату контролю над подіями у своєму житті та може відчувати себе "застряглою" або "у пастці" у певних ситуаціях.

Цей стан може бути наслідком дефіциту енергії, проблем зі сном, перевантаженням графіку роботи та зниженням мотивації. Якщо емоційне виснаження не усувається та триває тривалий час, це може призвести до серйозних негативних наслідків для здоров'я та загрожувати фізичному та психологічному благополуччю людини.

Симптоми емоційного вигорання можуть бути різними, включаючи як емоційні, так і фізичні прояви. Це може виявлятися в таких ознаках, як втрата мотивації, постійний стрес, проблеми зі сном, дратівливість, фізична втома, почуття безнадійності, розсіяність, апатія, головні болі, зміни в апетиті, нервозність, труднощі з концентрацією, виражений гнів, підвищений песимізм, страх, постійний стрес і депресія.

В. В. Бойко описує наступні симптоми емоційного вигорання [31]:

1. Емоційний дефіцит. Цей симптом включає в себе розвиток емоційної чуттєвості на фоні перевтоми. Людина стає менш емоційно чутливою, її емоційний внесок в професійну діяльність зменшується, і вона може виконувати свої обов'язки автоматично, без інтенсивних емоцій. Це може призвести до спустошення та втоми при виконанні професійних обов'язків.

2. Емоційне відчуження. Цей симптом включає в себе створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях. Людину мало що хвилює або викликає емоційний відгук, як позитивні, так і негативні обставини. Це не початковий дефект емоційної сфери, а набутий емоційний захист, при якому особистість поступово навчається працювати як робот, як бездушний автомат, в професійній сфері, тоді як в інших аспектах життя вона може відчувати повнокровні емоції. Цей симптом свідчить про професійну деформацію

особистості.

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація). Це порушення професійних стосунків, яке включає в себе розвиток цинічного ставлення до людей, з якими доводиться спілкуватися в професійній діяльності, а також до самої професійної діяльності загалом. Цей симптом може призвести до погіршення міжособистісних відносин та погіршення ставлення до роботи.

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення. Цей симптом включає в себе погіршення фізичного самопочуття, такі як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, розлади шлунково-кишкового тракту, а також загострення хронічних захворювань та інші фізичні та психологічні проблеми. Ці симптоми можуть бути наслідком емоційного вигорання.

Емоційне вигорання у інженерно-технічних робітників може мати різноманітні симптоми, які впливають на їх фізичне та емоційне становище, а також на професійну діяльність. Ось детальний огляд цих симптомів:

1. Фізичні симптоми. Постійне відчуття втоми, яке не зникає після відпочинку або сну. Зміни у сні, може бути важко заснути через постійний стрес або, навпаки, бажання тільки спати. Головні болі, м’язові напруги, болі у спині через напруженість та стрес.

2. Емоційні симптоми. Відчуття безсилля або невпевненості у власних можливостях та здібностях. Зменшення терпіння, підвищена легкістьу вибухах, агресивність у взаємодії з іншими. Втрата інтересу до роботи, до колег чи клієнтів, відчуття віддаленості від оточуючих.

3. Соціальні симптоми. Відчуття віддаленості від колег, важкість у спілкуванні або намагання уникнути соціальних ситуацій. Погіршення взаємин з колегами, зниження комунікаційних навичок.

4. Поведінкові симптоми. Погіршення продуктивності, зниження якості виконаної роботи, збільшення кількості помилок. Зменшення бажання працювати, втрата задоволення від виконаної діяльності.

5. Когнітивні симптоми. Важкість у зосередженні на роботі, зниження продуктивності через розсіювання. Тяжкість у прийнятті важливих рішень,

зменшення творчого мислення.

Емоційне вигорання може бути наслідком тривалого стресу та перевантаження на роботі. Всі ці етапи можуть проявлятися по-різному у різних людей, проте важливо розпізнати симптоми вчасно і надавати підтримку, щоб уникнути досягнення стану хронічного вигорання. Краще виявляти попередження та реагувати на нього, ніж допускати розвиток вигорання до критичного рівня.

Щодо причин емоційного вигорання, важливо зазначити, що воно може виникати внаслідок тривалого стресу, який може бути пов'язаний з особистими подіями, роботою або соціальними чинниками. Те, що викликає вигорання, може варіюватися в кожної людини, і те, що становить стрес для однієї особистості, може нормально переноситись іншою.

Професійний стрес - це складне поле досліджень стресових станів, яке пов'язане із негативними та позитивними емоціями та почуттями та обумовлене факторами, які можуть бути загрозливими або створювати перешкоди. За теорією Р. Лазаруса, стресову реакцію слід розглядати як результат того, як особистість сприймає кожну конкретну ситуацію і як вона оцінює свою здатність подолати суб'єктивну загрозу, якщо таку загрозу вона в цій ситуації відчуває [14].

Дж. Гринберг виділяє п'ять стадій емоційного вигорання [28]:

1. «Медовий місяць». На першій стадії робітник починає свою професійну діяльність з ентузіазмом і отримує задоволення від роботи. Проте з часом, зі збільшенням стресових ситуацій, задоволення поступово зменшується.

2. Втома та апатія. Друга стадія характеризується втомою, апатією,

безсонням та втратою інтересу до роботи. Професійна діяльність стає непривабливою, і людина втрачає мотивацію. Виникають порушення трудової дисципліни.

3. Хронічні симптоми. На третій стадії виявляються хронічні симптоми, включаючи фізичну втому, психологічні переживання, роздратованість,

озлобленість та безсилля. Надмірна праця та відсутність відпочинку призводять до фізичної втрати здоров'я.

4. Хронічні захворювання. На четвертій стадії розвиваються хронічні захворювання, які можуть призвести до часткової або повної втрати працездатності. Людина відчуває незадоволення собою, обраною професією та власним життям.

5. Гостра загроза життю. На п'ятій стадії всі фізичні та психологічні проблеми стають гострими, а небезпечні захворювання загрожують життю людини. Проблеми у професійній діяльності можуть призвести до загрози кар'єрному зростанню та навіть життю самої особи.

За визначенням М. Водоп’янової, емоційне вигорання – це довготривала стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої ефективності. Її можна розглядати в аспекті особистісної деформації, яка відбувається під впливом професійних стресів [15].

Щодо вітчизняної психології, перші згадки про феномен емоційного вигорання знаходимо у працях Б. Г. Ананьєва в 1969 році. Він використовував термін "емоційне вигорання", щоб позначити певне негативне явище, яке виникає серед людей, професія яких пов'язана з міжособистісними відносинами".

Сучасні дослідження в галузі психології, які стосуються працівників професій, таких як лікарі, інженери, психологи, педагоги, керівники на різних рівнях, працівники сфери обслуговування, юристи, військові та інші соціальні професії, підтверджують їхню схильність до професійних деформацій.

Дослідники вказують на те, що емоційне вигорання може виникнути

внаслідок інтенсивного професійного спілкування та під впливом різних зовнішніх та внутрішніх факторів, включаючи конфлікти зі співробітниками, інформаційне перевантаження, відчуженість від переживань інших людей, втрату відчуття цінності життя, віру у власні здібності та інші чинники.

В.В. Бойко виділяє певні особистісні фактори, які сприяють розвитку емоційного вигорання. Серед цих факторів можна назвати схильність до емоційної холодності, тобто здатність виявляти обмежений емоційний відгук на події, схильність до інтенсивних негативних переживань у зв'язку з негативними аспектами професійної діяльності та низьку мотивацію до емоційної віддачі у професійній роботі. Ці чинники можуть сприятиемоційному вигоранню серед працівників інженерної сфери [25].

Також у сучасній зарубіжній психології активно обговорюється питання співвідношення синдрому вигорання із симптомами депресії, при цьому дослідники, які вважають вигорання різновидом професійного стресу, схильні вважати, що існує прямий зв’язок між депресією та вигоранням. Невідповідність між очікуваннями і ресурсами працівника, з одного боку, і попиту на робочі місця та високу конкуренцію - з іншого може призводити до вигорання, а депресія може бути визначена як спосіб реагування на стресори, з якими неможливо впоратися [28].

Натепер синдром вигорання визначений у Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10) під назвою «Перевтома» (код Z73.0 - проблеми, пов’язані зі складнощами управління власним життям), входить до класу факторів, що впливають на стан здоров’я населення і звернення у заклади охорони здоров’я, і до блоку «Звернення в заклади охорони здоров’я у зв’язку з іншими обставинами» [22].

Отже, аналіз досліджень дає змогу зробити висновок, що більшість авторів визначають емоційне вигорання як синдром, що розвивається на фоні хронічного професійного стресу та призводить до спустошення емоційних й особистісних ресурсів людини.

1.2 Психологічні особливості професійної діяльності інженерно-технічних робітників

Діяльність інженерів охоплює широкий спектр завдань, які можуть включати:

- проектування, розробка нових продуктів, створення модифікацій існуючих систем або технологій, що вимагає високого рівня креативності та технічних знань;

- управління проектами, що передбачає планування, реалізацію та контроль проектів, і відбувається в умовах жорстких термінів та обмежених ресурсів;

- співпрацю з командою, що вимагає ефективної комунікації та взаємодії з колегами з різних спеціальностей;

- аналіз та тестування досліджень, що вимагає значних зусиль.

Діяльність інженерів пов'язана з кількома факторами, які можуть сприяти розвитку професійного вигорання:

- високі вимоги та тиск термінів. Постійна необхідність дотримуватися графіків і стандартів якості може викликати відчуття невпевненості та тривоги;

- складність завдань. Часто інженерні фахівці стикаються з непередбачуваними проблемами, які вимагають глибоких технічних знань і навичок і потребують термінового вирішення;

- недостатня підтримка з боку керівництва або команди може призвести до відчуття ізоляції та безпорадності, розумінню що їхні зусилля не оцінюються;

- монотонність і рутинність в інженерній діяльність може, що призводить до втрати інтересу та мотивації;

- проблема інформаційного перенасичення. В процесі роботи, при дослідженнях, аналізі нових досягнень в різних наукових напрямках фахівці стикаються з великим інформаційним потоком, для освоєння та обробки якого потрібні надмірні розумові емоційно-вольові зусилля.

Отже, специфіка діяльності інженерів та технічних працівників полягає в тому, що фахівці стикаються з високими вимогами, складними проектами та постійними змінами в технологіях і це впливає на ризик виникнення професійного вигорання.

Регулярний контакт зі складними ситуаціями, відчуття безсилля та моральні дилеми можуть спричинити стрес та викликати негативні психологічні та фізичні наслідки. Негативні наслідки емоційного вигорання можуть виявлятися як у фізичних та психосоматичних розладах, так і в чисто психологічних (когнітивних, емоційних, мотиваційних) змінах в особистості. Обидва аспекти мають значний вплив на соціальне та фізичне здоров'я робітника. Ціна професійного вигорання дуже висока не тільки для самого фахівця, а й для кожного, з ким він спілкується, оскільки його негативний стан за механізмом емоційного зараження передається колегам, членам сім'ї та іншим.

Наразі відсутнє загальне уявлення, щодо структури емоційного вигорання серед інженерних фахівців.

З усього наведеного вище, можна зробити висновок, що інженерно-технічні робітники, стикаються зі значними психологічними викликами. Праця інженерно-технічних робітників є складним і багатогранним процесом, що супроводжується численними задачами. Інженери повинні бути готові до змін, адаптуватися до нових умов, ефективно співпрацювати з іншими фахівцями та управляти ризиками.

Отже, для забезпечення ефективної роботи, підвищення якості професійної діяльності, зниження ризику професійного вигорання серед фахівців необхідно розробляти та впроваджувати стратегії професійного самовдосконалення, психологічної підтримки інженерно-технічних робітників.

1.3 Формування емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників

Синдром емоційного вигорання може призводити до значного стресу, особливо коли робота вимагає тривалих годин зосередження, аналізу даних та прийняття рішень. у швидко змінюваному технологічному середовищі. Інженерні фахівці часто працюють у командах, де важливою є координація з

колегами, що додатково підвищувати емоційне навантаження, а відсутність належної підтримки з боку керівництва або колег може посилити відчуття ізоляції та вигорання. Ці фактори суттєво впливають на психічне здоров'я і якість життя людини.

В.В. Бойко розділяє всі чинники емоційного вигорання на дві групи: зовнішні та внутрішні. Зовнішні причини синдрому емоційного вигорання включають наступні аспекти: постійний психоемоційний стрес, спричинений інтенсивним спілкуванням, високим рівнем відповідальності, неефективною організацією роботи та несприятливою психологічною атмосферою в професійній діяльності, а також складністю психологічного спілкування зі специфічними контингентами.

Щодо внутрішніх факторів емоційного вигорання, В.В. Бойко виділяє наступні аспекти:

1. Схильність до емоційної жорсткості, тобто схильність до емоційного вигорання виражається швидше у людей, які схильні контролювати свої емоції та виражати їх повільніше, ніж у імпульсивних осіб з рухливими нервовими процесами.

2. Інтенсивне переживання різних обставин у професійній діяльності, що характерно для осіб з великою відповідальністю.

3. Слабка мотивація для вираження емоційного відгуку у професійній діяльності. З одного боку, фахівці в сфері спілкування можуть не вважати важливим або не цікавитися виявленням співчуття до суб'єкта діяльності, що сприяє емоційному вигоранню. З іншого боку, особистість може не мати навичок само мотивації через співчуття до суб'єктів професійної діяльності та замість цього базуватися на матеріальних або кар'єрних досягненнях. Отже, внутрішні фактори емоційного вигорання включають в себе особистісні проблеми в цій сфері [32].

Розвитку синдрому емоційного вигорання сприяє відсутність адекватної винагороди, яка має бути не лише фінансовою, але і психологічною за виконану роботу. Ця відсутність може призводити до того, що людина вважаєсвою роботу

малоцінною для суспільства. Це, в свою чергу, може призвести до емоційної виснаженості, втрати інтересу до спільної справи з колегами, виникнення в працівника відчуття несправедливого ставлення до нього та загострення синдрому вигорання.

Фрейденберг вказував, що подібний стан розвивається у людей, які мають властивості, такі як співчуття, ідеалістичний підхід до роботи, але водночас є нестійкими, схильними до марень і одержимих нав'язливими ідеями. У цьому контексті синдром емоційного вигорання може виступати як механізм психологічного захисту, який полягає в частковому або повному відкиданні емоцій у відповідь на психологічну травму, що викликана негативним впливом на працівника [34]. Фрейнденберг серед особистісних чинників, що сприяють емоційному вигоранню, виділяє емпатію, гуманність, м’якість, захопленість, ідеалізованість, інтровертність, фанатичність.

А. Пайнс та його колеги встановили взаємозв'язок між емоційним вигоранням і такими факторами, як відчуття важливості на робочому місці, можливість професійного зростання, автономія та рівень контролю, які надаються керівництвом. У той же час недоліки в професійному зростанні, потреба в підтримці та відсутність автономії можуть сприяти емоційному вигоранню.

В.І. Ковальчук вказує на роль таких особистісних особливостей, як самооцінка та локус контролю. Людям з низьким рівнем самооцінки та зовнішнім локусом контролю загрожує більший рівень стресу, тому вони є більш вразливими і схильними до емоційного вигорання [8].

З десяти визначених К. Леонгардом акцентуацій характеру [30] С.А. Бабанов на основі результатів свого дослідження визначив три типи працівників, які можуть бути більш схильними до синдрому емоційного вигорання:

1. Педантичний тип. Цей тип характеризується надмірною акуратністю і прагненням до досягнення ідеального порядку у всіх справах, навіть за вартість власного благополуччя. Вони можуть віддавати перевагу контролю і

організації, що може веде до виснаження внаслідок рутинної роботи.

2. Демонстративний тип. Ці робітники завжди прагнуть бути в центрі уваги і бути першими у всьому. Вони можуть використовувати енергію на те, щоб виглядати як успішні та видатні співробітники, але це може призвести до виснаження та виявлення агресивності та конфліктності при роботі з іншими.

3. Емотивний тип. Ці робітники характеризуються надмірною чутливістю і вразливістю, яка може наближатися до патології. Вони можуть важко справлятися з негативними обставинами та виявляти труднощі у виявленні опору перед стресом. Це може призвести до саморуйнування та погіршення психологічного стану.

Усі ці типи робітників можуть бути більш схильними до розвитку синдрому емоційного вигорання, і важливо враховувати їхні особистісні особливості при розробці стратегій з профілактики та управління стресом на робочому місці.

Іноді синдром емоційного вигорання виникає через нереалізовані очікування та негативні переживання, пов'язані з професійною діяльністю [18] і може включати такі причини:

1. Відсутність результату. Коли працівник відчуває, що його зусилля не призводять до конкретних результатів або досягнень, це може призвести до відчуття безперспективності та розчарування.

2. Відчуття даремності. Якщо працівник відчуває, що його праця є марною або що він працює безрезультатно, це може викликати відчуття відчаю та розпачу.

3. Втрата значення діяльності. Якщо особа втрачає віру у значущість своєї роботи та власного внеску, це може вести до відчуття власного знецінення.

4. Безглуздя зусиль. Коли працівник відчуває, що його зусилля виявляються марними або неефективними, це може призвести до розвитку емоційного вигорання.

Ці негативні переживання та втрата сенсу в роботі можуть вплинути не лише на професійну сферу, але й на особистий життєвий контекст працівника та

його взаємодію з іншими людьми. Синдром емоційного вигорання може виявитися деструктивним і вимагати психологічної підтримки та управління стресом [39].

Отже, основні групи факторів, які сприяють формуванню синдрому емоційного вигорання серед працівників, можна узагальнити наступним чином:

1. Індивідуальні чинники: це особисті характеристики працівника, такі як вік, стать, рівень освіти, сімейний стан та стаж роботи.

2. Особистісні чинники: включають в себе властивості і якості особистості, такі як витривалість, локус контролю (самоконтроль), стиль опору стресу, самооцінка, тривожність, екстраверсія (здатність до спілкування), професійна мотивація, ціннісні орієнтації, рівень домагань, когнітивні процеси, здібності та інтелект.

3. Організаційні чинники: включають умови роботи, такі як робоче перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня, характер роботи, невизначеність, участь у прийнятті рішень, рівень самостійності у роботі та наявність взаємозв'язку з командою.

4. Соціально-психологічні чинники: ці фактори включають рольовий конфлікт і рольову амбівалентність (конфлікт між ролями, які вимагають різних поведінкових зразків), соціальну підтримку від колег та родини, а також наявність зворотного зв'язку, який може впливати на розвиток синдрому емоційного вигорання [5].

Ці фактори а також: нереалізовані особисті та професійні очікування, незадоволення самореалізацією, незадоволення результатами, розчарування в інших людях і в справі, почуття втрати цінності своєї діяльності та життя тощо можуть сприяти формуванню синдрому емоційного вигорання у робітників.

Як стверджував Г. Сельє, «стресу не слід уникати, оскільки повна свобода від стресу означає смерть». Психофізіологічне здоров'я людини багато в чому залежить від уміння долати стреси і їх негативні наслідки.

Відповідаючи на питання «чому за однакових умов праці одна людина вигорає, а інша не виявляє жодних симптомів?», ми повинні пам'ятати, що вигорання – це… реакція на стресові події, і те, як людина реагує…, залежить від того, як вона їх оцінює [37]. Отже, реакція людини на стрес «варіюється від незначної до значної стимуляції»: є працівники, які повідомляють, що відчувають вигорання, є й такі, які цього не роблять, хоча всі вони працюють в однаковому робочому середовищі [37].

«Більшість моделей вигорання висвітлюють причинно-наслідкові теорії, які завжди були неявними в дослідженнях вигорання: певні фактори спричиняють людину до вигорання, і як тільки вигорання виникає, воно викликає певні наслідки». В результаті досліджень кореляційна база даних підтвердила гіпотетичні зв’язкі між виснаженням та його джерелами та наслідками… В результаті двох десятиліть досліджень виснаження «для багатьох професій у різних країнах було визначено шість ключових областей факторів ризику: робоче навантаження, контроль, винагорода, спільнота, справедливість і цінності» [36].

«Професійне вигорання – це процес, що розвивається на фоні хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних і творчих ресурсів людини яка працює, в тісній міжособистісній взаємодії, в емоційно напруженій атмосфері. Можливість розвитку синдрому вигорання на будь-якому етапі професійної діяльності людини свідчить про необхідність розроблення психопрофілактичних заходів, які б знижували ризик вигорання та нейтралізували його негативні наслідки [17].

Отже, синдром емоційного вигорання є серйозною проблемою, формується під впливом різних чинників, які можна розділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні чинники включають психоемоційний стрес, високий рівень відповідальності, неефективну організацію роботи, несприятливу психологічну атмосферу на робочому місці [26].

Внутрішні фактори включають інтенсивне переживання різних обставин у професійній діяльності, слабку мотивацію для вираження емоційного відгуку у професійній діяльності. Ці фактори можуть бути пов'язані з особистісними особливостями працівника.

Емоційне вигорання також може виникнути через нереалізовані очікування та негативні переживання, пов'язані із роботою: відчуття відсутності результату, відчуття даремності, втрату значення діяльності та безглуздя зусиль.

Зрозуміння цих факторів допомагає розробити стратегії профілактики та управління стресом на робочому місці, а також запропонувати надавати психологічну підтримку робітникам, які можуть бути вразливими до синдрому емоційного вигорання.

В результаті проведеного теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних досліджень, можна зробити висновки про те, що синдром емоційного вигорання є досить небезпечним явищем в професійній діяльності інженерно-технічних робітників.

Отже, емоційне вигорання – це довготривала стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої ефективності. Часткове емоційне вигорання може бути сприйнятим як функціональний стереотип, оскільки воно допомагає особистості раціонально розподілити та раціонально використовувати свої енергетичні ресурси. Однак, з іншого боку,це може бути недієвим результатом емоційного вигорання, яке негативно впливає на виконання професійних обов'язків, професійну діяльність, психічне здоров'я та психологічний стан особи. У визначенні синдрому професійного вигорання існують різні підходи, такі як однофакторна модель (А. Пайнс, Е. Аронсон), двофакторна модель (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма), трифакторна модель (К. Маслач, С. Джексон), чотирифакторна модель (Е. Іванікі, Р. Шваб). Проте найбільш загальновизнаним і традиційним розумінням вигорання є трифакторна модель, запропонована К. Маслач і С. Джексон.

Синдрому професійного вигорання фахівців сприяють різні групи факторів: індивідуальні, особистісні, організаційні та соціально-психологічні чинники.

Це наштовхнуло нас на припущення, що провідними факторами вигорання фахівців є їх психологічні властивості та особливості. А зовнішні фактори, об'єктивні чинники, або стимулюють, підсилюють, або запобігають чи послаблюють його. Ми дійшли висновку, що деструктивний вплив макросоціальних стресорів неможливо подолати за допомогою психокорекції. Тому засоби психологічної профілактики мають бути спрямовані на розвиток у інженерно- технічних робітників саногенно-адаптивного ставлення до цього ефекту та на компенсацію його активного самовдосконалення.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ РОБІТНИКІВ

2.1. Методичне забезпечення емпіричного дослідження емоційного вигорання інженерно-технічних робітників

З метою вивчення виникнення емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників, було проведено емпіричне дослідження, у якому взяли участь 30 осіб: інженери, інженери-конструктори, інженери-технологи підприємства м. Запоріжжя. Респондентами були: 15 чоловіків та 15 жінок.

За віковим складом група респондентів має наступні показники: із 30 опитаних нами респондентів, 23,33% – це особи віком 24-32 роки, 36,67% – особи віком 33-42 роки, 16,67% –43-50 роки та ще 23,33% 3 – віком 51-60 роки (рисунок 2.1).

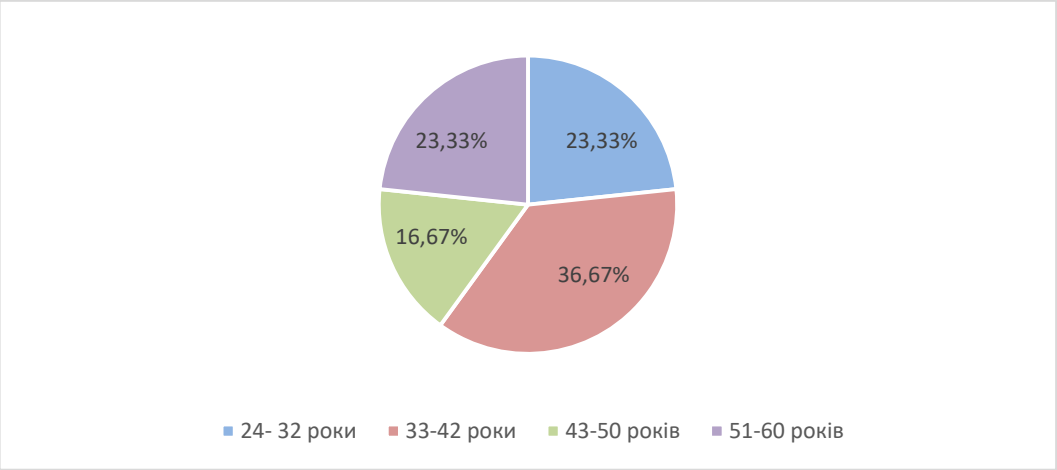


Рис. 2.1. Віковий розподіл інженерно-технічних робітників

Досвід роботи в інженерній сфері досліджуваних різний. До опитування були залучені працівники різних відділів підприємства. Як бачимо на рис. 2.2, майже половина 40% респондентів працюють на підприємстві до 8 років, інші 23,33% працюють до 12 роки, ще 36,67% мають досвід роботи на аналогічній посаді більше 12 років.

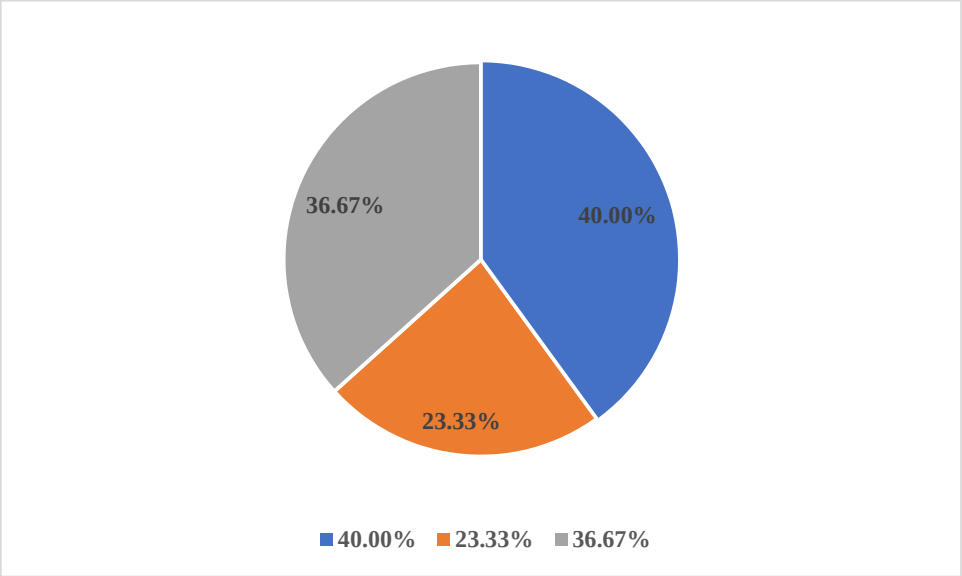


Рис. 2.2. Стаж роботи досліджуваних інженерно-технічних робітників

Робота на підприємстві передбачає різний графік роботи. При цьому 10% опитаних працюють до 20 годин на тиждень, ще 23,33% працюють 24 години на тиждень, 30% працюють 32 год, 26,67% опитаних працюють на підприємстві 40 годин та 10% більше 40 годин на тиждень (рис. 2.3.)

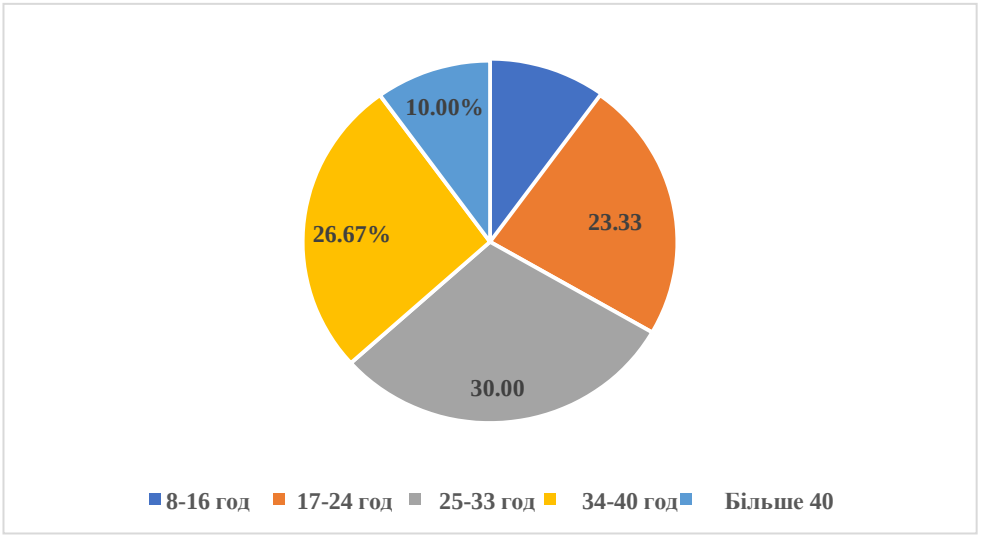


Рис. 2.3. Графік роботи досліджуваних інженерно-технічних робітників

Проведення психологічного дослідження визначало вирішення багатьох завдань, з яких перше завдання, а саме, здійснення теоретико-методологічного аналізу стану дослідженої проблеми емоційного вигорання інженерних фахівців, було вирішено та висвітлено у першому розділі нашої роботи.

В даному розділі наші зусилля були сконцентровані на наступному:

1. Визначити методичну базу та організацію констатувального експерименту на виявлення проявів емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників;

2. Провести емпіричне дослідження на виявлення соціально-психологічних чинників емоційного вигорання фахівців.

3. Здійснити кількісний аналіз та інтерпретацію отриманих в процесі дослідження даних;

Для здійснення поставлених завдань проведення експериментального психологічного дослідження здійснювалося у кілька етапів. На першому та другому етапах, для визначення рівня емоційного вигорання, нами було вибрано та застосовано психодіагностичний інструментарій, а саме: методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойком та методика «Індекс життєвої задоволеності» [23].

Проведення даного етапу дозволило визначити рівень емоційного вигорання, та діагностики психологічної життєстійкості працівників.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойком використана з метою визначення провідних симптомів вигорання психологів, а саме, до якої фазі формування стресу належать домінуючі симптоми і в якійфазі вони фіксуються.

Результати експериментальних досліджень представляють осмислення показників фаз розвитку стресу – «напруга», «резистенція», «виснаження».

Методика Бойко В. В. містить 84 питань, кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів - зазначається в ключі поруч з номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, включені в симптом, мають різне значення у визначенні його важкості. Максимальну оцінку в 10 балів отримала від сусідів ознака, найбільш показовий для симптому.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигоряння. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число. Відповідно до «ключа», здійснюються такі підрахунки:

1) визначається сума балів окремо для кожного з 12 симптомів (по чотири в кожній з трьох фаз) вигорання;

2) підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;

3) визначається підсумковий показник емоційного вигорання – сума показників усіх 12 симптомів.

Оперуючи змістовністю і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування «емоційного вигорання», можна дати об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Тест індекс життєвої задоволеності (адаптація Н.В. Паніної) є опитувальником, що відображає загальний психологічний стан людини, ступінь її психологічного комфорту та соціально-психологічної адаптованості. Тест «Індекс життєвої задоволеності» може бути використаний для диференційованої оцінки особливостей стилю життя, потреб, мотивів, установок, ціннісних орієнтацій людини з метою визначення, які з них позитивно позначаються на його загальному психологічному стані, а які негативно. Тест вимірює найбільш загальний психологічний стан людини, який визначається його особистісними особливостями, системою відносин до різних сторін свого життя. Індекс життєвої задоволеності – інтегративний показник, що включає, як основний носій – емоційну складову.

Під категорією «життєва задоволеність» розуміється найзагальніше - уявлення людини про психологічний комфорт, яке включає:

- інтерес до життя як протилежність апатії;

- рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей;

- узгодженість між поставленими та реально досягнутими цілями;

- позитивна оцінка власних якостей та вчинків;

- загальний фон настрою.

Тест «Індекс життєвої задоволеності» (Neugarten A.O.), розроблений групою американських учених, які займалися соціально-психологічними проблемами геронтопсихології, був вперше опублікований у 1961 році і незабаром набув широкого поширення. Методика була перекладена та адаптована Н.В. Паніною у 1993 році.

Опитувальник складається з 20 питань, результати відповідей яких зводяться до 5 шкал, що характеризують різні аспекти загального психологічного стану людини та її задоволеності життям. Респонденту пропонується оцінити кожне твердження, відповідно до ступеня його згоди. У стовпчику з номером питання слід поставити позначку навпроти потрібної відповіді – «згоден», «не згоден» або «не знаю».

Індекс загальної життєвої задоволеності визначається нарахуванням балів за ключом. Тест вимірює найбільш загальний психологічний стан людини, який визначається його особистісними особливостями, системою відносин до різних сторін свого життя. Індекс життєвої задоволеності - інтегративний показник, що включає як основний носій емоційну складову.

Також, показник індексу життєвої задоволеності відображає загальний психологічний стан людини, ступінь її психологічного комфорту та соціально-психологічної адаптованості.

2.2 Симптоми та етапи емоційного вигорання інженерно-технічних робітників

Аналіз наукової літератури з проблеми виникнення емоційного вигорання у фахівців та соціально-психологічних чинників, що впливають на цей процес, довів важливість впливу емоційного вигорання на якість роботи та взаємозв’язок емоційного виснаження та стану психоемоційного здоров’я

спеціаліста.

На третьому етапі експериментального психологічного дослідження з метою визначення особливостей прояву емоційного вигорання у інженерних фахівців, був проведений аналіз отриманих даних психодіагностичного інструментарію, який використовувався у дослідженні.

Емпіричне дослідження визначення загального рівня емоційного вигорання у інженерно-технічних робітників за методикою В. В. Бойко демонструє, що шкала фази «напруги» не сформувалась тільки у 10%, у 50% респондентів фаза знаходиться у стадії формування, а у 40% фаза повністю сформована. Щодо фази «резистенції», то результати розподілилися наступним чином – лише у 3,33% респондентів ця фаза не сформувалась, у 36,67% респондентів фаза знаходиться у стадії формування та аж у 60% респондентів фаза «резистенції» повністю сформувалась. В той час, як фазі «виснаження» характерний наступний розподіл результатів – у 6,67% респондентів фаза не сформувалась, у 30% респондентів фаза у стадії формування та більша половина респондентів – 63,33% повністю сформувалась фаза виснаження. Кількісні показники отриманих результатів рівня емоційного вигорання за методикою Бойко В. В наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Кількісні показники отриманих результатів рівня емоційного вигорання за методикою В. В. Бойка

Шкала	Кількість респондентів		
	Фаза не сформована	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалась
Фаза напруги	10,00%	50,00%	40,00%
Фаза резистенції	3,33%	36,67%	60,00%
Фаза виснаження	6,67%	30,00%	63,33%

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлені на діаграмі (рисунок 2.4.)

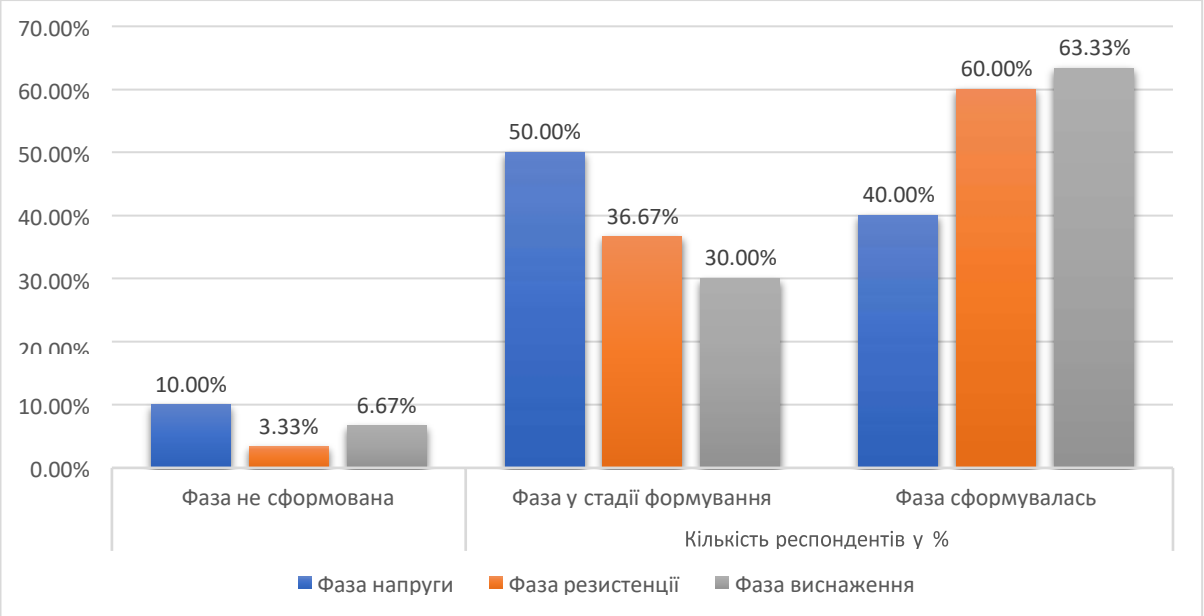


Рис. 2.4. Кількісні показники рівня емоційного вигорання інженерно-технічних робітників за методикою В. В. Бойка

Згідно отриманих даних, приходимо до висновку, що у більшої половини респондентів фаза напруги, резистенції та виснаження у стадії формування або повністю сформована.

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

Таблиця 2.2.

Описова статистика показників фаз емоційного вигорання інженерно-технічних робітників

	«Напруга»	«Резистенція»	«Виснаження»
Середнє значення + стандартне відхилення	57,70 ± 16,37	67,83 ± 16,82	67,70 ± 17,10
Дисперсія вибірки	268,28	283,04	292,70
Мінімальне	26	30	32
Максимальне	85	98	100

Середньозважений груповий показник формування фази «Напруга» відповідає фазі у стадії формування, показник фази «Резистенція» відповідає повністю сформованій фазі та фаза «Виснаження» також свідчить про повністю сформовану фазу.

Відповідно до отриманих результатів проведення методики «Індекс життєвої задоволеності» у половини працівників - низький рівень індексу життєвої задоволеності, у 36,67% респондентів - середній рівень та тільки 13,33% високий рівень життєвої задоволеності.

Результати визначення компонентів індексу життєвої задоволеності зображено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Кількісні показники отриманих результатів рівня емоційного вигорання за методикою «Індекс життєвої задоволеності»

Індекс життєвої задоволеності	Кількість респондентів
Максимальний ІЖЗ	13,33%
Середній ІЖЗ	36,67%
Низький ІЖЗ	50,00%

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлені на діаграмі (рисунок 2.5.)

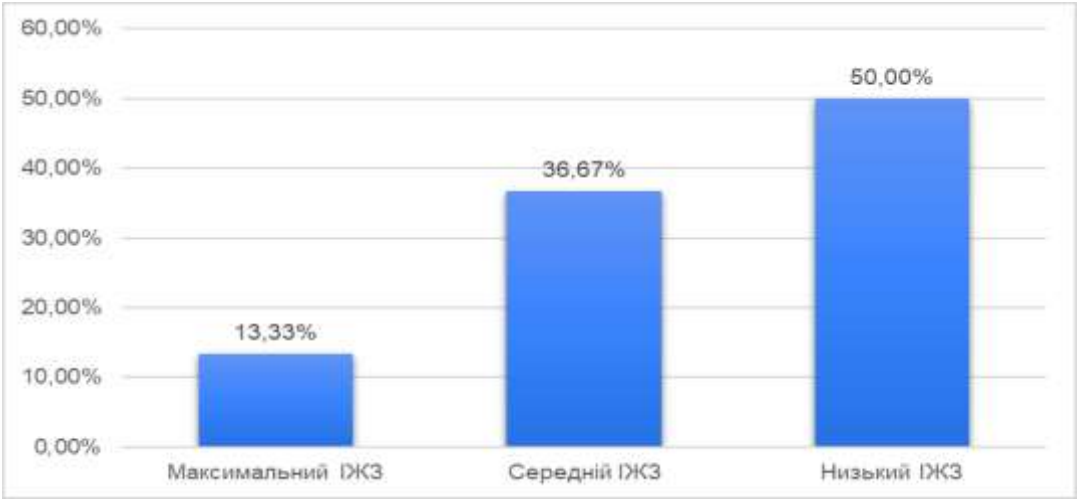


Рис. 2.5. Результати методики «Індекс життєвої задоволеності»

Детально проаналізувавши п'ять аспектів задоволеності життям, а саме «цікавість до життя», «послідовність в досягненні цілей», «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями», «позитивна оцінка себе та своїх вчинків», та «загальний фон настрою», ми отримали такі результати, які наведено в таблиці 2.4. Дуже обмежена кількість працівників (лише 6,67%) має високий рівень цікавості до життя, тоді як більшість (53,33%) виявила низький рівень цікавості, що може вказувати на втому від рутини та втрату інтересу до нових речей.

Відсоток працівників із високим рівнем послідовності становить лише 10%, що свідчить про те, що більшість (46,67%) мають труднощі у дотриманні планів та досягненні поставлених завдань. Обмежена кількість працівників лише 3,33% показала високий рівень узгодженості між цілями та досягненнями, у той час як 46,67% мають низький рівень, що може вказуватина невпевненість у своїх здібностях.

Відсоток працівників із високою позитивною самооцінкою становить 6,67%, тоді як 33,33% показали низький рівень позитивної самооцінки, що може вказувати на можливий стрес та невпевненість. Лише обмежена кількість працівників 6,67% має високий загальний фон настрою, тоді як 33,33 виявили низький рівень настрою, що може впливати на їхню емоційну стабільність та продуктивність.

Таблиця 2.4

Кількісні показники отриманих результатів аспектів за методикою «Індекс життєвої задоволеності»

Рівні респондентів,	Цікавість до життя,	Послідовність в досягненні цілей	Узгодженість між поставленими та досягнутим цілями	Позитивна оцінка себе та своїх вчинків	Загальний фон настрою
Високий рівень	6,67%	10,00%	3,33%	6,67%	6,67%
Середній рівень	40,00%	43,33%	43,33%	60,00%	60,00%
Низький рівень	53,33%	46,67%	46,67%	33,33%	33,33%

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлені на діаграмі (рисунок 2.6.).



Рис 2.6. Кількісні показники отриманих результатів аспектів за методикою «Індекс життєвої задоволеності»

Ці результати вказують на різноманітність емоційного стану інженерно-технічних робітників та вимагають уваги до психологічного благополуччя та підтримки персоналу для забезпечення ефективної роботи та підвищення загального емоційного комфорту колективу.

Застосування критерію Стьюдента довело відсутність відмінностей у проявах фаз розвитку стресу «напруга», «резистенція», «виснаження» між досліджуваними за критерієм статі. Тобто чоловіки і жінки, у рівній мірі схильні до емоційного вигорання іпотребують психопрофілактики.

Виявлені лише внутрішні кореляції між фазами емоційного вигорання. Взаємозв’язків між проявами емоційного вигорання та індексом задоволеності життям працівників не виявлено. Це може бути пояснено кількисними обмеженнями вибірки дослідження, а також впливом психоемоційного перевантаження у період воєнного стану.

РОЗДІЛ 3.
МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Арт-терапія як засіб психопрофілактики та зменшення симптомів емоційного вигорання у інженерно-технічних працівників

Як вже було вказано, емоційне вигорання проявляється через різноманітні симптоми у психічній, соматичній та соціальній сферах життя і їх наявність вказує на тип і рівень вигорання. Проте ці симптоми не проявляються одночасно у всіх людей, оскільки вигорання - це індивідуальний процес. Тому для зниження рівня емоційного вигорання або його профілактики важливо використовувати методи психокорекції, зокрема арт-терапію, оскільки вона може бути ефективним інструментом у цьому контексті [3].

Термін «арт-терапія» перекладається з англійської мови як «зцілення, засноване на заняттях художньою творчістю» або «використання мистецтва як терапевтичного інструменту». Наші почуття та емоції є джерелом енергії, яку можна використовувати за допомогою художньої творчості. Вона є потужним інструментом для виявлення, вираження та прийняття «темних» аспектів нашої особистості, і самоприйняття є важливим для розвитку нашої здатності до співчуття і співчуття до інших. Художня творчість включає такі компоненти, як виразність, комунікація та символізація, і вони є основою арт-терапії, за словами В. Беккер-Глош. Інший підхід до розуміння «арт терапії» пропонує М. Лібман, який вбачає в мистецтві інструмент передачі почуттів і інших аспектів психіки людини з метою зміни структури її світовідчуття [7].

У процесі розгляду функцій арт-терапії в профілактиці емоційного вигорання, значний інтерес викликає погляд О.І. Копитіна, який виділяє арт-терапію як сукупність методів, спрямованих на психотерапевтичну творчу

діяльність клієнта в рамках невербального спілкування. Він надає арт-терапії важливі переваги:

1. Арт-терапія не обмежена за будь-якими критеріями, включаючи вікові, соціальні та професійні обмеження.

Вона використовує невербальний спосіб спілкування, де символічна мова допомагає людині точніше виразити свої почуття та розглянути життєві проблеми з нового ракурсу.

2. Арт-терапія дозволяє робити делікатну роботу зі складними проблемами.

3. Вона може обійти «цензуру свідомості» і дозволяє досліджувати несвідомі процеси та виражати латентні ідеї та стани, які можуть бути важко виявити в повсякденному житті.

4. Арт-терапія сприяє вільному самовираженню та самопізнанню.

5. Творчі продукти служать об'єктивними свідченнями настроїв і думок людини, що можуть бути використані для діагностики динаміки змін.

6. Вона сприяє формуванню активнішої життєвої позиції.

7. Арт-терапія базується на мобілізації творчого потенціалу людини, її внутрішніх механізмів саморегуляції та лікуванні [10].

З огляду на те, що арт-терапія вважається природним та важливим засобом для розвитку внутрішніх проявів людини через художню творчість, є всі підстави вважати, що зазначені переваги арт-терапії можуть стати основою для психологічних функцій арт-терапії як інструменту профілактики емоційного вигорання серед психологів.

Арт-терапія охоплює різні напрями і техніки, які відповідають різним видам мистецтва. Ось деякі з них [11]:

1. Ізотерапія. Ця форма арт-терапії включає в себе використання образотворчого мистецтва, таке як малювання, ліплення, декоративно-прикладна творчість і інше.

2. Бібліотерапія**.** Це вид арт-терапії, який використовує читання, як терапевтичний інструмент.

3. Музикотерапія. Ця форма арт-терапії базується на використанні музики, як засобу впливу на психіку людини.

4. Кольоротерапія**.** Цей вид терапії використовує кольори для покращення психічного стану.

5. Кінезітерапія**.** Це включає в себе танцетерапію, вокалотерапію, хореотерапію та інші форми терапії, що базуються на руховій активності.

6. Фолькльорна арт-терапія**.** Ця форма використовує твори народного творчості для терапевтичних цілей.

7. Ароматерапія**.** Цей вид арт-терапії використовує натуральні ефірні олії, одержані з ароматичних рослин, для поліпшення психічного та фізичного здоров'я.

8. Драмотерапія. Ця форма терапії включає в себе використання образів та театральної імпровізації для досягнення психологічних цілей.

9. Піскова терапія**.** Вона використовує пісок, як інструмент для виразу та вираження емоцій та переживань.

Арт-терапія має численні переваги, включаючи можливість виразити агресивні почуття у соціально-прийнятній формі, сприяння розробці позитивних відносин та можливість сублімувати негативну енергію у творчість. Різні напрями арт-терапії можуть бути ефективними, але образотворча арт-терапія залишається однією з найпопулярніших форм, яка допомагає розслабитися, знайти внутрішню рівновагу і покращити самопочуття.

Арт-терапевтичні методи є важливою частиною психокорекції та відіграють значну роль у психотерапевтичній роботі. Вони допомагають пробудити в людині внутрішні ресурси, підвищити емоційну відкритість та відновити її душевний і моральний стан. Арт- терапія може бути потужним інструментом для зцілення [12].

Комбінування екзистенційно-аналітичного підходу та арт-терапії в психотерапевтичній роботі може бути дуже ефективним. Це дозволяє здійснювати комплексний психологічний супровід клієнтів, враховуючи їхні індивідуальні потреби та можливості. Разом ці підходи можуть допомогти

клієнтам досягти більшого розуміння себе, покращити свій емоційний стан та знайти шляхи до покращення свого духовного та морального благополуччя.

Засіб арт-терапії може бути важливим інструментом у вирішенні екзистенційних проблем, які часто лежать в основі емоційного та професійного вигорання. Для того, щоб відчути повноту буття, щастя та внутрішні ресурси, іноді потрібно відновити почуття внутрішнього взаєморозуміння, оживити свої емоції, натхнення та відкритість до світу. Ці цілі можна досягти шляхом поєднання арт-терапевтичних методів і добре спроектованої психокорекційної програми. Такий підхід дозволяє підтримувати і поліпшувати емоційне та психологічне благополуччя людини. Застосування комплексу арт-терапевтичних може мати численні позитивні наслідки, включаючи підвищення самооцінки та ресурсів у людини. У груповій терапії арт-терапія сприяє груповій комунікації, покращенню спілкування між учасниками групи та збільшенню рівня згуртованості колективу. Це особливо важливо для колективу, як можливість обмінюватися власним досвідом виходу зі стресових ситуацій [13].

Арт-терапія включає в себе різні технології та прийоми, спрямовані на те, щоб учасники могли знайти сенс у своїй роботі, усвідомити зв'язок свого мистецтва зі своїм внутрішнім світом і розвивати у собі здатність до ведення «внутрішнього діалогу». Оскільки емоції відіграють велику роль у роботі психологів, арт-терапія може бути важливим інструментом для запобігання емоційному вигоранню та збереження психічного благополуччя.

Процес арт-терапії є дуже важливим, оскільки саме в ньому відбувається відкриття безмежних можливостей для діалогу з собою і відкриття внутрішнього світу. Заняття з арт-терапії сприяють розвитку емоційної компетентності, зниженню рівня емоційної напруги, стабілізації емоційного стану, керуванню власними емоціями, виявленню внутрішніх ресурсів, покращенню комунікативних навичок, розвитку асоціативно-образного мислення і виявленню творчого потенціалу [35].

Це лише декілька можливостей методу арт-терапії, і вони можуть бути дуже корисними у профілактиці емоційного вигорання. Через творче самовираження людина може подивитись з іншого боку на себе та світ навкруги, змінити своє ставлення до подій і стати більш гармонійною і рівноважною особистістю.

Отже, можна визначити, що арт-терапія відкриває можливість об'єднати традиційний та інноваційний підходи в профілактиці емоційного вигорання. Для цього важливо розробити психокорекційну програму, яка включає в себе елементи арт-терапії. Ця програма сприяє самоактуалізації особистості, знімає психічну напругу та підвищує особистісну гнучкість.

3.2. Модель (обґрунтування структури та змісту) технології профілактики емоційного вигорання інженерно-технічних робітників

Наша технологія має на меті психопрофілактику емоційного вигорання задля підвищення психологічного благополуччя інженерно-технічних працівників. Відповідно до аналізу поняття емоційного вигорання, можна розглядати його як систему фізіологічних, психологічних та соціальних чинників. Емоційне вигорання виникає через довготривалий стрес, викликаний різними факторами, такими як: високе навантаження на роботі, невдоволення результатами чи відчуття втоми від рутинності. Ця система включає в себе емоційні, психічні та фізичні аспекти, що спільно впливають на стан людини.

Таким чином, профілактика емоційного вигорання включає як когнітивні, емоційні, так і поведінкові аспекти.

Отже, відповідно до підходу Карамушка М., модель технології психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних працівників має включати інформаційно-смисловий, діагностичний та корекційний компоненти [12] .

Ми вважаємо, що для цієї групи досліджуваних важливо застосовувати психологічний метод, що ґрунтується на груповій формі роботи. Груповий

формат сприятиме досягненню цілей через формування підтримуючого середовища, обмін досвідом і емоціями, а також залучення максимальної кількості працівників, враховуючи їхню основну зайнятість.

Після аналізу різних форм групової роботи ми визначили, що психологічний тренінг найбільш відповідає потребам цієї групи. Під час тренінгу учасники зможуть досліджувати свої думки, емоції та поведінку, що сприятиме глибшому самопізнанню. Вони отримають ефективні механізми подолання стресу та тривоги, що сприятиме їхній психічній стійкості.

Отже, відповідно до підходу Карамушка М., модель технології психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних робітників має включати інформаційно-смисловий, діагностичний та корекційний компоненти [12].

Ми вважаємо, що для цієї групи досліджуваних важливо застосовувати психологічний метод, що ґрунтується на груповій формі роботи. Груповий формат сприятиме досягненню наших цілей через формування підтримуючого середовища, обмін досвідом і емоціями, а також залучення максимальної кількості працівників, враховуючи їхню основну зайнятість.

Після аналізу різних форм групової роботи ми визначили, що психологічний тренінг найбільш відповідає потребам цієї групи. Під час тренінгу учасники зможуть досліджувати свої думки, емоції та поведінку, що сприятиме глибшому самопізнанню. Вони отримають ефективні механізми подолання стресу та тривоги, що сприятиме їхній психічній стійкості.

Крім того, тренінг дозволить учасникам покращити навички спілкування, здобути стратегії подолання емоційного вигорання конструктивним шляхом, підвищити власну самооцінку через зміну поведінкових та мислиннєвих патернів. Участь у тренінгу надасть їм можливість отримати нові знання та навички, що стануть основою для подальшого розвитку і підтримки психологічного благополуччя.

В рамках корекційно розвивального компоненту нашої технології психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних працівників,

ми виділили наступні психологічні завдання:

1. Розвиток емоційної інтелігентності. Навчання учасників розпізнавати, розуміти та ефективно керувати своїми власними емоціями та емоціями інших.

Навички стресостійкості: навчання технікам саморегуляції, релаксації та методам зниження стресу для покращення психічного стану.

2. Арт-терапія та самовираження. Використання мистецтва (малювання, колажі, творчі завдання) як інструменту для вираження емоцій та розвитку креативності.

3. Групова підтримка та спільні сесії. Організація групових зустрічей для обміну досвідом та підтримки одне одного, створення сприятливого середовища для взаємної підтримки та взаємодопомоги.

4. Опанування навичок збереження психічного здоров'я: Надання конкретних порад щодо підтримки психічного здоров'я на робочому місці та в особистому житті.

Окрім тренінгової роботи, для зниження рівня емоційної напруги важливо впровадити арт-терапію. Цей метод базується на стимулюванні творчих здібностей для вираження почуттів і думок. Арт-терапія дозволяє людям використовувати творчий процес для вираження своїх емоцій, що часто важко передати словами. Це може стати катарсисом, сприяючи переробці та вивільненню внутрішніх переживань через творчий процес.

Мистецтво дає можливість людям зосередитися на самому процесі творіння, сприяючи релаксації та зниженню стресу. Арт-терапію можна проводити як індивідуально, так і у груповому форматі

Цей метод можна інтегрувати у традиційні підходи до терапії, доповнюючи вербальне спілкування творчим самовираженням. Важливо, що арт-терапія відкрита для всіх вікових категорій та не потребує спеціальних художніх навичок. Навпаки, відсутність таких навичок часто стає перевагою, оскільки дозволяє більш об'єктивно досліджувати особистість та її потреби.

Робота в групах є ефективним заходом для запобігання емоційному вигоранню у інженерно-технічних працівників. Цей підхід дозволяє працювати

зі всім колективом одночасно, сприяє формуванню командного духу, має економічні та ресурсні переваги, допомагає вирішувати можливі конфлікти між учасниками та сприяє досягненню внутрішньої гармонії.

Таким чином ми плануємо здійснити психопрофілактику емоційного вигорання інженерно-технічних працівників за напрямком арт-терапії у груповій формі роботи.

3.3. Арт-терапевтична програма емоційного вигорання інженерно-технічних працівників, як психотерапевтична технологія

В рамках нашої роботи було створено методичне забезпечення програми психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних працівників. Ця програма містить інформаційно-смисловий, діагностичний та корекційний компоненти. Програма розроблена з 10 занять, що має на меті зменшення емоційного вигорання та підвищення психологічного благополуччя інженерно-технічних працівників за допомогою арт-терапії, як психопрофілактичної технології. Вона поділена на 3 блоки: знайомство та інформування, підвищення емоційного благополуччя, розвиток навичок, які допомагають управляти стресом та підтримувати психічне здоров'я, для покращення загального благополуччя людини та - стратегій для попередження емоційного вигорання. Актуальність програми зумовлена поширеністю стресу та завантаженістю на робочому місці, особливо серед інженерів, внаслідок постійної комунікації з людьми.

Заняття мають різну тривалість у відповідності до зазначених цілей (від60 до 90 хвилин).

Мета програми: зменшення емоційного вигорання та підвищення психологічного благополуччя інженерно-технічних працівників

Оптимальна кількість учасників: 8-12.

Відбір учасників: інженерно-технічні працівники з середнім або високим рівнем емоційного вигорання.

Емоційне вигорання діагностується за методикою «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В.В. Бойком.

Цілі програми:

1. Розвивати навички управління емоціями та стресом для підвищення рівня емоційної стійкості.

2. Розвивати навички розпізнавання т а розуміння власних емоцій та емоцій інших для покращення міжособистісних відносин.

3. Засвоїти техніки релаксації та підтримки здорового балансу між роботою та особистим життям.

4. Забезпечити можливості для виразного мистецтва та самовираження через арт-терапію для зменшення психологічного тиску.

5. Розвиток стресостійкості, закріплення розвитку усвідомленої стресостійкості.

*Завдання програми**:***

1. Діагностика потреб: Проведення анкетування для визначення основних проблем, які виникають у працівників; Аналіз результатів для встановлення основних аспектів, які потребують уваги;

2. Розуміння проблеми емоційного вигорання: Проведення лекцій для вивчення природи та наслідків емоційного вигорання; Ідентифікація факторів, що сприяють вигоранню та його проявам;

3. Розвиток навичок саморегуляції та стресостійкості: Навчання технік релаксації, дихальних вправ, медитації для зниження рівня стресу та покращення самопочуття; Проведення практичних занять з акцентом на відновлення емоційного балансу;

4. Використання арт-терапії для вираження емоцій та самовираження: Проведення сеансів арт-терапії, що включають малювання, колажі, щоб дозволити виразити та вивести на поверхню емоції; Сприяння розвитку креативності та виявленню внутрішніх переживань через мистецтво;

5. Підтримка та психологічна асистенція: організація групових сесій для обміну досвідом та підтримки одне одного;

6. Впровадження практик збереження психічного здоров'я: надання рекомендацій щодо підтримки психічного здоров'я на робочому місці.

Очікувані результати:

1. Зменшення проявів емоційного вигорання

2. Позитивний зворотній зв’язок

3. Набуття учасниками програми знань та умінь формування емоційної стійкості.

Особливості програми:

1. Є адаптованою під очний та онлайн формат проведення.

2. Містить багато різних інструментів, що об’єднуються основними напрямками.

3. У кінці програми містить комплекс вправ, що може проводитись індивідуально учасниками групи за бажання і сприяти додатковому покращенню результатів [19].

Повний зміст тренінгової програми з описом вправ міститься у додатку кваліфікаційної роботи (додаток А). Натомість, нижче представлено структуру занять.

Структура програми

Перший блок «Знайомство та інформування, ідентифікація стресових факторів, стресоменеджмент та саморегуляція»

Загальна кількість занять у блоці: 3 заняття

Таблиця 3.5

Перший блок програми

Заняття	Інформаційно- смисловий компонент**:**	Діагностичний компонент	Корекційно-розвивальний компонент
Вступ до тренінгу: 1.Привітання, проговорення мети, завдань та плану тренінгової програми. 2.Знайомство, проговорення очікувань та встановлення правил.			
Заняття 1. Ознайомлення із поняттям	Вправа «Автобіографія»; міні-лекція: «Інформування стосовно програми, синдрому емоційного	Робота в міні-групах: «Діагностики рівня емоційного вигорання»	«Експресивне малювання: відображення власних

Продовження таблиці 3.5

синдрому емоційного вигорання	вигорання, усвідомлення особливостей професійної діяльності, які підвищують ризик вигорання». .	за В.В. Бойком Самодіагностика: «Асоціація на слово «робота». .	переживань через мистецтво»; вправа «3 дерева», рефлексія.
Заняття 2. Ідентифікація стресових факторів.	Лекція «Стрес, його причини, прояви, симптоми,наслідки». Мозковий штурм «Щоденні стратегії подолання стресу»	Робота в групах - збір інформації про ті ситуації, які викликають стрес, виявлення їхніх основних причин	Арт-терапія- Створення колажу стресових ситуацій: відображення ситуацій, що сприяють вигоранню; рефлексія.
Заняття 3. Стресоменеджмент та саморегуляція.	Лекція – «Техніки релаксації та дихальні вправи: навчання методикам для зменшення стресу»	Робота в міні-групах: поділитися один з одним та сформувати план дня, створити відсоткову балансну модель розподілу справ за компонентами: тіло, діяльність, сенси, контакти.	Арт-терапія - Вправа «Моя внутрішня мандала. Рефлексія.

Другий блок «Розвиток стресоустійчивості та підвищення емоційного благополуччя»

Загальна кількість занять у блоці: 3 заняття

Таблиця 3.6

Другий блок програми

Заняття	Інформаційно-смисловий компонент:	Діагностичний компонент	Корекційно-розвивальний компонент
Заняття 4. Боротьба зі стресом.	Міні лекція «Індивідуально-особистісні і фізіологічні стратегії стресоподолання».	Робота в групах: збір інформації про ефективні методи боротьби зі стресом	Вправа «Моє щасливе майбутнє»; Вправа «Самодопомога»; рефлексія.

Продовження таблиці 3.6

Заняття 5. Керування емоціями та впевненістю в собі.	Лекція «Природа емоцій, їх вплив на поведінку та психологічний стан»	Робота в групахта групове обговорення: «Стратегії управління емоціями».	Вправа «Розморозка емоцій»; вправа «Мої потреби»; вправа «Казка про мій успіх»; рефлексія.
Заняття 6. Збереження психічного здоров'я.	Інформаційне повідомлення: «Наші думки – емоції – вплив на організм»		Техніка «Мандала Успіху»; Техніка «Моє життя як…»; рефлексія.

Третій блок «Закріплення навичок та стратегій для попередження емоційного вигорання. Рефлексія, підбиття підсумків щодо результатів програми»

Загальна кількість занять у блоці: 4 заняття.

Таблиця 3.7

Третій блок програми

Заняття	Інформаційно-смисловий компонент:	Діагностичний компонент	Корекційно-розвивальний компонент
Заняття 7. Практика саморегуляції	Лекція- «Навчання дихальним вправам «Дихання животом»; «4-7-8 дихання»; «Дихання з використанням кількісних рахунків».	Групове обговорення: «Які практики саморегуляції Ви вже застосовували? Чим допомогли чи що не вдалось?»	Вправа "Відтворення спокійного місця"; рефлексія.
Заняття 8. Усвідомлення життєвих настанов та цінностей	Лекція - «Значення цінностей та життєвих настанов у формуванні особистості»	Техніка «Ріка життя»	Створення колажу цінностей - учасники складають колаж із зображень, слів чи фраз, що представляють їхні цінності. Рефлексія.

Продовження таблиці 3.7

Заняття 9: Релаксація та турбота про себе	Лекція «Як правильно піклуватись про себе і чим це допоможе на шляху подолання вигоряння»	Групове обговорення: «Рефлексія на тему турботи про себе, обговорення методів, які учасники вже використовують і що загалом знають про способи самодопомоги».	Вправа «Три маски»; Вправа «Погляд на себе очима того, хто тебе любить»; Вправа «Я і моя професія»; Вправа «Дерево»; Рефлексія.
Заняття 10. Підведення підсумків	Робота в парах або міні-групах: обговорення власних інсайтів, успіхів, невдач, вражень тощо. Поради щодо самостійного подолання емоційного вигорання;	Вправа «Хто я? Усвідомлення себе як індивідуальність»	Вправа «Наповнення». Вправа «Сприйняття життя»; рефлексія

Включення психодіагностичних показників у критерії ефективності арт-терапевтичної програми є важливим елементом для оцінки позитивної динаміки феномену психіки учасників.

Критерії ефективності:

1. Зниження рівня стресу та тривожності - вимірювання рівня стресу через шкали оцінки тривоги;

2. Покращення емоційного самопочуття - застосування психодіагностичних шкал для вимірювання настрою, емоційного стану;

3. Збільшення рівня соціальної адаптації та сприйняття – врахування змін у взаємодії з іншими учасниками програми, оцінка покращення соціальної взаємодії.

Підводячи підсумок, зазначаємо, що програма містить усі компоненти, ефективні для реалізації поставлених цілей та доручень, що зміцнить учасників, які їх отримають, та допоможе їм покращити свої ресурси.

Отже, для перевірки ефективності програми нами було зібрано групи по 10 осіб - основна група та контрольна, що детерміновано рекомендованим мінімумом, зазначеним у рамках нашої програми. Серед основної групи 5 респондентів жіночої статі, 5 – чоловічої. У контрольній групі 6 осіб чоловічої статі, 4 жіночої.

Ми провели опитування за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (за В.В. Бойком) до та після проведення програми. Експериментальна група проходила програму з 10 занять, контрольна ж була опитана у ті ж проміжки часу для порівняння результатів для виявлення ефективності програми. Експеримент проводився у короткі терміни. Подане рішення детерміноване необхідністю тестування програми у екстрених умовах, що можуть виникати в ситуаціях, пов’язаних з досвідом звичайної форми занять інженерно-технічних робітників.

Таким чином, програма була проведена за 10 днів, де на кожен день припадало 1 заняття. Це підвищило залученість учасників і зменшило потребу в перервах між заняттями, також уникнули ситуацій, коли деяким людям доводилося відлучатися від програми. Але цей формат мав свої недоліки, зокрема, швидкість проходження програми, що може бути менш зручним для тих, хто віддає перевагу декільком довгим сеансам протягом кількох днів. Це може вплинути на загальну ефективність програми. Це, у свою чергу, могло бути фактором зниження ефективності програми

Також у рамках проведення програми нами було проаналізовано компонентне наповнення в умовах експерименту. Таким чином, ми зробили висновок щодо необхідності збільшення кількості занять, так як наявні 10 не охоплює заявлену нами задачу - зменшення проявів емоційного вигорання, у той мірі, яка б була достатньою на нашу думку. Це детерміновано великою кількістю факторів, на які здійснюється вплив у рамках технології.

На таблицях 3.8 і 3.9 зображені дані респондентів основної групи до та після проходження програми. Таким чином, ми можемо стверджувати, що показники емоційного вигорання групи відповідно до методики знизились у фазі напруги (57,70 ± 16,37– до та 28,9 ± 20,62– після). В інших фазах вказана різниця не є статистично значущою.

Таблиця 3.8

Показники емоційного вигорання основної групи до проведення програми

До проведення програми	«Напруга»	«Резистенція»	«Виснаження»	Індекс життєвої задоволеності
Середнє значення + Стандартне відхилення	57,70 ± 16,37	67,8 ± 16,82	67,7 ± 17,10	18,6 ± 4,90
Дисперсія вибірки	268,28	283,04	292,70	24,03
Мінімальне	26	30	32	7
Максимальне	85	98	100	27

Таблиця 3.9

Показники емоційного вигорання основної групи після проведення програми

Після проведення програми	«Напруга»	«Резистенція»	«Виснаження»	Індекс життєвої задоволеності
Середнє значення + Стандартне відхилення	28,9 ± 20,62	53,7 ± 17,43	44,0 ± 25,40	25,3 ± 4,94
Дисперсія вибірки	425,21	304,01	645,55	24,45
Мінімальне	2	27	12	20
Максимальне	63	84	97	35

Контрольна група також не має значущих змін (табл. 3.10, 3.11). Також ми можемо певною мірою зробити висновок щодо відсутності певної динаміки змін середподаної групи, так як різність значень є дуже не суттєвою.

Таблиця 3.10

Показники стресостійкості основної групи до проведення програми

Контрольна група. До проведення програми	«Напруга»	«Резистенція»	«Виснаження»	Індекс життєвої задоволеності
Середнє значення + Стандартне відхилення	52,6 ± 11,53	63,4 ± 17,18	59,3 ± 19,22	18,5 ± 5,81
Дисперсія вибірки	133,15	295,15	369,78	33,83
Мінімальне	35	30	32	8
Максимальне	75	88	87	27

Таблиця 3.11

Показники стресостійкості основної групи після проведення програми

Контрольна групаПісля проведення програми	«Напруга»	«Резистенція»	«Виснаження»	Індекс життєвої задоволеності
Середнє значення + Стандартне відхилення	55,3 ±14,90	58,0 ±13,27	50,9 ± 12,56	19,3 ±3,65
Дисперсія вибірки	222,23	176,22	157,87	13,34
Мінімальне	26	46	34	13
Максимальне	75	86	73	25

Таким чином, в цілому, ми можемо сказати, що наша програма має певну результативність, проте вимагає додаткового доопрацювання задля збільшення ефективності. Перспективами подальших досліджень є проведення програми у іншій більш тривалій формі задля визначення її ефективності у різних ситуаціях. Проте важливо щоб програма булаефективною у будь-якому варіанті проведення, так як це робить її більш універсальною і адаптивною під різні ситуації.

Враховуючи комплексний аналіз результатів та їх можливі першопричини, ми можемо зробити певні зміни у програмі задля підвищенняїї ефективності (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Таблиця змін у корекційно-розвивальному компоненті психотехнології

По р. №	Організаційний, структурний або змістовий елемент програми до внесення змін	Організаційний, структурний або змістовий елемент програми після внесення змін	Обґрунтування
1	Проведення програми у короткий термін	Проведення програми у тривалий термін	Визначення ефективності програми у різних ситуаціях її проведення.
2	10 занять, направлені на зменшення емоційного вигорання та підвищення психологічного благополуччя	Розширення програми занять, зменшення факторіввпливу або розбиттяпрограми на декілька, що мають на меті підвищення окремих факторів.	Ми вважаємо, що 10 занять може бути недостатньо, щоб у повній мірі вплинути на емоційне вигорання інженерно-технічних працівників.

Отже, зазначено різноманітність та переваги використання методу арт-терапії, його ефективну роль у профілактиці емоційного вигорання. Ці переваги включають розвиток емоційної компетентності, зниження рівня емоційної напруги, стабілізацію емоційного стану, керування власними емоціями,

виявлення внутрішніх ресурсів, покращення комунікативних навичок, розвиток асоціативно-образного мислення і розкриття творчого потенціалу.

Обґрунтування вибору полягає в ефективності арт-терапії для стимулювання творчості, виразності почуттів та стабілізації психічного стану. Цей метод дозволяє виражати емоції через мистецтво, що сприяє відновленню психологічного балансу.

Нами була розроблена програма (Додаток А) з 10 занять, що має на меті зменшення емоційного вигорання та підвищення психологічного благополуччя інженерно-технічних працівників за допомогою арт-терапії як психопрофілактичної технології. Програма поділена на 3 блоки: знайомство та інформування, підвищення емоційного благополуччя, розвиток навичок, які допомагають управляти стресом та підтримувати психічне здоров'я для покращення загального благополуччя людини та - стратегій для попередження емоційного вигорання.

У розробленій програмі представлено 4 основні завдання психологічного тренінгу психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних працівників.

Психопрофілактику емоційного вигорання інженерно-технічних працівників проведено за напрямком арт-терапії у груповій формі роботи.

Після апробації ми можемо сказати, що наша програма виявила певний рівень успішності, але потребує додаткового вдосконалення, щоб підвищити ефективність. Ми розглядаємо можливість подальших досліджень у більш протяжній формі для оцінки її дієвості в різних ситуаціях. Проте важливо, щоб програма залишалася ефективною в будь-яких умовах, що робить її більш гнучкою та придатною для різноманітних обставин.

ВИСНОВКИ

1. Визначені теоретичні засади вивчення емоційного вигорання інженерно-технічних робітників та зазначено, що синдрому професійного вигорання фахівців сприяють різні групи факторів: індивідуальні, особистісні, організаційні та соціально-психологічні чинники.

2. Емпірично досліджені особливості емоційного вигорання інженерно-технічних робітників за допомогою методик - «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойком та тесту «Індекс життєвої задоволеності» (Neugarten A.O.) За результатами обробки емпіричних даних виявлено, що у більшості респондентів спостерігається високий рівень напруги, резистенції та виснаження, що може вказувати на сформовану або формуючу фазу емоційного вигорання. Щодо результатів методики «Індекс життєвої задоволеності», вони показали, що лише половина інженерних фахівців має низький рівень індексу життєвої задоволеності. Третина респондентів виявила середній рівень, тоді як лише десята частина мала високий рівень життєвої задоволеності.

Результати дослідження підтверджують нашу гіпотезу, що інженерно-технічні робітники схильні до емоційного вигорання у зв’язку з особливостями їх діяльності.

Застосування критерію Стьюдента довело відсутність відмінностей у проявах фаз розвитку стресу «напруга», «резистенція», «виснаження» між досліджуваними за критерієм статі. Взаємозв’язків між проявами емоційного вигорання та індексом задоволеності життям фахівців не виявлено.

3. Технологія психопрофілактики емоційного вигорання для інженерно-технічних робітників має свої структурні та змістові особливості. Вона включає в себе як когнітивні, емоційні, так і поведінкові аспекти. Модель технології психопрофілактики емоційного вигорання інженерно-технічних робітників містить інформаційно-смисловий, діагностичний та корекційний компоненти. Вона базується на використанні арт-терапії як одного з ключових методів,

оскільки цей підхід демонструє різноманітні переваги та ефективність у профілактиці емоційного вигорання.

Арт-терапія відома своєю здатністю розвивати емоційну компетентність, знижувати рівень емоційної напруги та стабілізувати емоційний стан. Цей метод також сприяє керуванню власними емоціями, виявленню внутрішніх ресурсів, покращенню комунікативних навичок, розвитку асоціативно-образного мислення та розкриттю творчого потенціалу. Ефективність арт-терапії у психічному відновленні, розвитку творчих здібностей та зниженні рівня стресу підкреслюється її здатністю дозволяти експресивно виражати емоції через різноманітні мистецькі форми, сприяючи внутрішньому самовираженню та саморефлексії.

4. Розроблено арт-терапевтичну програму емоційного вигорання інженерно-технічних робітників, як психопрофілактичну технологію. Складена програма містить в собі 10 занять тривалістю по 90 хвилин кожне табазується на комплексі арт-терапевтичних вправ, які охоплюють різні аспекти емоційного самопізнання, релаксації та саморегуляції. Вона включає в себе малювання, колажі, творчі завдання, спрямовані на розвиток стресостійкості, підвищення самосприйняття та усвідомлення власних цінностей. Цей підхід дозволяє інтегрувати елементи творчості та самовираження для підтримки психічного здоров'я та запобігання емоційному вигоранню серед інженерно-технічних робітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Н.Є. Основи психогігієни та психопрофілактики: навчальний. посбник НУЦЗУ, 2016.91с.

2. Бондаревська Л. Вплив психотравмуючих переживань на виникнення психічного вигорання. Київ: Либідь, 1996. 59 с.

3. Біда О. Різні підходи до визначення арт-терапії. *Педагогічний часопис Волині.* № 4 (11). 2018. С. 14-19. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/15891/1/%D0%91%D1%96%D0%B4%D0%B0%2C%2014-19.pdf

4. Богданова І. В. Напрямки корекції синдрому хронічної втоми та синдрому емоційного вигорання. *Ukrainian medical journal*. 2021. Т. 141. DOI: https://doi.org/10.32471/umj.1680-3051.141.199728

5. Бочелюк В., Застело А. Соціально-психологічні особливості розвитку стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. № 1(54). 2021. С. 37–50. DOI:https://doi.org/10.33216/2219-2654- 2021-54-1-37-50

6. Вознесенська О. Медіаарттерапія в роботі з травмами війни у дітей та підлітків. *Теоретичний та методологічний простори застосування арттерапії Медіаарттерапія в роботі з травмами війни у дітей та підлітків*. URL: http://surl.li/hefkxr

7. Гаврилюк Д. Г. Арт-терапія як метод розвитку стресостійкості у студентської молоді. URL: https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/57276 (дата зверенення: 20.11.2024).

8. Дем'яненко Ю.О. та ін. Особливості емоційних станів соціальних працівників у професійній взаімодії. *Актуальні проблеми психологіх.* Том 1 .Випуск 44 URL: http://www.appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i44/18.pdf

9. Дніпрова О. А., Когут А. Р. Місце внутрішньої мотивації в профілактиці емоційного вигорання. № 13. 2017. С. 86–91. DOI: https://doi.org/10.32342/2522-4115-2017-0-13-86-91

10. Ільченко І. С. Арт-терапія : навчальний посібник для студентів денної та заочної форми навчання. Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2013. 148 с. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/2195/1/Art-terapiya.pdf (дата звернення: 20.10. 2024).

11. Калька Н., Ковальчук З. Практикум з арт-терапії: навчально-методичний посібник. Львів: ЛівДУВС, 2020. 232 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3301/1/АртТерапія-19-10-20.pdf (дата звернення: 03.10.2024).

12. Карамушка Л. М. Зміст та структура тренінгу «Психологія організаційного розвитку освітніх організацій». *Актуальні проблеми психології*: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред.. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Т. І. Вип. 31. 2011. С. 3–13. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/19905733.pdf

13. Карапетова О. Використання методів арт-терапії у роботі психолога з корекції тривожних станів особистості. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогіка і психологія.* № 2 (20). 2020. С. 34-39. URL: http://surl.li/ndkle (дата звернення: 03.11.2024).

14. Клімов Є.А. Психологія професійного самовизначення: навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів. 2004. 304 с.

15. Лисенкова І., Гончарова Г. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. Психологія. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Випуск 3.* URL: https://nadpsu.edu.ua/wp- content/uploads/2018/11/visnik_3_2018_psh.pdf. 2018. 98-106 с.

16. Лукомська С. О. Емоційне вигорання фахівців соціономічних професій: сучасні погляди на проблему. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Вип. 38 (41). 2016. С. 246–254 с

17. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. та ін. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

18. Маляр-Газда Н. М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення. *Науково-практичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини*. Київ. 2015. С. 15–18.

19. Одинцова Н.Г. Мотивація персоналу банку як ключовий фактор підвищення ефективності праці в умовах розвитку економічної діяльності. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. № 4. 2013. С. 24-31.

20. Мілованова А. Криголами. Вправи на знайомство «Самопрезентація». URL: http://surl.li/aduvkp (дата звернення: 02.11.2024).

21. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи:* зб. наук.-метод. праць. Житомир: Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62–67.

22. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир, ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

23. Міжнародна статистична класифікація хвороб та проблем, пов'язаних зі здоров'ям 10-го перегляду. (Z00-Z99) Клас XXI. Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звертання до закладів охорони здоров'я.

24. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко. URL:https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostiki_rivnya_emotsi ynogo_vigorannya_boyko#398 (дата звернення: 21.10.2023).

25. Одинцова Н.Г. Мотивація персоналу банку як ключовий фактор підвищення ефективності праці в умовах розвитку економічної діяльності. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. № 4. 2013. С. 24-31

26. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів : Український інститут когнітивно-поведінкової освіти, 2021. 50 с. URL: http://surl.li/eipuk25

27. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. СумДПУ імені А. С. Макаренка. Суми. 2017. 334 с.

28. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності. *Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Вип. 41. 2014. С. 168 – 176.

29. Торбенко І. М. Психологічні особливості розвитку синдрому «емоційного вигорання» в професійній діяльності педагога. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти.* Т. 5. 2022. С. 125–128. DOI: https://doi.org/10.31812/psychology.v5i.7386 (дата звернення: 01.11.2024).

30. Тараріна О. Глибинна арт-терапія. Практики трансформацій 2024 ВидавництвоАстамір-В С. 235

31. Фармацевтична енциклопедія. URL: http://surl.li/keqqit

32. Шкраб'юк В.С., Білик Д.І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми DOI: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60 .

33. Шевчук В.В Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання» Випуск 17. 2020 С 141. URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf

34. Doerfeld B. How To Keep Engineers Happy and Reduce Burnout. 2023. URL: https://devops.com/how-to-keep-engineers-happy-and-reduce-burnout/

35. Freudenberger, H.J. Staff burnout. *Journal of social issues*. № 30. P. 159–165.

36. Kramchenkova V. Art Therapy as an Effective Means of Overcoming Stress: neurophysiological features. *Brain. Broad research in artificial intelligence and neuroscience*. № 14 (3). 2023. P. 122–133. URL: http://surl.li/dntdjk (дата звернення: 20.11.2024).

37. Maslach C, Michael P. Leiter. Understanding the burnout experience: recent research and its implications. *PubMed Central, PMCID*: PMC4911781 PMID: 27265691 2016. URL: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4911781/

38. Koutsimani P. and others. The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis, 2019. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284

39. Kramer E. Art as therapy. Collected papers. London: Jessica KingsleyPublishers, 2000. 272 c.

40. Ramos H. S. Perceived emotional intelligence facilitates cognitive-emotional processes of adaptation to an acute stressor. *Cognition and Emotion.* 2007. № 21 (4). P. 758-772. DOI:https://doi.org/10.1080/02699930600845846

41. R. Tulili, A. Capiluppi, A. Rastogi Burnout in software engineering. *A systematic mapping study*. URL:https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950584922002257

ДОДАТКИ

Додаток А

Тренінговий план: 10 зустрічей

Зміст

Заняття 1

Тема. Знайомство. Ознайомлення із поняттям синдрому емоційного вигорання.

Мета: знайомство, проговорення очікувань та встановлення правил. Тривалість: 90 хвилин.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, план) - 5 хв.

Знайомство. Вправа «Автобіографія»

Мета: познайомити учасників між собою, ознайомлення з цінностями якими живе людина.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: аркуш паперу, ручка.

Хід виконання: учасники пишуть свою біографію, щоб інші могли зрозуміти, що важливо для даної людини, що робить її щасливою, через що засмучується, та чого хоче досягти в житті.

Інформаційно-смисловий компонент: Інформування стосовно програми, синдрому емоційного вигорання, усвідомлення особливостей професійної діяльності, які підвищують ризик вигорання.

Робота в групах: «Аналіз ризиків вигорання у моїй професійній діяльності».

Мета: систематизація знань, обмін досвідом, згуртування групи. Тривалість: 15 хв.

Матеріали: ватман, маркери/фломастери.

Хід виконання: учасники діляться на 2 групи. Завдання кожної групи - скласти список факторів своєї професійної діяльності, які можуть призводити до вигорання. Після того, як кожна група склала свій список, учасники об’єднуються. Кожна група ділиться своїми факторами ризику, а потім

працюють разом для вибору найбільш загальних або важливих факторів.

Діагностичний компонент: «Діагностики рівня емоційного вигорання» (автор В.В. Бойко)

Мета: визначення рівня емоційного вигорання.Тривалість: 10 хв.

Матеріали: бланки методики, інструкція, ручки.

Хід виконання: самодіагностика «Асоціація на слово «робота»

Мета: допомогти учасникам подивитись на уявлення про власні можливості на роботі з боку, визначити своє відношення до ситуації, що склалася.

Тривалість: 10 хв. Матеріали: ватман, ручки

Хід виконання: учасники пишуть на папері перше слово чи фразу, яка спадає їм на думку при згадці слова «робота». Кожен учасник пояснює, чому вони обрали саме це слово чи фразу.

Корекційно-розвивальний компонент: «Експресивне малювання: відображення власних переживань через мистецтво».

Арт-терапевтична вправа «3 дерева»

Мета: створити можливість де учасники зможуть ретельно розглянути свої емоції та уявити образ своєї особистості на символічному рівні, надаючи можливість для внутрішньої саморефлексії стосовно їхнього ставлення до роботи.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: ватман, маркери/фломастери.

Хід виконання: учасникам пропонується уявити себе на лузі, де ростуть три дерева. Кожне з цих дерев вони мають асоціювати з певними сферами свого життя - робота, особисте життя, хобі. Кожен має описати, як виглядають його «дерева», опис відображає їх ставлення до цих сфер життя, після опису учасники порівнюють їх характеристики та стан, з тим як вони сприймають різні сфери життя. Після аналізу кожного дерева учасники можуть обговорити свої враження, виявлені відмінності у ставленні до різних сфер життя та способи покращення балансу між ними.

Підведення підсумків. Рефлексія.

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.

Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі.

Заняття 2

Тема. Ідентифікація стресових факторів.

Мета: усвідомлення та надання учасникам інструментів для розпізнавання та розуміння чинників, які спричиняють стрес у їхньому житті.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія) – 10 хв.

Тривалість: 90 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Стрес, його причини, прояви, симптоми, наслідки».

Мозковий штурм «Щоденні стратегії подолання стресу»

Мета: активізувати знання, осмислення власних методів управління стресами та обміну досвідом.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: учасники висловлюють свої думки на задану тему.

Діагностичний компонент: «Виявлення стресових ситуацій та їхніх причин».

Робота в групах.

Мета: збір інформації про ті ситуації, які викликають стрес, виявлення їхніх основних причин.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: учасники діляться на 2 групи. Завдання кожної групи скласти список стресових ситуацій, з якими вони стикаються в щоденному житті або на роботі та проаналізувати інформацію для визначення основних причини стресових ситуацій, за методом SWOT аналізу.

Корекційно-розвивальний компонент: «Розкриття та корекція стресових ситуацій».

Арт-терапевтична вправа «Створення колажу стресових ситуацій»

Мета: відображення ситуацій, що сприяють вигоранню та способи боротьби з ними

Тривалість: 30 хв.

Матеріали: журнали, газети, кольоровий папір, фарби, фломастери, клей, ножиці.

Хід виконання: учасники створюють образ свого почуття у будь-якому стилі зображення, за допомогою картинки, слова чи інші матеріали, які вони співвідносять із стресовими ситуаціями. Після створюють картину, коли вони щасливі (або інше протилежне почуття відносно того, яке малювали першим).

Підведення підсумків. Рефлексія

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі.

Заняття 3

Тема: «Стресоменеджмент та саморегуляція».

Мета: ознайомлення про ефективне управління часом, основні стратегіїта методи для організації часу з метою внутрішньої гармонії і контролю.

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Ефективні методи стресоменеджменту та техніки самоконтролю».

Інформаційне повідомлення «Чи є зв'язок між емоціями та ефективністю управління часом?»

Діагностичний компонент: «Дослідження техніки релаксації та дихальні вправи: навчання методик для зменшення стресу».

Вправа «Балансна модель Пезешкіана»

Мета: створити відсоткову балансну модель розподілу справ за

компонентами тіло, діяльність, сенси, контакти.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: бланк, ручки, інструкція.

Хід виконання: учасники аналізують своє життя та розподіляють сфериза допомогою часу. Обговорення, аналіз кожної сфери та в цілому.

Корекційно-розвивальний компонент:

Арт терапевтична вправа «Моя внутрішня мандала»

Мета: зменшення тривожності, стресу та нестабільності емоцій, спрямування на досягнення цілісності та гармонії.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: обраховані бланки методики.

Хід виконання: учасники створюють свою мандалу у формі круга. Після завершення малюнка кожен учасник відповідає на питання. Наприклад, про зміст малюнка, його ім'я, відчуття образу, його прагнення та якості. Також уточнюються інші аспекти, такі як інтереси, потреби, мрії, а також визначення ресурсів, які можуть допомогти у реалізації мрії. Учасникам також пропонується додати елемент потрібного кольору до мандали та розглядати, як це впливає на зміну зображення. Все це допомагає учасникам зробити висновки про себе та свої можливості.

Підведення підсумків. Рефлексія

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.

Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі

Заняття 4

Тема. Боротьба зі стресом

Мета: ознайомлення з різноманітними стратегіями та методами для зменшення стресу, підвищення здатності керувати емоціями та досягнення внутрішньої гармонії та спокою.

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія, обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Ефективні методи подолання стресу».

Міні-лекція «Індивідуально-особистісні і фізіологічні стратегії стресоподолання»

Мета: психоедукація.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: презентація, проектор, фліпчарт, маркери.

Діагностичний компонент: «Визначення методів боротьби зістресом».

Мета: збір інформації про ефективні методи боротьби зі стресом Тривалість: 10 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: учасники діляться на 2 групи. Кожній групі дається завдання: провести аналіз та зібрати інформацію про ефективні методи подолання стресу. Кожна група зосереджується на певному напрямку стресоманійних технік (наприклад, психологічні, фізіологічні, соціальні тощо). Після закінчення часу групи обмінюються інформацією для загального огляду та обговорення.

Корекційно-розвивальний компонент: «Опанування методів тайм менеджменту»

Вправа «Моє щасливе майбутнє».

Мета: сформувати мотивацію самовдосконалення особистості.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: аркуш паперу, олівці, ручки.

Хід виконання: учасникам пропонується зобразити свою життєву траєкторію у трьох точках часу: на початку трудового шляху, у поточний момент і через п'ять років. Після створення малюнків учасники діляться своїми відчуттями щодо створених образів. Спільно обговорюються відмінності між отриманими образами, а також питання про те, який образ їм більше

подобається і чому. Також аналізується, чи відображає образ майбутнього їхні прагнення, які вони визначили для себе на початку заняття.

Вправа «Самодопомога»

Мета: зменшення відчуття напруги.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: аркуш паперу, олівці, ручки.

Хід виконання: учасникам пропонується відповісти на запитання: «Які дії я можу вжити, щоб знизити свій рівень стресу та збільшити свою радість?»

Підведення підсумків. Рефлексія.

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.

Тривалість: 3 хв.

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі

Заняття 5

Тема. Керування емоціями та впевненістю в собі

Мета: розвиток навичок саморегуляції емоцій, підвищення рівня впевненості в собі та розвиток емоційної інтелігенції для досягнення психологічної стійкості та позитивного впливу на власне життя.

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія, обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Природа емоцій, їх вплив на поведінку та психологічний стан».

Групове обговорення.

Мета: рефлексія на тему проявлення емоцій.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: учасники аналізують, як вони виявляють свої емоції, які ситуації викликають певні реакції, яким чином це впливає на їхні дії та ставлення до навколишнього оточення..

Діагностичний компонент: «Емоції, боротьба з ними».

Робота в групах: «Стратегії управління емоціями»,

Мета: збір і систематизація інформації щодо емоцій, з якими учасники щодня стикаються, з метою розуміння та визначення способів ефективного управління цими емоціями для поліпшення психологічного благополуччя.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: учасники діляться на групи вибираючи конкретну емоцію та визначає стратегії управління. Кожна група представляє найбільш ефективні стратегії або приклади роботи з емоціями. Обговорення.

Корекційно-розвивальний компонент: «Стратегії управління емоціями».

Вправа «Розморозка емоцій».

Мета: вивільнення та вербалізація емоцій.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: папір, олівці, ручки.

Хід виконання: учасники повинні згадати емоції, які вони відчули протягом дня, пропонується зобразити ці емоції на аркуші паперу різними образами та підписати їх. Після цього, учасникам дається можливість змінити образи та символи, які викликають негативні реакції, щоб зробити їх більш привабливими. Обговорення результатів.

Вправа «Казка про мій успіх»

Мета: усвідомлення цілей та шляхів досягнення успіху.Тривалість: 10 хв.

Матеріали: папір, олівці, ручки.

Хід виконання: учасники запрошуються написати казку, яка чітко описує героя та його подорож до досягнення успіху. Початок казки може звучати так: «У одному вигаданому світі проживав Герой, що прагнув досягнути певної мети...». Після написання казки та створення ілюстрацій відбувається обговорення, для рефлексивного аналізу.

Підведення підсумків. Рефлексія

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.

Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустріч.і

Заняття 6

Тема. Збереження психічного здоров'я.

Мета: формування навичок турботи про себе.

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія, обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Як стежити за своїм благополуччям і як це сприятиме подоланню стресу?»

Групове обговорення.

Мета: розгляд аспектів психічного здоров'я.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: учасники обговорюють аспекти, які впливають на психічне здоров'я.

Корекційно-розвивальний компонент: «Осмислення основних аспектів життя»

Техніка «Моє життя як…»

Мета: осмислення основних аспектів власного життя, визначення його сфер та відношення до нього

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: аркуші паперу, олівці, фломастери, ручки

Хід виконання: учасники малюють на папері порівняння життя з чимось іншим, з предметом, твариною або ситуацією. Наприклад, «Моє життя як мандрівка», «Моє життя як книга», «Моє життя як пригода». Учасники описують або малюють своє життя, використовуючи обрану аналогію. Це може допомогти краще зрозуміти і оцінити їхні власні життєві ситуації та відносини. Обговорення.

Техніка «Мандала Успіху» (шаблон- на рисунку А.1).

Мета: стимулювання внутрішніх потенціалів для досягнення мети і успіху

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: шаблон мандали, папір, олівці, фломастери

Хід виконання: учасникам пропонується створити мандалу успіху, самостійно малюючи з до триманням симетричності елементів або розфарбовується готовий шаблон. Після завершення малюнка можна запропонувати скласти історію про власний успіх учасника. Рефлексивний аналіз, інтерпретація мандали.



Рис. А.1. Шаблон мандали «Успіх»

Підведення підсумків. Рефлексія

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.Тривалість: 3 хв.

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі

Заняття 7

Тема: Практика саморегуляції.

Мета: Навчитися ефективно контролювати власні емоції та реакції для досягнення більшої гармонії та спокою.

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія, обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Стратегії саморегуляціїемоцій».

Лекція-«Навчання дихальним вправам «дихання животом, «4-7-8 дихання», «дихання з використанням кількісних рахунків»;

Діагностичний компонент: «Вивчення досвіду практик саморегуляції».

Групове обговорення: «Які практики саморегуляції Ви вже

застосовували? Чим допомогли чи що не вдалось?»

Мета: дослідження глибинного досвіду, усвідомлення своїх сил і можливостей.

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: учасники обговорюють наявний досвід.

Корекційно-розвивальний компонент: «Відображення емоційного спокою».

Вправа «Відтворення спокійного місця»

Мета: Забезпечити учасників можливістю створити та відвідати в уяві спокійне місце для релаксації та відновлення емоційного стану.

Тривалість: 10-15 хвилин. Матеріали: -

Хід виконання: Учасникам пропонується знайти зручне місце для сидіння та закрити очі, тренер надає інструкції щодо поступового уявлення спокійного місця, де вони можуть відпочити та відновити енергію, учасники повинні уявляти деталі свого ідеального спокійного місця: кольори, звуки, текстури, аромати. По закінченні вправи пропонується обговорити свої відчуття та враження від візуалізації.

Підведення підсумків. Рефлексія

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі

Заняття 8

Тема: Усвідомлення життєвих настанов та цінностей

Мета: розуміння власних життєвих принципів, цінностей та установок, а також їх впливу на рішення, поведінку та спосіб життя

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія, обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Розгляд основних цінностей та переконань, рефлексія навколо важливих життєвих аспектів».

Інформаційне повідомлення «Значення цінностей та життєвих настанов у формуванні особистості»

Мета: психоедукація.

Тривалість: 5 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: -

Діагностичний компонент: «Оцінка усвідомлення життєвих настановта цінностей».

Арт-терапевтична техніка «Ріка життя»

Мета: оцінка ключових етапів у формуванні особистості та соціальних чинників, що впливають на становлення особистості.

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: папір, пастель, олівці.

Хід виконання: учасники малюють значущі етапи життя в горизонтальному порядку, від моменту народження до теперішнього часу. Далі їм пропонується уявити початок річки - чи то з льодовика, гір або лісу. Річка починає свій шлях, розкриваючи навколишні пейзажі, змінюючи свої води, розширюючи свій підводний світ і зустрічаючи перешкоди. Далі їм потрібно спробувати передати на папері або полотні все те, що уявили. Аналіз зображеного.

Корекційно-розвивальний компонент: «Усвідомлення цінностей життя».

Індивідуальна робота «Створення колажу цінностей».

Мета: систематизувати особисті цінності, розширити їх спектр та провести аналіз вибраних.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, ручки, журнали, газети, клей.

Хід виконання: учасники створюють образ своїх життєвих цінностей у будь-якому стилі зображення, за допомогою картинки, слова чи інші матеріали.

Аналіз створеного колажу, обговорення.

Підведення підсумків. Рефлексія.

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі

Заняття 9

Тема. Релаксація та турбота про себе.

Мета: розвинення навичок релаксації та піклування про себе, для досягнення психологічної гармонії та внутрішнього спокою.

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія, обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Аналіз навичок релаксації та позицій сприйняття внутрішнього стану».

Інформаційне повідомлення: «Як правильно піклуватися про себе і чим це допоможе на шляху подолання вигорання»

Мета: психоедукація.

Тривалість: 5 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: -

Діагностичний компонент: «Формування чіткого розуміння плану дій і стилю життя задля підтримання свого ресурсного стану і подолання стресу».

Групове обговорення: «Рефлексія на тему турботи про себе, обговорення методів, які учасники вже використовують і що загалом знають про способи самодопомоги».

Мета: дослідження глибинного ставлення до себе, усвідомлення своїх сил і можливостей.

Тривалість: 20 хв.

Матеріали: папір, пастель, олівці.

Хід виконання: Обговорення.

Корекційно-розвивальний компонент: «Усвідомлення можливості змінювати позицію сприйняття, актуалізація внутрішнього стану».

Вправа «Три маски».

Мета: проведення аналізу екзистенційних позицій «бажаю», «можу», «зроблю».

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, картон, ножиці, клей, олівці, фарби.

Хід виконання: Учасникам пропонується сконцентруватися на своїх мріях, потребах, можливостях та бажаннях. Після цього створюються три маски: «Я хочу», «Я можу», «Я буду». Після цього учасники вдягають ці маски та висловлюють власні монологи, починаючи з фраз «Я хочу», «Я можу», «Я буду».

Порядок створення масок та монологів може бути вибраний довільно.

Підведення підсумків. Рефлексія

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.

Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від зустрічі.

Заняття 10

Тема. Підведення підсумків та завершення тренінгового курсу.

Мета: підведення підсумків тренінгу, отримання зворотного зв’язку; аналіз успіхів та постановка цілей.

Тривалість: 90 хв.

Вступ до тренінгу (мета, завдання, рефлексія, обговорення домашнього завдання: успіхи та складнощі) – 10 хв.

Інформаційно-смисловий компонент: «Аналіз очікувань, обговорення ступеня їх виконання та самоаналіз особистості протягом курсу занять».

Робота в парах або міні-групах.

Мета: аналіз інсайтів, успіхів, невдач, вражень.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід виконання: учасники формують пари обмінюються враженнями та розглядають можливості створення особистого плану на майбутнє, використовуючи набуті знання та навички.

Діагностичний компонент: «Формування чіткого розуміння плану дійта усвідомлення себе як індивідуальність».

Арт-терапевтична вправа «Хто я?»

Мета: усвідомлення власної індивідуальності та самоідентифікації. Тривалість: 20 хв.

Матеріали: папір, ручки, олівці.

Хід виконання: Учасники пишуть 12 висловлювань на папері, відповідаючи на питання «Хто я?». Необхідно відзначити які з цих якостей відносяться до «Я – фізичного», «Я – інтелектуального», «Я – емоційного», «Я – соціального». Немає правильних або неправильних відповідей. Якщо різниця між цими аспектами становить 1-2 бали, це свідчить про адекватне сприйняття себе. Але якщо один аспект виражений значно сильніше за інші, це може вплинути на особистісний розвиток або взаємодію з іншими. Обговорення.

Корекційно-розвивальний компонент: «Усвідомлення внутрішніх ресурсів самовдосконалення та розвитку».

Вправа «Наповнення

Мета: полягає в пошуку внутрішніх сил для самовдосконалення та розвитку, стимулювання позитивних аспектів під час відчуття втрати енергії.

Тривалість: 15 хв.

Матеріали: папір, пластилін

Хід виконання: Учасники формують з пластиліну чашу, колонки та шланги, уявляючи, що вони містять позитивні життєві ресурси. Розміщують їх на папері, а потім рефлексують щодо їхнього стану та взаємодії. Упродовж процесу асоціюють різні аспекти свого життя з цими символами.

Вправа «Сприйняття життя».

Мета: формування позитивного сприйняття аспектів життя та розвиток позитивного мислення під час подолання труднощів.

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: кольоровий папір, фломастери.

Хід виконання: учасники пишуть в загальному негативну подію чи ситуацію з власного досвіду, потім передають аркуш по кругу учасникам, отримавши аркуш з описом негативної події іншого, учасник пише позитивний аспект цієї події. Аркуш передається до тих пір, поки не повернеться до власника. Обговорення.

Підведення підсумків. Рефлексія

Мета: озвучити свої враження та почуття, усвідомити їх.

Тривалість: 3 хв.

Матеріали: -

Хід виконання: всі по черзі висловлюють свої враження від проведеної програми тренінгу.