МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **АРТ-ТЕРАПІЯ ЯК ЗАСІБ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ СІЛЬСЬКОГО ЛІЦЕЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Виконала: студентка 2 курсу,
групи 8.0533-з-2-дн
спеціальності 053– Психологія
Авдюшко Анна Валеріївна
Керівник: Губа Н.О., зав.кафедри,
к. психол.н, доцент кафедри психології
Рецензент: Грандт В.В., к. психол.н.,
доцент кафедри психології

Запоріжжя – 2025

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

«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Авдюшко Анні Валеріївні

Тема роботи: Арт-терапія як засіб профілактики професійного вигорання вчителів сільського ліцею в умовах воєнного стану

Керівник роботи: Губа Н.О., зав.кафедри, 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 аналіз особливостей професійного вигорання вчителів сільського ліцею в умовах воєнного стану, виявити причини емоційного вигорання педагогічних працівників; експериментально дослідити рівень емоційного вигорання педагогічного колективу Мринського ліцею; виявити особливості професійного вигорання вчителів сільського ліцею в умовах воєнного стану; провести арт-терапевтичні заняття з педагогами ліцею з метою покращення їх психологічного стану.

5. Перелік графічного матеріалу: рисунки.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Губа Н.О, зав.кафедрою, доцент		
Розділ 1	Губа Н.О, зав.кафедрою, доцент		
Розділ 2	Губа Н.О, зав.кафедрою, доцент		
Розділ 3	Губа Н.О, зав.кафедрою, доцент		
Висновки	Губа Н.О, зав.кафедрою, доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	Березень-квітень 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	квітень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	Квітень-червень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	Червень-липень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	Травень-серпень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	лютий 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	січень 2025 р.	Виконано

Студентка _____ А.В. Авдюшко

Керівник роботи _____ Н.О. Губа

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А. О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 77 сторінок, 2 таблиці, 2 рисунки, 46 джерел, 3 додатка.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання вчителів Мринського ліцею Мринської сільської ради Ніжинського району Чернігівської області в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження: арт-терапія як засіб профілактики професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

Мета дослідження: розробити та провести програму арт-терапевтичних занять для зниження рівня професійного вигорання.

Гіпотеза дослідження:

1. Високий рівень професійного вигорання вчителів обумовлений особливостями діяльності вчителя, а саме комунікаційною і емоціональною включеністю в процес навчання, особливо під час довготривалого стресу в умовах воєнних дій.

2. Системна робота методами арт-терапії щодо профілактики професійного вигорання може знизити рівень емоційного виснаження, напруження вчителів в складних умовах сьогодення.

Методи дослідження. Теоретичні: теоретичний аналіз сучасного стану проблеми креативності та творчого потенціалу; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна: в ході роботи методами арт-терапії можливо підлаштувати і доповнити відомі методики для роботи саме з педагогами у вирішенні проблем професійного вигорання. Також можливість прослідкувати особливості дії арт-терапевтичних методів на різні колективи працівників. А також адаптовувати арт-терапію до різних рівнів освіти.

АРТ-ТЕРАПІЯ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СІЛЬСЬКИЙ ЛІЦЕЙ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ВОЄННИЙ СТАН, ПЕДАГОГИ, ВЧИТЕЛЬ.

SUMMARY

Avdiushko A. V. Art Therapy as a Means of Preventing Professional Burnout of Rural Lyceum Teachers Under Martial Law.

Object of research: professional burnout of teachers at Mryn Lyceum of the Mryn Village Council, Nizhyn District, Chernihiv Region, under martial law.

Subject of research: art therapy as a means of prevention of professional education of teachers in conditions of martial law.

The purpose of the research: to develop and conduct a program of art therapy classes to reduce the level of professional burnout.

The hypothesis of the research:

1. The high level of professional education of teachers is due to the peculiarities of the teacher's activity, namely, communication and emotional inclusion in the learning process, especially during long-term stress in the conditions of military operations.

2. Systematic work with the methods of art therapy for the prevention of professional education can reduce the level of mental education, the stress of teachers in today's difficult conditions.

Research methods. Theoretical: theoretical analysis of the current state of the problem of creativity and creative potential; systematization and generalization of scientific literature on the research problem; empirical (testing according to psychodiagnostic methods).

A scientific innovation: in the course of working with art therapy methods, it is possible to adjust and supplement known methods for working specifically with teachers in solving problems of professional burnout. It is also possible to follow the specifics of the effect of art therapy methods on different groups of workers. And also to adapt art therapy to different levels of education.

The results of the study can be used in the work of a practical psychologist of the lyceum for conducting art therapy trainings and classes with the aim of improving the psycho-emotional state of teachers during martial law, reducing the level of emotional and professional burnout.

Key words: professional burnout, art therapy, state of war, village school, teaching staff, teachers.

ЗМІСТ

ВСТУП …….....7
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……...10
1.1. Теоретичні засади професійного вигорання…….10
1.2. Причини професійного вигорання вчителів…….27
1.3. Особливості роботи вчителя сільського ліцею……33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПЕДАГОГІВ МРИНСЬКОГО ЛІЦЕЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……...40
2.1. Теоретико-методологічні засади емпіричного дослідження професійного вигорання вчителів Мринського ліцею……...40
2.2. Аналіз результатів…….....43
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНА ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ З ВИКОРИСТАННЯМ АРТ-ТЕРАПІЇ……...48
3.1. Арт-терапія як дієвий засіб покращення емоційного стану вчителів……...48
3.2. Програма арт-терапевтичних занять…….63
ВИСНОВКИ……...70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….73
ДОДАТКИ …….78

ВСТУП

Актуальність проблеми. Педагогічний працівник давно є об’єктом тиску таких негативних явищ як нестабільність життя, невизначеність майбутнього, епідемія коронавірусу, а з нею дистанційне навчання, а з 2022 року воєнні дії охопили значну частину території нашої країни. Крім того останніми роками підвищується вплив екстремальних факторів екологічного, техногенного, соціального, політичного характеру, який викликає зміни у психічному статусі, розвитку несприятливих психічних станів, захворювань психогенної природи.

Професійне або емоційне вигорання є феноменом сучасності, воно виникає поступово внаслідок високої активності у професійній діяльності, зростання інформаційних, комунікаційних, емоційних навантажень і частіше за все супроводжується дефіцитом рухової активності і порушенням гармонійного способу життя. До значного порушення гармонії сьогодні призвели воєнні дії на території нашої країни. Вчителі зіткнулись з новими викликами, з надзвичайно негативними емоційними переживаннями і масою таких емоцій, котрі позначились в першу чергу на вчителю, як на особистості. І, звичайно ж, це не могло не відобразитись на їх професійній діяльності. Часті повітряні тривоги, змішане навчання (очне та дистанційне) внесли додаткове навантаження і сприяли все більшому емоційному виснаженню, формуванню різноманітних деформацій педагогів. Тому, як наслідок, загострюються проблеми у емоційні сфері вчителя, які впливають на якість його професійної діяльності та сприяє появі професійного та емоційного вигорання.

Професійне вигорання вчителів - це емоційний, фізичний та психологічний стан виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу, пов'язаного з роботою. Вчителі, які страждають від вигорання, часто відчувають себе емоційно виснаженими, цинічними та нездатними ефективно виконувати свою роботу. Емоційне вигорання – це синдром, який розвивається під впливом хронічного стресу і постійного навантаження, що призводить до

виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Характерним є те, що представники професії типу «людина – людина», саме якою є професія вчителя, схильні до емоційного вигорання та професійної деформації більше, ніж представники інших типів професій, наприклад, «людина-природа», «людина-художній образ» та ін. Це пов'язано з тим, що спілкування з іншими людьми (особливо з дітьми та їх батьками) потребує значних енергетичних, емоційних ресурсів.

Отже, проблема синдрому професійного (емоційного) вигорання була й залишається надзвичайно актуальною і потребує обов'язкового втручання і максимально швидкого вирішення, як тільки буде виявлена серед педагогічних працівників.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання вчителів Мринського ліцею Мринської сільської ради Ніжинського району Чернігівської області в умовах воєнного стану.

Предметом дослідження є арт-терапія як засіб профілактики професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

Мета дослідження: розробити та провести програму арт-терапевтичних занять для зниження рівня професійного вигорання.

Гіпотеза.

1. Рівень професійного вигорання вчителів обумовлений рівнем вираженості комунікативної та емоційної складової діяльності вчителя в процесі його взаємодії з учнями.

2. Системна робота методами арт-терапії щодо профілактики професійного вигорання знижує рівень емоційного виснаження, напруження вчителів у складних умовах довготривалого стресу.

Завдання роботи:

1. Опрацювати та проаналізувати науково-психологічну літературу, яка описує проблему дослідження.

2. Провести діагностичне дослідження рівня емоційного вигорання вчителів ліцею.

3. Розробити арт-терапевтичні заняття для профілактики професійного вигорання, провести їх з колективом ліцею.

4. Простежити динаміку рівня емоційного вигорання за умов застосування арт-терапії.

5. Сформувати психолого-педагогічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання серед педагогічних працівників.

Методи дослідження. У процесі дослідження для реалізації визначених завдань і перевірки гіпотези, використано теоретичні (теоретико-методологічний аналіз проблеми, систематизація наукових джерел) та емпіричні (опитування, тестування) методи.

Для досягнення цілей дослідження застосовано наступні методики:

1. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» (перекладено та адаптовано для української вибірки Наталією Власовою).

2. Методика «Синдром вигорання в професіях системи «людина — людина» (переклад О. М. Середа). Варіант II (для вчителів і викладачів).

3. Методика «Самооцінка стійкості до стресу».

Практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що теоретичний матеріал може використовуватись у подальшому для просвіти вчителів, які зацікавляться даною проблемою. Всі дані емпіричних досліджень можуть використовуватись практичним психологом закладу освіти для покращення психічного стану працівників, а також для профілактики емоційного вигорання в майбутньому. Розроблені заняття з арт-терапії в подальшому можуть бути впроваджені в роботу психологом закладу для запобіганню професійному вигоранню.

Структура роботи. Структура роботи зумовлена логікою дослідження та складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 46 найменувань, додатків на 13 сторінках. Основний зміст роботи викладено на 77 сторінках комп’ютерного набору. Робота містить 2 рисунки, 2 таблиці. Загальний обсяг – 90 сторінок.

РОЗДІЛ 1.
ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Теоретичні засади професійного вигорання, його особливості

У сучасному світі важко знайти людину, що не знайома з поняттям стресу. Стреси різної інтенсивності можуть охоплювати особисте та професійне життя будь-якого індивіда. Сучасна реальність в умовах воєнного стану в Україні є потенційним джерелом психотравмівних подій, які ми визначаємо як екстремальні критичні події, ситуації загрози, що негативно впливають на особистість та вимагають вагомих зусиль для подолання наслідків зазначеного вище впливу. Ці психотравмуючі події сьогодення додаються до професійного вигорання педагогічних працівників [2].

Вигорання як психологічний феномен досліджується вже понад сорок років. Йому присвячено понад шість тисяч наукових публікацій, у яких воно розглядається з позицій різних концептуальних моделей за відсутності загальновизнаних концепцій патогенезу, дискурсійного визначення і термінології. Найбільш поширеними є: емоційне вигорання, емоційне згорання, синдром згорання, психічне вигорання, професійне вигорання, синдром вигорання, синдром емоційного вигорання, синдром професійного вигорання, синдром психічного вигорання, вигорання особистості, staff burn-out, job burnout, burnout, burnout-syndrom, professional burnout та ін.

Професійне вигорання досить широко описано в науковій літературі в галузі гуманітарних та соціальних наук, зокрема в психології, соціології та педагогіці. Пояснюється як наслідок надмірної залученості до професійної роботи, заснованої на наданні допомоги та взаємодії з іншими людьми, що супроводжується постійним стресом і розчаруванням. Є результатом того, що людина віддається роботі до того часу, доки не почне відчувати постійний

стрес, викликаний труднощами при виконанні завдань на робочому місці і за відсутності розуміння та підтримки. Це криза (хоча це не однакові поняття) не тільки в професійній діяльності людини, а й у її особистому, сімейному та суспільному житті: у вираженні почуття, в міжособистісних стосунках, в оцінці власних можливостей і ефектів праця та відданість служінню іншим людям.

А це негативно позначається на фізичному і психічному стані людини, які можна описати: «Я втратив сили». Людина має низьку самооцінку, втрачає відчуття зусиль, виникає почуття загальної недуги. Вигорання часто асоціюється з депресією або тривалим стресом через схожість симптомів. Через надмірну відданість роботі та пов’язане з нею навантаження, прагненням до успіху, незважаючи на численні труднощі, з якими стикаються вчителі, вони не можуть впоратися з цим станом. Ці негативні почуття є результатом суб’єктивних особливостей, які можна формувати та змінювати [45]. Спочатку починає зростати напруга у спілкуванні, далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту. Стає все важче зосередитись на виконуваній роботі, усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатись у байдужості до людей, цинізмі й навіть агресії [30].

Термін «вигорання» (англ. – «burnout») походить від «burned-out» (синонім – drugged-out– вичавлений, втомлений). Він вперше з’явився у 1940 р. в аерокосмічній галузі.

Поняття “вигорання” (“burnout”) вперше використано у 1974 р. американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом (H.J. Freudenberger) для характеристики психологічного стану здорових людей, які, надаючи

професійну допомогу, перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженій атмосфері [36].

Герберта Фрейденбергера (1926-1991) називають «батьком теорії синдрому вигорання» [15]. Його клінічна концепція емоційного вигорання була розроблена під час роботи у безкоштовних клініках і терапевтичних спільнотах. Створив перелік фаз емоційного вигорання [32].

У 1976 р. С. Маслач (C. Maslach) визначає вигорання як реакцію на пов'язаний із роботою стрес, що призводить до емоційного віддалення від клієнтів, негуманного, цинічного ставлення до них, зниження ефективності в роботі. С. Маслач припустив, що вигорання є реальним «Синдромом психологічного емоційного виснаження, деперсоналізацією і зниженням почуття особистого досягнення, яке може виникнути у людей, які певним чином працюють з іншими людьми» [23].

Згодом 1982 р. C. Maslach разом із колегами (S. Jackson, A. Pines) розробили науковий підхід до вивчення проблеми професійного вигорання, у результаті чого було створено першу тестову методику для вимірювання ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях [5].

Р. Голембєвський і його колеги інакше трактують процес вигорання. Вони вважають, що професійне вигорання є наслідком роботи в умовах надмірного навантаження для людини і призводить до погіршення її загального стану. З'являються різні симптоми розладів (при наявності обох симптомів, як фізіологічних та психологічних) і погіршення якості професійної діяльності (усвідомлюється працівником і його оточення) [23].

У свою чергу, Дж. Едельвіч та А. Бродський вважають, що вигорання є результатом поступового накопичення розчарування професійною роботою. У цьому процесі виділяють чотири фази: ентузіазм, застій, фрустрація та апатія.

Сучасні дослідники (А. Ленгле, Е. Аронсон, А. Пайнз) розглядають емоційне вигорання як ознаку перевтоми, яка може з'являтися у будь-якій професії, а також у позапрофесійній діяльності (наприклад, у виконанні хатньої роботи).

На думку А.М. Пайнс і Е. Аронсон «вигорання є станом фізичного, емоційного і психічного виснаження, яке викликане тривалою участю у ситуаціях, що обтяжували "емоційно" [14].

Польська дослідниця Х. Сенк стверджує, що вигорання є результатом хронічного стресу і взаємодією додаткових суб'єктивних факторів (кар'єрні очікування, кар'єрні цілі, розбіжності між очікуваннями та реальністю життя, рівень ідеалізму/раціоналізму, несвідомий професійні мотиви, міфи, ресурси та компетенції професійні) та екологічих факторів (вимоги в робоче середовище, умови виконання професії, емоційний і соціальний клімат на робочому місці)

Оригінальний погляд на феномен професійного вигорання представив А. Банька. Він вважає, що вигорання є станом стресу, який має два обличчя: стрес соціокультурний, який людина переживає, як загальну втрату мотивації, сенсу життя, відсутність перспектив у майбутньому і професійний стрес, який строго пов'язаний з конкретними умовами праці, постійна боротьба з відповідальністю чи загрозою [23].

Соціокультурний стрес виникає при коли вони не виконуються в даній культурі очікування вартості, що кожен повинен отримані під час роботи та отримані в результаті цього прибутки кожен на це заслуговує.

Останніми роками з’явилося чимало робіт, присвячених дослідженню синдрому професійного вигоряння. Зокрема, вивчали сутність, зміст та структуру професійного вигоряння Н. Булатевич, Л. Карамушка, М. Лейтер, К. Маслач, С. Максименко, Е. Махер, М. Савчин, Б. Перлман, Е. Хартман, Р. Швалб, О. Філь та ін., аналізували детермінанти синдрому професійного вигоряння, Х. Кюйнарпуу, та ін., розробляли психодіагностичний інструментарій В. Бойко, Дж. Грінберг, Р. Корф, Т. Ронгинська, Дж. Сагер, С. Сейдман, Д. Чікон та ін., здійснювали пошук засобів профілактики та корекції зазначеного синдрому М. Бородкіна, Н. Грисенко, Т. Грубі, К. Кондо, Н. Назарук, Х. Фрейденбергер, О. Хайрулін, Т. Яценко та ін. Прояви синдрому професійного вигоряння у представників різних професійних груп, зокрема працівників освіти, досліджували такі науковці: О. Грицук, К. Дубиницька, Ю.

Жогно, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, А. Костюк, Н. Мальцева [34]. Серед польських дослідників і дослідниць професійного вигорання можна виділити Хелену Сенк, Ірену Хесен, Дороту Щигел, Мацей Миколайчака, а серед чеських – Марі Вацлавікову, Ярославу Коціана, Мілену Кастнерову.

Деякі дослідники вбачають у симптомах вигорання «позитив», який можна назвати суб'єктним базисом протидії йому. Вони вважають, що слід трактувати ці симптоми і як пересторогу (своєрідний психічний захист), і як стимул мобілізації суб'єкта на протидію їх деструктивним впливам, насамперед, на поміркковано економне й дозоване використання ним власних енергетичних ресурсів тощо [16]. Так, В. В. Бойко (1996) тлумачить вигорання як стресогенну професійну деформацію, котра здебільшого містить набутий стереотип професійної поведінки, який допомагає суб'єкту дозувати й економно використовувати свої енергетичні ресурси, та захисний психічний механізм цілковитого чи часткового «вимикання» емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи, пов'язані з його професійною діяльністю. А.-М. Гарден (A.-M. Garden, 1991) – як процес відновлення рівноваги та/чи росту (прогресивного розвитку) особистості.

Часто різні автори намагаються аналізувати вигорання з точки зору традиційних психологічних теорій. Більшість з цих моделей вигорання раніше не були підтвердженні емпіричними даними, але останнім часом все частіше в психологічній літературі з'являються результати досліджень, що ґрунтуються на положеннях різних теорій [30]:

1. С. Хобфолл в аспекті ресурсної концепції (COR-теорія) позначає як ресурси – особистісні, поведінкові та соціальні змінні, які при певних умовах обумовлюють стійкість до розвитку вигорання. Ресурси включають в себе об'єкти (цілі), стани, особистісні та енергетичні характеристики, які або самі по собі необхідні для виживання, або слугують засобами для досягнення особистісно значущих цілей. Центральний принцип теорії «збереження ресурсів» полягає у тому, що люди прагнуть отримати, зберегти і захистити свої цінності, намагаючись використовувати свої ресурси найкращим чином.

Другим принципом є необхідність інвестування ресурсів для захисту від їх втрати, а також відновлення втрачених і придбання нових ресурсів.

2. С. Майер в рамках когнітивно-біхевіорального підходу розглядає вигорання як результат цілого набору невірних очікувань, які не відповідають цій робочій ситуації. Цей підхід, заснований на теорії навчання, ілюструє на теоретичному рівні, що різні види очікувань (очікування підкріплення, очікування результату, очікування ефективності) можуть відігравати різну роль у виникненні вигорання [19].

3. З точки зору психологів, що належать до психоаналітичного напрямку, в основі професійного стресу і емоційного вигорання лежать проблеми недозволеного контрпереносу. Всі фахівці схильні до негативного впливу професійних стресорів, але чим менше у професіонала толерантність до фрустрації, тим з більшою ймовірністю контрперенос буде відігравати, приводячи до порушень професійних кордонів [16].

4. Спробою застосування психодинамічної концепції до виявлення джерел «вигорання» є роботи A. Gargen. Вона вважає, що вигорання пов’язане з відповідністю роботи типу особистості за К. Юнгом. Дослідниця – одна з небагатьох, хто не згоден з трикомпонентною структурою вигорання, запропонованою К. Маслач. Вона вважає, що тільки емоційне виснаження є внутрішньою складовою вигорання, в той час як деперсоналізація характерна лише для професій сфери соціального обслуговування. Другим моментом концепції A. Gargen є теза про те, що вигорання є спеціальний розвиток в психіці динамічних процесів для відновлення рівноваги і/або зростання особистості. Тобто, це не стільки негативний, скільки позитивний процес, що розвиває особистість [19].

5. Спираючись на положення екзистенціальної психології, A.Pines запропонувала мотиваційний підхід до вигорання. Вона розглядає його як стан фізичного і психологічного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Головною причиною вигорання є невдалий пошук сенсу життя в професійній сфері. Автор вважає, що вигорання

з найбільшою ймовірністю виникає у працівників професій соціальної сфери з високим рівнем домагань, з високою спочатку мотивацією. Особистість без цієї внутрішньої мотивації може відчути стрес, самотність, депресію, екзистенційну кризу або втому, але не вигоріти. Тобто, екзистенційний підхід розглядає вигорання як кінцевий результат поступового процесу розчарування, почуття недосяжності, незначущості своєї роботи, незначності своїх зусиль [28].

6. В теорії екзистенційного аналізу А. Ленгле «синдром емоційного вигорання» класифікується як «особлива форма екзистенційного вакууму, в якій домінує картина виснаження». Виснаження є провідним симптомом і спочатку воно стосується тільки самопочуття, згодом воно починає впливати безпосередньо на переживання, а потім і на рішення, позиції, установки і дії людини [28]. А. Ленгле дуже точно визначає джерело генералізованого виснаження. На його думку, це людина, яка діє на зовнішні ознаки успішності – гроші, владу, успіх, визнання, живе без близькості до себе, не проживаючи в своєму житті персональної «сповненості». Прагнення до зовнішньої успішності пов’язане з браком внутрішнього визнання від себе самого, самоцінності, довіри до світу і життя. Причина цього прагнення – психічний дефіцит, на подолання якого людина спрямовує всю свою енергію. Терапія і попередження синдрому емоційного вигорання починаються з ситуативного розвантаження людини в конкретних умовах конкретної організації чи установи. В першу чергу застосовуються заходи на зміну поведінки, цілями яких будуть делегування і поділ відповідальності, постановка реалістичних цілей, виняток потрапляння в ситуацію цейтноту. Значення методів розслаблення і періодів відпочинку незаперечно є попередженням для вигорання, однак робота над плануванням відпочинку і тайм-менеджментом будуть корисні лише, якщо одночасно ведеться робота над екзистенційними установками [28]. Екзистенційний підхід до джерел вигорання є досить перспективним і знаходить своїх прихильників у вітчизняній психології.

7. Представники гештальт-підходу вважають синдром емоційного вигорання комплексною проблемою. Гештальт-терапія надає величезного

значення потребам і стереотипам клієнта, що виявляються в ситуації «тут і зараз». Таким чином, вигорання серед фахівців допомогаючих професій – є результат уникнення власних почуттів, зведення професійної діяльності до жорстких стереотипів, невміння грати та творчо самовиражатися.

Психосоматичні прояви можуть бути пов'язані з труднощами в усвідомленні і словесному вираженні власних переживань, що може перешкодити фахівцю зрозуміти свої почуття, та відносини, пов'язані із роботою. Ще Х. Фреденбергер зазначив, що важливу роль у розвитку вигорання відіграє гнів. Пряме вираження гніву людини етично прийнято тільки в психотерапії, в інших випадках, гнів зміщується на начальство, суспільство, клієнтів в цілому і на самого себе. Усвідомлення звичних стереотипів і вміння вжитися в свій стан і стан клієнта – дуже потрібна навичка для людей допомогаючих професій. Дуже важливо програти звичні для професіонала стереотипи спілкування з клієнтами або колегами і усвідомити пов'язані з ними почуття. Ігрова форма розвитку цих умінь дозволяє навчитися контролювати стан тривоги і стресу, пов'язаних з саморозкриттям і вживанням в стан іншого. Для людей, що зазнають труднощів в словесному вираженні своїх почуттів, доцільно застосовувати методики, що дозволяють вступить в контакт з такими переживаннями без слів, наприклад, арт-терапевтичні методики [33].

За загальним визнанням спеціалістів, педагогічна діяльність – це один із видів професійної діяльності, який найбільше деформує особистість людини. Комплекс економічних проблем, що сьогодні склалися (невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість тощо), а також соціально-економічних, пов'язаних з падінням престижу педагогічної професії, робить працю вчителя надзвичайно психоемоційно напруженою. Крім того, відомо, що зі збільшенням педагогічного стажу роботи в учителів знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров'я. Усі ці фактори здійснюють руйнівний вплив на емоційну сферу педагога. У нього зростає кількість афективних розладів, з'являються почуття незадоволеності собою та своїм життям, труднощі у встановленні контактів з учнями, колегами, оточуючими людьми.

Ці симптоми негативно відображаються на всій професійній діяльності педагога, погіршуються результати його роботи, знижується рівень задоволеності власною діяльністю. Таким чином відбуваються зміни у мотиваційній сфері педагога і розвивається синдром емоційного вигорання. За даними дослідження американського Національного інституту проблем здоров'я і професійної безпеки у наш час більше 35 млн. людей у всьому світі страждають клінічною формою синдрому хронічної втоми. Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання, – це ті, хто працює у сфері «людина-людина» і в силу своєї професії змушені багато й інтенсивно спілкуватись з іншими людьми. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи й темпераменту. Швидше «вигорають» працівники зі слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина» [30].

В даний час існує декілька моделей емоційного вигорання, що описують даний феномен (рис. 1.1) [42].

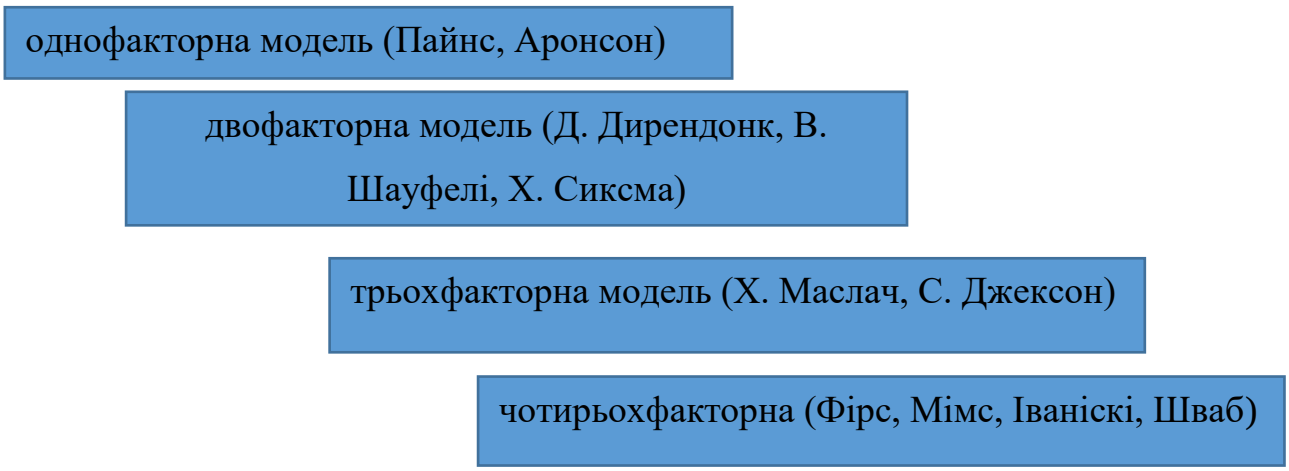


Рис.1.1 Моделі емоційного вигорання

Представники першого підходу розглядають «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. А тому «професійне вигорання» тлумачиться як синдром «хронічної втоми».

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе.

Третій підхід запропонували американські дослідники К. Маслач і С. Джексон, які розглядають синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень [26].

«Професійне вигорання» розглядається з погляду наявності трьох рівнів і трьох стадій згідно теорії Д. Спаньол і Р. Кепьюто. Дія «професійного вигорання» першого ступеня проявляється через помірні, нетривалі й випадкові ознаки цього процесу. Такі симптоми проявляються в легкій формі і виражені турботою про себе, наприклад, шляхом розслаблення чи організації перерв у роботі. На другій стадії «професійного вигорання» симптоми проявляються регулярніше, мають більш затяжний характер і важче піддаються корекції. Звичайні способи розслаблення тут неефективні. Учитель може почуватися виснаженим після гарного сну і навіть після вихідних. Для турботи про себе, йому необхідні додаткові зусилля. На третій стадії «професійного вигорання» ознаки й симптоми є хронічними. Можуть виникати фізичні й психологічні проблеми. Спроби піклуватися про себе, як правило, виявляються нерезультативними, а професійна допомога може не давати швидкого полегшення. Працівник починає сумніватися у цінності своєї роботи, професії і життя [26]. Згідно з судженнями К. Маслач, прояви «професійного вигорання» можуть мати три стадії. Наприклад, на першій стадії «професійного вигорання» індивідуум виснажений емоційно й фізично і може скаржитися на постійний головний біль, застуду тощо. Для другої стадії «професійного вигорання» характерні дві сукупності симптомів. Наприклад, у працівника може розвинутися негативне, цинічне і знеособлене ставлення до людей, з якими він працює (до колег і клієнтів), чи, навпаки, у нього можуть виникнути негативні думки про себе через почуття, які з'являються до працівників або клієнтів. Щоб уникнути цих негативних почуттів, працівник «заглиблюється в себе», виконує

тільки мінімальну кількість роботи і ні з ким не спілкується. В індивідуума можуть проявлятися ознаки й симптоми однієї чи обох груп. Заключна стадія - повне «професійне вигорання» - трапляється, як вважає К. Маслач, не часто, проте виливається у повну відразу до всього на світі. Працівник ображений на самого себе і на все людство, життя здається йому непідвладним, він не здатен емоційно реагувати на події, зосередитися на проблемах. На перших двох стадіях «професійного вигорання» індивідуум може «відновитися», але, щоб повернутися до нормального життя, йому необхідно або навчитися жити з тим, що є, або змінити ситуацію. К. Маслач наголошує, що людина, яка повністю «вигоріла», ймовірно, не зміниться, але для того щоб остаточно стверджувати це, необхідні додаткові дослідження [26].

На сучасному етапі життя, професійне вигорання найчастіше виявляється у представників духовенства, спортсменів, акторів, педагогічних працівників, студентів, абітурієнтів, правоохоронців, слідчих, військових, пілотів, водіїв, чиновників, банківських працівників, персоналу круїзних лайнерів і ін.

Всесвітня організація охорони здоров’я вперше включила емоційне вигорання до своєї Міжнародної класифікації хвороб. Рішення було ухвалене під час засідання Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я у швейцарській Женеві. «Емоційне вигорання» включене до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (ICD-11) як професійне явище.

ВООЗ характеризує вигорання як стан фізичного й емоційного виснаження у відповідь на стрес, пов’язаний з виконанням професійних вимог, що виявляється у порушеннях продуктивності роботи, втомі, безсонні, депресії, вживанні для тимчасового полегшення алкоголю та/чи інших наркотичних речовин, які викликають залежність, а в багатьох випадках й у суїцидальній поведінці.

Всесвітня організація охорони здоров’я виділяє три основні симптоми емоційного вигорання:

— почуття виснаження або втоми (порушення сну, зниження імунітету, проблеми із концентрацією уваги);

— інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою (відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов’язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності);

— зниження професійної ефективності (відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов’язками, внаслідок цього з’являються сумніви у власних здібностях і компетентності) [28].

За К. Маслач симптомами синдрому емоційного вигорання є такі:

1) емоційне виснаження: у працівника з’являється хронічна втома, погіршується настрій (іноді навіть лише при згадці про роботу), порушення сну, дифузні тілесні недуги, схильність до захворювань;

2) деперсоналізація/дегуманізація – цинічне ставлення до роботи та її об’єктів (суб’єктів): негативне ставлення до колег і тих, хто потребує допомоги, почуття провини, працівник часто обирає формальне функціонування й усіляко уникає навантажень;

3) редукція професійних досягнень – виникнення у працівників почуття некомпетентності та усвідомлення неуспішності у своїй професійній сфері; працівник страждає від недостатності визнання, успіху, втрати контролю ситуації, відчуває свою незатребуваність та надмірність вимог до себе;

4) вітальна нестабільність (Г.Соннек,1994): депресія, пригнічений настрій, збудливість, відчуття утисків щодо себе, тривожність, неспокій, відчуття безнадії, роздратованість [3].

Серед педагогічних працівників виділяють такі симптоми професійного вигорання:

– відсутність ентузіазму до роботи, нестійкість почуттів;

– зникнення відчуття, яке визначало роботу як привабливий виклик;

– відчуття, що дії, які раніше виконувалися з природним ентузіазмом, переросли в такі, що виконуються під внутрішнім тиском;

– зволікання, затримки у виконанні вже виконаної діяльності;

– роздратування, непропорційне причинам;

– перенесення розчарування з роботи додому;

– збільшення фізичної дистанції від здобувачів освіти та колег;

– зміна способів звернення до учнів;

– готовність скористатися кожною можливістю взяти лікарняний;

– зростання ілюзії під час занять, ніби ви в іншому класі;

– екстремальні реакції;

– віра в те, що навчання – це марна праця, з якою ніхто не впорається;

– відчуття демобілізуючої втоми після повернення додому;

– повторне виникнення проблем зі здоров'ям;

– додому береться більше роботи, ніж необхідно;

– виникає потяг до алкоголю, небажання спілкуватися та займатися громадською роботою;

– виникають розлади сну та апетиту [10].

Найбільш повну картину симптомів вигорання дав К. Черніссон, а саме:

- почуття розчарування в собі;
- гнів і образа;
- почуття бути винним;
- відсутність мужності та байдужість;
- негативізм, замкнутість і замкнутість;
- щоденне відчуття втоми та виснаження;
- часте поглядання на годинник;
- сильна втома після роботи;
- втрата позитивних почуттів до клієнтів;
- перенесення дат зустрічей з клієнтами;
- відраза до дзвінків і візитів клієнтів;
- стереотипізація клієнтів;
- невміння зосередитися на клієнтах або вислухати їх;
- враження нерухомості;
- цинізм;
- порушення сну;
- часті застуди та грип;

- часті головні болі і проблеми з травленням;
- наполегливість у мисленні та небажання змін;
- недовірливість і параноїдальні ідеї;
- шлюбно-сімейні проблеми;
- часта відсутність на роботі [4].

Три стадії процесу вигорання виділив К. Черніссон у 1980 році.

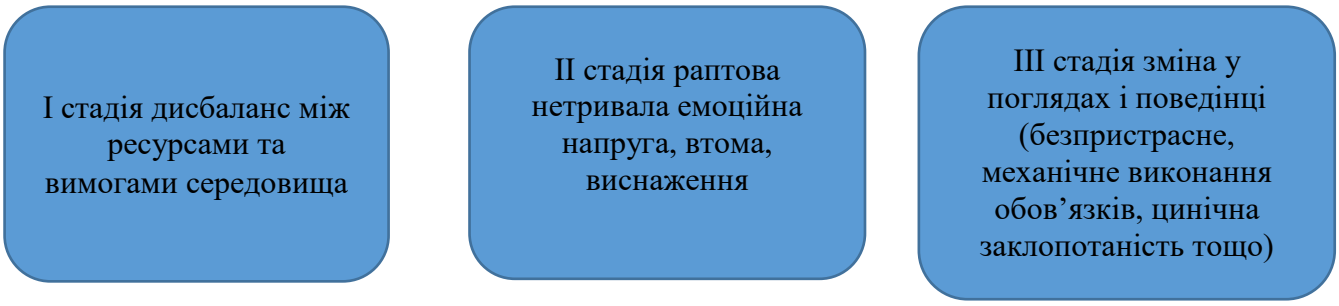


Рис. 1.2. Схема процесу вигорання (за К. Черніссом, 1980)

Найбільш системним і комплексним прийомів розгляду аналізу синдрому «професійного вигорання» є підхід російського вченого В.В. Бойка, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». В.В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так: Перший компонент - «напруження» - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю. Він знаходить прояв у таких симптомах, як: переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; «загнаність у кут» - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої. Другий компонент - «резистенція» - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке

емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється у таких симптомах, як: неадекватне вибіркове емоційне реагування - контрольований вплив настрою на професійні стосунки; емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках; розширення сфери економи емоцій - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; редукція професійних обов’язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витрачати па виконання професійних обов'язків. Третій компонент - «виснаження» - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми, як: емоційний дефіцит - розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов’язків; емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативпих порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Отже, за В.В. Бойко, синдром «професійного вигорання» має 3 компоненти, кожен з яких складається з 4 симптомів [41].

H. Sęk – польська психологиня, дослідниця синдрому вигорання, представляє соціально-когнітивну модель, визначаючи поняття як «сукупність симптомів, які виникають у людей, що працюють разом, які мають тісний міжособистісний контакт. Авторка звертає увагу на стрес як фактор, що визначає розвиток синдрому вигорання, але також не ігнорує уникання та

боротьбу, а також відсутність відчуття ефективності, що спричиняють послаблення імунного ресурсу організму. У 1993–1994 роках Х. Сенк та її команда провели дослідження, перевіряючи модель професійного вигорання та його різні детермінанти. Дослідження проводилось серед 119 вчителів та 138 медсестер, як представників допоміжних професій.

Синдром вигорання інтерпретується як прихований процес, що складається з трьох елементів: емоційного виснаження, деперсоналізації і відсутність почуття досягнення. Інтенсифікація цього процесу може включати вісім фаз:

1. Не відбувається емоційного виснаження і деперсоналізації.

2. Підвищується рівень деперсоналізації.

3. Недостатність відчуття особистого досягнення.

4. Підвищений рівень деперсоналізації та відсутність почуття досягнення.

5. Підвищена емоційна виснаженість.

6. Висока емоційна виснаженість і деперсоналізація.

7. Дуже відчутний брак (недостатність) досягнень і емоційного виснаження.

8. Високий показник усіх вимірів і повне вигорання [9].

Окла та Стюден спробували визначити феномен вигорання, провівши дослідження за допомогою власного інструменту – шкали вигорання – спрямованого на представників багатьох професій, у тому числі вчителям. Вони ідентифікували п'ять факторів, що визначають феномен професійного вигорання. До них належать:

1. Зниження емоційного контролю.

2. Втрата суб'єктивної зайнятості.

3. Зниження ефективності роботи.

4. Звуження міжособистісних контактів.

5. Фізична втома [46].

В умовах воєнного стану емоційне вигорання також розвивається поступово, але виділяють ще одну стадію на початку формування цього

процесу. Інколи в такому стані людина може підтримувати досить нормальний рівень життя, а інколи допомога їй необхідна терміново. Щоб з'ясувати на якому етапі перебуває людина, варто дізнатись, як саме розвивається емоційне вигорання.

- Стадія емоційного піднесення. Як правило, усі відчували її на початку війни. На цьому етапі люди активно допомагають, волонтерять, адже вони очікують, що це все тимчасово.
- Втома, викликана хронічним стресом. Перебувати на стадії підйому довго витримує далеко не кожен. Тому не дивно, що люди почувають себе все більш втомленими, часто дратуються та зриваються на інших.
- Психічне та фізичне виснаження. Ця стадія вже доволі важка, адже стрес, який постійно накопичується, може викликати депресію. У багатьох людей також з'являються прояви психосоматики: біль у різних ділянках тіла, істерика та ін.
- Тотальне виснаження. На цій стадії проблему ігнорувати практично неможливо, адже страждають усі аспекти життя та здоров'я людини. Професійна деформація, розвиток різноманітних захворювань, алкоголізм чи зловживання наркотиками — подібний стан потребує термінової консультації із психіатром та психологом.

Війна — час серйозних трансформацій, що стосуються не тільки суспільства загалом, але й кожної окремої особистості. І етапи цих трансформацій тісно пов'язані з наявністю у кожної людини ресурсів та вмінням ці ресурси розподіляти.

Крім того, розвиток синдрому вигорання не завжди відбувається за теоретичною моделлю. Окремі фази можуть виникати в різному порядку, можуть розвиватися фази одночасно або деякі фази можуть бути пропущені та відбувається непоступовий перехід від однієї іншої стадії вигорання до іншої. Треба підкреслити, що факт появи певних симптомів не означає, що людина піддається небезпечному впливу вигорання. З іншого боку, потрібно бути свідомим і розуміти, що вигорання не відбувається тільки тоді, коли існують

усі типи симптоми. Насправді дуже нелегко впоратися з вигорянням співробітників, коли його наслідки вже помітні. Потім непросто мотивувати працівника, наступні його навіть дрібні невдачі поглиблюють стрес до праці. Таким чином, саме від індивідуальних особливостей людини, її рішень і власне прикладених зусиль для покращення ситуації і буде залежати чи зможе вона відновитись після проживання стадій вигорання. Тому, найкращий варіант – це превентивні заходи, перш за все профілактика, попередження і недопущення на роботі сформованості стадій професійного вигорання.

1.2 Причини професійного вигорання вчителів

На сьогодні виділяють дві групи причин, що сприяють виникненню вигоряння у вчителів: причини індивідуальні, що є первинними (соціально-демографічні характеристики, особистісні властивості та міра сформованості педагогічної майстерності вчителя) та причини, які пов’язані з організаційними умовами роботи, які є вторинними і діють вони, переломлюючись крізь призму особистісних чинників, виступають в якості провокуючих та підсилюючих чинників виникнення та розвитку вигоряння серед вчителів [41].

A.M. Pines говорить: «Щоб вигоріти, треба спочатку згоріти». Слід пам'ятати, що з синдромом вигорання зіткнуться лише люди, для яких характерний початковий ідеалізм, мотивація, азарт, завзяття у виконанні професійної роботи. Людина, яка не має цих характеристик, може відчувати втому, стрес, депресію або екзистенціальну кризу, але не вигорання. У літературі на цю тему можна знайти багато виділених факторів, які визначають виникнення та розвиток синдрому вигорання. Клисифікували ці фактори Кокор (2019), Терелак (2001), Тухольська (2009). Вони в основному базуються на інтерактивній моделі стресу Р.С. Лазарус і С. Фолкман. Стресові ситуації породжуються невідповідністю між індивідом і середовищем, в якому вони знаходяться. Взявши за основний критерій джерело вигорання, фактори, що сприяють вигорянню професійний розвиток педагогів, можна поділити на

внутрішній, особистісні, і зовнішні. М. Кокор розрізняє індивідуальні та соціальні причини вигорання, а Дж. Терелак враховує три рівні професійного вигорання: індивідуальний, міжособистісний та організаційний. Подібну класифікацію подає С. Тухольська, яка виділяє три групи факторів-причин:

1. Соціально-демографічні, такі як: вік і відповідний професійний досвід, стать, сімейний стан, освіта та предмет, який викладає.

2. Індивідуальні, які включають фактори, пов'язані з рисами та елементами структури особистості, що розглядаються як конститутивні детермінанти сприйняття стресових ситуацій та індивідуальний опір або сприйнятливість до них стрес і виснаження. Найбільш часто згадувані змінні особистості це: твердість, відчуття контролю, стиль подолання, сила его, риси особистості, тип особистості, ставлення до праці.

3. Структурно-організаційні (інституційні), у тому числі: пов’язані з умовами праці (занадто велика відповідальність, неправильний стиль управління установою та людським потенціалом, невідповідні міжособистісні стосунки, надмірна очікування щодо ефективності роботи працівника, вимога постійної доступності, відсутність достатніх мотиваційних стимулів, змушування до дій, спрямованих на швидкий успіх і максимальний ефект, матеріальні недоліки установи, нечіткі та надто обмежувальні правила, брак часу для відпочинку та регенерації сили) і пов’язані з організаційними ресурсами (доступними для працівника переважно у вигляді різних форм підтримки як основного фактору стабілізації та благополуччя вчителя) [46].

Серед зазначених факторів вигорання він займає важливе місце стрес. Це – частина професії вчителя. Найчастіше пов’язаний стрес у вчителя з перевантаженням роботою, відсутністю визнання з боку оточення, неадекватною поведінкою учнів, нестачею часу та неадекватними міжособистісними стосунками в школі. Однак синдром вигорання не впливає на всіх вчителів, які працюють у стресовому стані, але ті, хто його відчуває, зазнає накопиченню невдач у боротьбі зі стресом і при цьому не вживає ніяких корекційних заходів, не відчуває достатньої підтримки та з часом стає

безпорадними перед обличчям стресу. Вчителям важливо знати різноманітність і складність причин професійного вигорання, оскільки це знання є передумовою для проведення профілактичних дій [46].

Назаруком Н.В. визначено, що домінуючими симптомами професійного вигорання у вчителів є «редукція професійних обов'язків», «розширення сфери економії емоцій», «переживання психотравмуючих обставин», «психосоматичні та психовегетативні порушення»; найменш вираженими є «незадоволеність собою», «емоційний дефіцит», «загнаність у клітку». Рівень «професійного вигорання» до 40-49 років у вчителів поступово підвищується, а далі поступово знижується. Виявлено тенденцію до зниження відчуття «загнаності у клітку» та підвищення рівня «психосоматичних та психовегетативних порушень» зі зростанням стажу та при підвищенні кваліфікаційної категорії. А також встановлено взаємозв'язки «професійного вигорання» зі стратегіями подолання стресових ситуацій та ресурсами особистісно-професійного становлення у вигляді внутрішніх передумов самоактуалізації особистості, індивідуально типологічних відмінностей як акцентуацій відповідних рис характеру і темпераменту, типів спрямованості особистості, гармонійності чи конфліктності Я-концепції, а також суб'єктивної оцінки умов праці та професійно важливих рис учителя [19].

Жогно Ю.П. при вивченні психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів було встановлено, що домінуюча цільова детермінанта виникнення емоційного вигорання має декілька додаткових детермінант, зокрема: переживання емоційного вигорання педагога, що уподібнене переживанню критичних ситуацій «стрес» та «фрустрація», додатково мають ознаки конфлікту та травми; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «конфлікт» не має додаткових; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «криза» має ознаки стресу, фрустрації та конфлікту; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «психологічна травма» містить ознаки стресу, фрустрації, кризи та конфлікту [11].

Борисова М.В. вважає, що можливість виникнення і розвитку психічного вигорання у педагогів викликається специфікою професійної діяльності, а саме, особливостями трьох її структурних компонентів – педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, особистості вчителя, кожний із яких характеризується наявністю власних емоціогенних чинників, що провокують виникнення феномену вигорання. Педагоги характеризуються високим рівнем психічного вигорання, в структурі якого ведучу роль відіграє компонент професійної мотивації; високий рівень невротизації; високий рівень розладу в ціннісній сфері; середній рівень розвитку умінь і навичок саморегуляції. Системотворчими детермінантами виникнення психічного вигорання є індивідуально-психологічні особливості: високий рівень нейротизму і розугодженість в ціннісній сфері (значимих цінностей з можливістю їх реалізації в професійній діяльності); детермінантами, що сприяють виникненню і динаміці вигорання виступають несформованість у педагогів умінь і навичок саморегуляції, несприятливий соціально психологічний клімат колективу і недоліки в організації педагогічної діяльності – низький рівень автономності, нерівномірний розподіл навантаження, недостатнє стимулювання праці, відсутність можливості професійного росту і включення в управління [36].

Наличаєва С.А., досліджуючи самоактуалізаційний потенціал особистості як детермінанту професійного вигорання педагогів, визначила, що професійне вигорання у вчителів зростає найбільш інтенсивно до кінця року і зачіпає переважно емоційну сферу: емоційний рівень, сферу ставлення к себе, до оточуючих і до професії. Високий рівень самоактуалізації перешкоджає розвитку вигорання і знижує прояв в основному емоційного виснаження, а також деперсоналізації і редукції персональних досягнень. Для вчителів найбільш значимими в структурі життєвих орієнтацій є орієнтація на ціль і локус контролю-Я, переважають спрямованість на спілкування і схвалення в професійній діяльності, мотивація педагогічного покликання, духовні і соціальні цінності. А також у вчителів, що мають «професійне вигорання» проявляються внутрішньо-особистісні конфлікти [41].

На думку G. BoyleЬ, факторами появи синдрому вигорання вчителя є наступні:

- відсутність професійного визнання – мало можливостей зробити професійну кар'єру, низька зарплата, відсутність визнання знань і компетенцій викладачів;

- перевантаженість роботою – висока відповідальність за здобувачів освіти, мало можливостей для відпочинку, надлишок роботи, включаючи необхідність постійної підготовки до заняття;

- тиск часу – відсутність можливості індивідуалізації навчального процесу;

- неадекватна поведінка учнів –значна недисциплінованість, відсутність особистої культури, проблеми, пов'язані з підтриманням дисципліни здобувачів освіти;

- недостатні міжособистісні стосунки в навчальному закладі;

- конфлікти з колегами та з начальством, тиск зі сторони батьків [43].

Були проведені дослідження Й. Траверсом і К. Л. Купером на групі британських вчителів у 1790 році, які представили різні типи шкіл. Дослідження показали, що причини вигорання мають набагато ширший обсяг. Серед них було встановлено, що основними причинами незадоволення роботою стали фактори, які випливають із ієрархічності навчального закладу, це і відсутність опори для вчителів від керівництва, відчуття нерозуміння підлеглих їх керівниками, несприятливі умови праці, соціальна невизначеність, неоднозначність професійної ролі, низький статус професії педагога та низькі можливості кар'єрного зростання [22].

Г. Пшибила додає до цього списку такі елементи, як: невідповідний стиль управління школою, порушення міжособистісних стосунків, занадто багато розумових та фізичних зусиль, які необхідні в професії вчителів та викладачів [23].

Отже, причини вигорання вчителів можна розглядати у трьох площинах:

- індивідуальній, що стосується особистості вчителя (наприклад, низька самооцінка, захисна позиція, пасивне ставлення до світу, перфекціонізм,

ірраціональні переконання щодо професійної ролі, уникнення складних ситуацій, низьке відчуття ефективності);

- міжособистісній, що стосується взаємних стосунків: вчитель-директор, вчитель-вчитель або вчитель-учень (наприклад, конкуренція, конфлікти, відсутність взаємної довіри, поваги, пониження почуття цінності однієї зі сторін, підрив компетенції, що блокують творчу діяльність);

- організаційній, яка пов'язана з організацією місця робота (наприклад, екологічні стресори, нездатність поєднувати обов'язки професіонала із сімейними обов'язками або розвиток позапрофесійних інтересів, стиль керування не відповідає потребам співробітників) [20].

Таким чином, професійне вигорання, стає все більш поширеним серед працівників освіти, особливо в Україні в умовах воєнного стану. На сьогодні це питання досліджується детально, йому присвячено багато різних публікацій, різноманітних досліджень як вигорання серед працівників вчителя загальної середньої освіти, так і працівників університетів та вихователів дитячих дошкільних закладів. Цей синдром негативно впливає на всі сфери життя людини і широко охопив всі країни світу. Окрім того, що синдром професійного вигорання безпосередньо впливає на особистість людини, він також позначається на людях, які оточують таку людину і теж починає впливає на їх життя.

Крім того, постійно з’являються нові проблеми, пов’язані з професійним вигоранням, котрі потребують нових підходів для вирішення. В умовах воєнного стану в нашій країні багато освітніх закладів опинились на окупованих територіях, велика частина закладів знаходиться у прифронтовій зоні, де постійно йдуть бойові дії. Це призводить до підвищеного рівня стресу, який діє постійно, що в свою чергу, звичайно ж, впливає і на професійну діяльність і загалом на якість життя людини і її оточення.

1.3 Особливості роботи вчителя сільського ліцею

Звернення до науково-педагогічної літератури засвідчує, що у визначенні сутності сільської школи немає чіткого формулювання, оскільки це поняття узагальнене, ним позначаються навчальні заклади різного типу та напрямів діяльності, розташовані у сільській місцевості. В окремих психолого-педагогічних працях термін «сільська школа» замінюється на інший – «малокомплектна школа». Проблеми функціонування сільської школи досліджували О. Біда, О. Коберник, В. Кузь, Т. Міщенко, В. Оліфер, Н. Присяжнюк, В. Скиба, Г. Суворова та ін. Наукові праці Г. Іванюк, Н. Касярум, Л. Коваль, О. Межирицького, В. Мелешко, М. Набок, І. Осадчого, Л. Присяжнюк, Г. Тригубець також присвячені проблемі навчально-виховного процесу у сільській школі [38].

Особливості роботи вчителя в сільському ліцеї можуть відрізнятися від роботи вчителя в міському закладі освіти. Головні з них такі: малокомплектність класів, багатофункціональність, особливий мікроклімат у колективі, подекуди складні умови роботи (у маленьких віддалених селах).

Малокомплектні школи мають особливості функціонування, пов'язані з кількістю учнів і педагогів, наповнюваністю класів і з організацією навчального процесу. Саме тому їм дано право вибирати форми і методи навчання, гнучко і відповідно до потреб вибудовувати навчально-виховний процес. Це насамперед пов'язано з відсутністю паралельних класів, малою кількістю учнів і навчанням в одному класі різновікових дітей [29].

Малокомплектні школи у своїй освітній діяльності орієнтуються на наступні принципи:

- принцип завершеності, або орієнтації на досягнення кінцевих результатів у навчанні;
- безперервний і системний процес передачі отриманих знань один одному;
- організація інтегрованих занять на основі принципу однопредметного і однотемного навчання;

- складання гнучкого розкладу уроків для суміщених класів, що враховує дидактичні етапи уроку;
- організація навчального процесу на основі психодіагностичного аналізу особистості кожного учня, моніторингу динаміки його розвитку;
- визначення індивідуального алгоритму навчання кожного учня, створення можливості для індивідуального і диференційованого навчання;
- реалізація варіативності і гнучкості змісту і технології процесу навчання;
- надання можливості кожному учневі проявити себе, розвиток його здатності до самоосвіти;
- організація плану проведення занять для самостійної роботи з учнями молодших і старших класів;
- розвиваючий, творчий та інтерактивний характер освіти;
- облік фактора віддаленості шкіл від культурних центрів при організації виховної роботи малокомплектних шкіл;
- співпраця і взаємодопомога між учнями в ході навчання;
- надання різноманітності тем і завдань (поділу праці), а також врахування різнорівневості (різновіковості) учасників педагогічного процесу;
- навчання з урахуванням здібностей і потреб кожного учня;
- використання ефективних педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій в умовах малокомплектної школи [7].

Малокомплектна школа - це невеликий різновіковий колектив, де створюються поліпшені можливості для виховання молодших старшими. Такі школи нагадують велику сім'ю.

Відносини між педагогами і учнями тут ближчі і тепліші, ніж у великих колективах. Тому виключаються можливості для великого хуліганства, інших правопорушень, характерних для великих шкіл. Кожного тут знають, кожного люблять, всі один одному вірять і допомагають. Однак малокомплектна школа має свої специфічні труднощі, зумовлені невеликою кількістю учнів і соціальним середовищем, яке надає далеко не завжди позитивний вплив на

процес розвитку сільської дитини. Велике занепокоєння викликають такі фактори, як:

- низька інформаційна насиченість шкіл на селі;
- відсутність спеціальної літератури;
- недостатність науково - методичних рекомендацій з управління начальною малокомплектною школою;
- низький освітній і культурний рівень сільської сім'ї;
- віддаленість малокомплектних початкових шкіл від методичних центрів.

Однак при наявних труднощах можна і потрібно знаходити нові, більш ефективні засоби організації педагогічного процесу (форми, методи, прийоми навчання і виховання) оптимально використовуючи для цього всі можливості, пов'язані зі специфікою навчально - виховної роботи в малокомплектній школі. Мала наповнюваність класів має і ряд переваг, які потрібно знати і раціонально використовувати в повсякденній практичній діяльності.

В умовах малої школи вчителю легше здійснювати:

- індивідуальний підхід до учнів з урахуванням типу їх темпераменту і нервової системи, особливостей розвитку, нахилів і інтересів, рівня знань та умінь;
- особистісно-орієнтований підхід в навчанні, при якому особисте спілкування виступає як мета і засіб навчання і виховання, як розуміння внутрішньої позиції учня. Учень і учитель "чують" один одного;
- практичну спрямованість навчальної діяльності учнів (екскурсії на сільськогосподарські об'єкти, участь у дослідницькій роботі тощо) [7].

Реалізація змісту освіти в сільській школі тісно пов’язана з особливостями навчального процесу, що обумовлені наступними аспектами:

- організаційно-педагогічними:
- організація навчального процесу в малих групах;
- нечисленність навчальних груп за складом, рівнем пізнавальних інтересів;

- висока частота використання форм індивідуального навчання;
- обмеження процесів змагальності в груповій взаємодії;
- психологічними:
- пасивність у спілкуванні та діалоговій взаємодії;
- надмірна напруженість (спричинена контролем вчителем);
- звуженість навчального середовища.

За підрахунками Інституту освітньої аналітики, у сільській місцевості у 2021 році функціонувало 8 446 закладів освіти, де вчилося 1,1 мільйона учнів та працювало 180 тисяч вчителів.

Та майже третина шкіл у селах – малокомплектні. Так, у пояснювальній записці до законопроєкту про можливості використання шкільних приміщень після закриття школи ідеться, що станом на 5 вересня 2019 року в Україні працювало 3 900 малокомплектних шкіл, де наповнюваність класу 9 і менше учнів. У 2021 році, за інформацією обласних державних адміністрацій, таких шкіл було вже 2 558.

Тобто за три роки кількість малокомплектних шкіл зменшилася на 1342. У 2022 році закрили 153 сільські школи.

У сільській школі переважно мала чисельність учнів в класі дозволяє налагоджувати тісний контакт між учителем і учнями, виявляти та враховувати рівень готовності дитини до навчання, широко використовувати технології індивідуального та диференційованого навчання, добирати відповідні форми та методи, враховуючи особистісні характеристики (емоційний, психічний, інтелектуальний стан розвитку особистості).

У сільській місцевості існують широкі можливості для спілкування дитини з природою, що розширює використання нестандартних форм навчання. Проведення екскурсій, уроків під відкритим небом, робота на дослідних ділянках, проектування квітників і догляд за ними, організація дослідницької роботи у шкільній теплиці також потребують детального віддзеркалення у змісті підручника [14].

Станом на 2024 рік українськими школами опікуються органи місцевого самоврядування громад, де вони розташовані.

Отже, на сьогодні, на 2024 рік уряд вирішив не фінансувати з держбюджету зарплату вчителів, які викладають у школах з малою кількістю учнів. З 1 вересня 2025 року під такі обмеження потраплять школи, де вчиться менш як 45 дітей, а ще через рік – школи, де вчиться до 60 учнів. Школярі будуть їздити до опорних шкіл. Це не стосується 1-4 класів. Навчання поки що буде збережено на рівні їх населених пунктів. Тому в недалекому майбутньому ЗЗСО чисельністю менше 100 учнів взагалі перестануть існувати. Це теж має свої як позитивні сторони - економія бюджету, так і негативні безпосередньо для учнів – це приносить незручності доїзду до навчального закладу. По-перше, дорога до закладу освіти може займати годину часу в одну сторону. Неможливість піти додому в разі погіршення самопочуття і одночасної відсутності належної медичної допомоги у закладі. По-друге, молодші учні чекають 1-3 уроки до шкільного автобусу, а потім ще півгодинний-годинний довіз додому – це дуже стомлює і виснажує юні організми, їх робочий день починається із 7.30 і триває до 16 години. За умов частих повітряних тривог і не комфортного укриття, учні відчувають значний дискомфорт, що позначається на засвоєнні навчального матеріалу і їх загальній поведінці.

В середньому за рік в Україні закривається 200-250 сільських шкіл. Малокомплектні школи закривають, натомість з’являються опорні школи, у яких мають бути нове обладнання та кваліфіковані вчителі. Опорна школа має бути оснащена сучасними кабінетами, інтернетом, а в кожному класі має від 15 до 30 учнів.

Ще існує ряд проблем сільських шкіл:

По-перше, витрати на освіту учня в сільській місцевості перевищують аналогічні в місті. За даними проекту CEDOS, найвищі витрати на учня мають менш урбанізовані області. Найбільші диспропорції у вартості навчання спостерігаються для малокомплектних шкіл. Та хоча витрати на учня в сільській місцевості перевищують аналогічні в місті, вони не забезпечують

сільським учням ані високого рівня знань, ані гідних умов навчання. Становище сільських учнів важко назвати привілейованим.

По-друге, оснащеність сільських шкіл незадовільна.

По-третє, умови перебування в школі часто незадовільні для здоров'я учнів. За даними Державної служби статистики України, близько чверті сільських шкіл досі не мають водогону, а більше половини – водогону з гарячою водою. На жаль, немає точних даних про облаштованість сільських шкіл туалетами.

По-четверте, вчителі в сільській місцевості мають велике навантаження та низьку мотивацію. Навіть для того, щоб отримати хоча б «голий» оклад, їм Подекуди одному вчителеві сільського закладу доводиться викладати по 10 предметів. Оскільки вчителям нараховують ставку за навантаження 18 год на тиждень, виникає проблема їх навантаження. У маленьких сільських школах недостатньо годин, щоб забезпечити ставкою вчителя одного фаху. У селах багато вчителів працюють на півставки. У сільській місцевості вчитель – це людина-оркестр, яка в середньому читає три предмети. І це ще один чинник, який впливає на закриття школи в сільській місцевості, це якість навчання. Вочевидь, такий підхід несумісний з якісною освітою, оскільки вчитель просто не в змозі якісно готуватися до кожного предмета, якісно опрацьовуючи кожну тему, до того ж з цілком різних предметів.

По-п'яте, сільській місцевості бракує висококваліфікованих досвідчених вчителів. Низький рівень заробітної плати на тлі нерозвиненої інфраструктури та загального низького рівня життя села робить практично неможливим залучення кваліфікованих кадрів у сільські школи. до того ж, сформувався стереотип, що більшість вчителів у сільській місцевості – пенсійного віку. Попри те насправді чимала частина сільських вчителів досить молоді і мають маленький досвід роботи.

Загалом середній вік вчителів по нашій країні становить 46 років (згідно з "Інститут освітньої аналітики"). І до того ж, щороку кількість вчителів віком до 30 років зменшується. Це пов'язано з рядом причин, що стосуються як

сільських, так і міських закладів освіти. Звичайно ж, на першому місці – це низький рівень заробітної плати. Якщо в міському закладі вчитель може викладати в 2-3 класах з паралелями, то в сільському закладі, потрібно викладати в різних класах, до того ж кілька предметів, як уже зазначалось вище. Також мінусом є відсутність або так зване «формальне» наставництво. Часто молоді вчителі стикаються із проблемами приниження, «тиском авторитету». Визнаним недоліком є і перенавантаження і дискримінація. Особливо навантажують молодь роботою на комп'ютері та з документами, делегування їм роботи їх старших колег; примус до різноманітних конкурсів і виховних заходів.

Крім того, проживаючи у селах, більшість вчителів мають присадибне господарство і ділянку землі, які потребують щоденного догляду. А це теж може забирати доволі велику кількість часу, особливо у осінній та весняний період. Але як зазначають самі сільські педагоги, що їх заробітна плата не дозволяє їм все необхідне купувати або ж винаймати працівників, котрі б підтримували у їх дворах необхідний порядок.

Отже, робота сільського вчителя суттєво відрізняється від роботи вчителя у місті. І в цьому є як свої позитивні моменти, так і так і негативні, які потребують доопрацювання, виправлення і, звичайно ж, підтримки з боку держави.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПЕДАГОГІВ МРИНСЬКОГО ЛІЦЕЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Теоретико-методологічні засади емпіричного дослідження професійного вигорання вчителів Мринського ліцею

Експериментальне дослідження по визначенню ступеня професійного вигорання вчителів було організовано в березні 2024 року на вибірці педагогів ліцею села Мрин Чернігівської області. У дослідженні взяли участь всі педагогічні працівники і працівниці ліцею, зокрема 24 особи (вчителі, які викладають з 1 по 11 класи).

Варто зазначити, що серед працівників було виділено такі вікові категорії відповідно до стажу роботи в педагогічному закладі:

Стаж роботи до 15 років – 3 працівники.

Стаж роботи більше 15 років – 17 працівників.

Вчителі пенсійного віку – 4 працівники (їх педагогічний стаж роботи складає 35 і більше років).

Відповідно до цього поділу, ми спостерігаємо, що основна маса працівників – це люди, які працюють у освітньому закладі досить давно. Варто зазначити, що молодих спеціалістів у закладі немає, вікова категорія працівників співпадає із загальними тенденціями у сучасній освіті – переважання у закладах освіти працівників середнього та передпенсійного віку. Середній вік учителя в Україні на 2024 рік – це 46 років.

Під час проведення емпіричного дослідження було виділено такі основні завдання:

1. Дослідити рівень професійного (емоційного) вигорання педагогічних працівників.

2. Здійснити обробку, кількісний аналіз та інтерпретацію отриманих результатів.

3. Розробити арт-терапевтичну програму на зниження рівня емоційного вигорання вчителів, покращення їх емоційного стану.

4. Провести 10 арт-терапевтичних занять протягом червня-липня з педагогами.

5. Надати практичні рекомендації для усунення емоційного вигорання педагогічних працівників.

У дослідженні було використано різні методи, зокрема кількісні та якісні методи, що є поширеними у сучасних психологічних діагностиках. Задля повноти та комплексності результатів дослідження було використано поєднання цих методів, що дало можливість отримати та проаналізувати більш узагальнені дані.

Дослідження було проведено у два етапи. На першому етапі було проведено ряд бесід із працівниками. Основним методом на цьому етапі дослідження став метод інтерв'ю, що дало можливість вивчити більш загальне ставлення вчителів до поняття професійного та емоційного вигорання, визначити його детермінанти та фактори, що можуть сприяти його подоланню. Зазначений метод було реалізовано за допомогою набору запитань, які були логічно пов'язані один з одним через центральну мету.

На другому етапі дослідження були задіяні діагностичні методи із застосуванням різних тестових завдань, які мали на меті виявити у респондентів симптоми та прояви професійного вигорання. Для визначення рівня емоційного вигорання педагогів мною було використано такі методики:

- Методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» (перекладено та адаптовано для української вибірки Наталією Власовою) (Додаток А).

- Методику «Синдром вигорання в професіях системи «людина — людина» (переклад О. М. Середа) (Додаток Б).

- Методику «Самооцінка стійкості до стресу» (Додаток В).

Обрані методики відповідають меті та завданням магістерської роботи.

Методика діагностики рівня емоційного вигорання, запропонована Віктором Бойком, дозволяє діагностувати механізм психологічного захисту у

формі повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи.

Стимульний матеріал: бланк, який включає 84 питання.

Респондент знайомиться зі змістом бланка і отримує завдання висловити своє ставлення до вмісту як однозначних відповідей «так» чи «ні».

Оцінка результатів дослідження. Методика дозволяє діагностувати три фази вигоряння: напруга, резистенція та виснаження. Кожна з фаз вигоряння діагностується через вираженість чотирьох характерних симптомів:

- «напруга»: переживання травматичних обставин, незадоволеність собою, «загнаність у клітину», тривога та депресія;
- «резистенція»: неадекватна емоційна реакція, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери збереження емоцій, зниження професійної відповідальності;
- «виснаження»: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні розлади.

Методика «Синдром вигорання в професіях системи «людина-людина». Вона включає в себе 22 запитання, котрі характеризують почуття і переживання, пов’язані з роботою. Отримані відповіді групуються по 3 шкалах: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Методика «Самооцінка стійкості до стресу». Респонденту пропонуються 18 питань, на які потрібно максимально щиро відповісти і оцінити самого себе, встановивши власний рівень стійкості до стресів.

Отже, описані методики дають можливість дослідити наявність синдрому професійного вигорання у педагогів Мринського ліцею для того, щоб у подальшому простежити вплив арт-терапевтичних занять на стан вигорання, його можливі зміни як узагальнено, так і для окремих осіб.

2.2. Аналіз результатів.

Розглянемо результати рівня професійного вигорання за результатами діагностики рівня емоційного вигорання. Бланки опитувальника містяться в додатку А. Результати згруповані у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл емоційного вигорання (методика «Діагностика рівня емоційного вигорання»)

Шкала	Фаза	Отримані результати
Напруження	Не сформована	40%
	На стадії формування	60%
	Сформована	0%
Резистенція	Не сформована	10 %
	На стадії формування	40%
	Сформована	50%
Виснаження	Не сформована	30%
	На стадії формування	30%
	Сформована	40%

Аналізуючи кількісні показники, можливо побудувати діаграму (рис. 2.1) згідно трьом шкалам тесту: напруження, резистенція, виснаження.

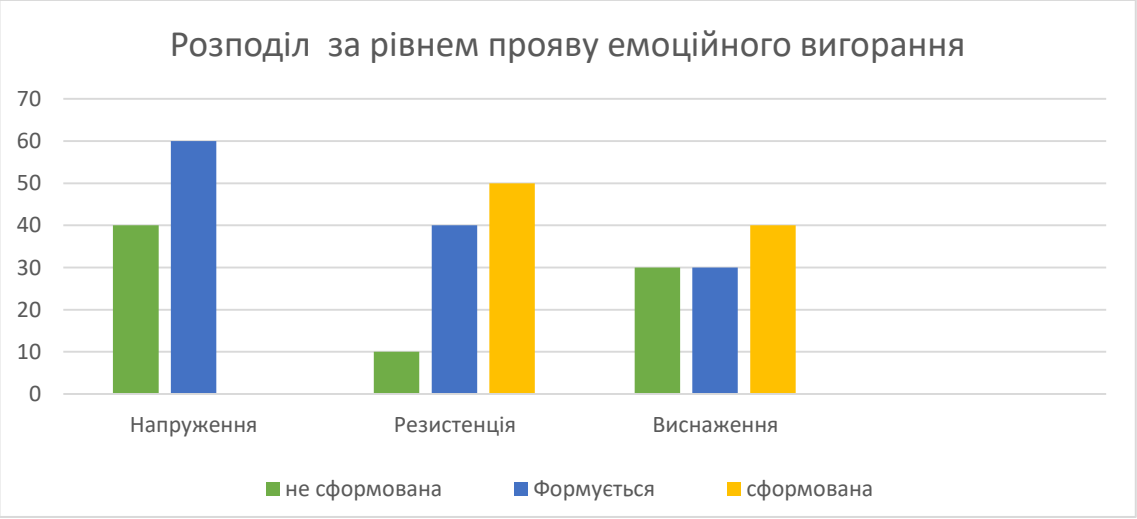


Рис. 2.1. Розподіл за рівнем прояву емоційного вигорання

Аналізуючи результати цієї методики, варто зазначити, що у 40 % педагогів даного колективу уже сформована стадія виснаження. Це означає, що майже половина вчителів мають ослаблення нервової системи, емоційний дефіцит, зниження рівня емпатії, дратівливість, емоційну відчуженість, різкість у стосунках із близькими. У 30% стадія виснаження не сформована і у 30% на стадії формування. У 50% освітян сформована стадія резистенції. За цими результатами можна говорити про неадекватне емоційне реагування на звичні ситуації, уникання соціальних контактів, емоційну дезорієнтацію, редукцію професійних обов'язків. Доволі незвичним є те, що взагалі відсутня сформована стадія напруження, попри те, що є сформовані стадії як вигорання, так і резистенції. Сформована стадія напруження свідчить про наявність зниження загального фізичного та психічного стану людини, відсутність задоволення від виконуваної роботи, зниження рівня стресостійкості, наявність побоювань стосовно якості виконання завдань. Можливо такі результати пов'язані із умовами воєнного стану, коли за усним опитуванням, що передувало проведенню діагностики, вчителі у 70% отримують задоволення від роботи, що виконують і не вважають, що якість їх роботи погіршилась. І близько 90% не бажають змінювати роботу. Але можливо саме через воєнний стан, що триває уже 2 роки і всі пов'язані з ним події не мають завершеності, коли немає чіткого бачення майбутнього, призвело саме до того, що розподіл по стадіях сформованої фази відразу премістився на шкали резистенції та вигорання.

Крім того, було помічено відмінність розподілу у відсотковому співвідношенні фаз вигорання і стадій у вчителів початкових класів. Якщо порівнювати із загальними результатами, стадія напруження приблизно однакова – 66,6%. А от по шкалах «Резистенція» та «Виснаження» відсутня стадія формування. 33,3% припадає на не сформованість фази і 66,6% - фаза сформована. Це можна пояснити специфічністю роботи вчителів молодших класів. Саме вчитель молодших класів повинен передати учням знання з багатьох предметів і до того ж доступною для дітей мовою. Саме вчитель

початкових класів організовує учня, щоб ним усвідомились норми і правила поведінки в школі та у спілкуванні в колективі. А також саме вчитель молодших класів найтісніше спілкується і співпрацює з батьками учнів, що є ще додатковим навантаженням.

За методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина-людина» емоційне вигорання низького рівня у 15% опитуваних, 35% - середнього рівня і 50% - високий рівень. За шкалою деперсоналізації 2% опитуваних мають високий рівень, 68 % - середній і 30% - низький рівень. За шкалою «Редукція особистих досягнень» 5% мають високий рівень, 35% - середній і 60% - низький рівень.

Після проведених 10 занять з арт-терапії було організовано повторне опитування і повторне тестування за методикою.

Згідно з усним опитуванням і підсумками після кожного заняття, приблизно 50% педагогів помічали покращення свого емоційного і психологічного стану на кінець заняття. 45% - зазначили емоційний стан до і після занять без змін. 5% - не дали конкретних визначень і відмовились від оцінки на початку занять свого емоційного стану і в кінці, а також не надали коментарів опісля всіх 10 занять. 50% вчителів, практично всі ті, хто відмітив покращення свого стану, позитивно відізвались про заняття з арт-терапії, висловили потребу і бажання в подальшому продовжувати такі розвантажувальні заняття хоча б 1 раз на місяць.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» не показала суттєвих змін після проведення 10 занять.

Таблиця 2.2

Розподіл емоційного вигорання (методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка)

Шкала	Фаза	Отримані результати
Напруження	Не сформована	40%
	На стадії формування	60%
	Сформована	0%

Продовження таблиці 2.2

Резистенція	Не сформована	10 %
	На стадії формування	45%
	Сформована	45%
Виснаження	Не сформована	30%
	На стадії формування	33%
	Сформована	37%

Беручи до уваги опитування і спілкування з педагогами протягом цього часу, можу зробити висновки, що арт-терапія буде ефективною лише за відповідних умови, а саме: відкритість учасників, готовність їх включитись у роботу і компетентності тренера (психолога).

Припускаю, що терапевтичний ефект занять не мав значного впливу на покращення емоційного і професійного вигорання через ряд таких факторів:

1. Дещо скептичне і недовірливе ставлення до арт-терапії як психотерапевтичного інструменту. Серед даного колективу я б виділила це головною причиною відсутністю якихось суттєвих змін. Арт-терапію у більшості не сприйняли як серйозний метод роботи при професійному вигоранню, сприймаючи її як можливість лише «помалювати», незважаючи на те, що кожне заняття було наповнене різноманітною діяльністю і вправами. Також більшість не розкривали свої справжні емоції і відчуття, відчуваючи деяку «скутість» у висловлюваннях, сором'язливість або ж просто не бажання розказати колегам більше про себе і свої відчуття.

2. 40% колективу мають сформовану стадію «Виснаження», а отже перебувають у стані довготривалого хронічного стресу і перевтоми. Хоча заняття відбувались літом, але це сільська місцевість, де дуже багато домашніх справ влітку. Через таку сукупність факторів можливо педагоги не мали достатньо енергії для участі у творчій діяльності, думки про свої домашні справи відволікали їх від «занурення» в арт-терапію.

3. Арт-терапія підходить не для всіх людей, особливо скептично ставляться до неї люди, які віддають перевагу раціональному аналізу, а також люди, які не люблять взагалі займатись творчістю і їм дуже важко щось

уявляти. Серед педагогів ліцею таких вчителів було двоє, які не брали участі у створенні ні спільних малюнків, ні індивідуальних завданнях. І вони були присутні лише на перших заняттях, далі на заняття не з’являлись.

4. Крім всього вищезгаданого велике значення має висока професійна підготовка того, хто проводить заняття. Вважаю, що я могла не в повній мірі розкрити значення арт-терапії, а саме недостатньо познайомила педагогів з досягненнями арт-терапії у лікуванні, яке підтверджене конкретними дослідженнями.

Таким чином, для кращого терапевтичного ефекту арт-терапії, тренеру-психологу необхідно грунтовніше приготуватись, спочатку провести інформативні міні-лекції для педагогів із результатами дослідження ефективності арт-терапії. Далі навчити учасників розпізнавати й аналізувати свої емоції через творчість. При роботі з професійним вигоранням варто застосовувати арт-терапію в комплексі, наприклад, з когнітивно-поведінковою терапією, таким чином досягаючи кращої результативності.

РОЗДІЛ 3
ПРАКТИЧНА ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ З ВИКОРИСТАННЯМ АРТ-ТЕРАПІЇ

3.1. Арт-терапія як дієвий засіб корекції емоційного стану

Після переживання психотравмівних подій людина може відчувати: неможливість зосередитись на роботі чи розмові, роздратування, нетерплячість, відчуття смутку чи провини, плаксивість, сильну втома та безсилля, тривогу та неспокій, агресію, відчуття ізольованості. У тілі це може проявлятись головним болем, «комком» у горлі, напруженістю у м’язах, розладами шлунку, болем у спині, частими інфекційними захворюваннями. Для корекції вищезазначених станів може бути застосована арт-терапія.

Арт-терапія використовується як терапевтичний метод, який характеризується як сила для підвищення здоров’я та благополуччя з початку XXI століття [10]. Термін «арт-терапія» (art – мистецтво, art therapy – терапія мистецтвом) означає лікування пластичною зображальною творчістю з метою вираження людиною свого психоемоційного стану. Вперше цей термін використав Адріан Хілл в 1938 році при описі своїх занять зображальною творчістю із туберкульозними хворими в санаторіях. Потім цей термін стали застосовувати до всіх видів терапевтичних занять. Особливого розвитку набула арт-терапія у Великобританії після Другої Світової війни, причому в тісному зв’язку з психотерапією [21].

Арт-терапія, яка визначається як використання мистецтва для покращення й зміцнення фізичного, психічного та емоційного здоров’я людей, отримує користь від творчого, продуктивного і динамічного впливу мистецтва через мистецьку діяльність. Відповідно, арт-терапія базується на вірі в те, що цей творчий процес, який включає мистецьке самовираження, допомагає людям вирішувати конфлікти та проблеми, покращувати навички міжособистісного

спілкування, зменшувати стрес, керувати поведінкою, підвищувати самооцінку й самосвідомість, а також отримати розуміння [18]. Іншими серед загальних ознак арт-терапевтичних технологій є: використання образотворчих матеріалів для вираження клієнтом змістів свого внутрішнього світу; створення особливих умов, середовища для зцілення; присутність психотерапевта поруч із клієнтом під час образотворчої діяльності та використання під час заняття тих чи інших прийомів, які допомагають клієнту виражати свої почуття й думки в художній формі та усвідомлювати зв'язок образотворчої продукції зі своїм внутрішнім світом [17].

Арт-терапія – це один з найбільш ефективних способів роботи з клієнтами будь-якого віку і з будь-якими порушеннями, при цьому для особистості – це спосіб саморозкриття, самовираження, розвитку та шлях до власної гармонізації. Як самостійна галузь теоретичних знань та практичної діяльності, арт-терапія стала формуватися на стику науки і мистецтва на початку XX століття. Сьогодні арт-терапія («arttherapy», в буквальному значенні цього терміну, означає лікування образотворчим мистецтвом) – це дуже пластичний, напрямок психотерапії, що активно розвивається і розширює сферу свого застосування. Методи і техніки арт-терапії активно використовуються в медицині, педагогіці, соціальній роботі. Основна мета арт-терапії – гармонізація внутрішнього стану клієнта, відновлення його здатності знаходити оптимальний стан, що сприяє активному продовженню життя, набуттю рівноваги. Б. Карвасарський у «Психотерапевтичній енциклопедії» визначає арт-терапію як «використання мистецтва в якості терапевтичного чинника». Саме арт-терапія є простим та ефективним способом психологічної допомоги, заснованим на творчості та грі, що має широкий діапазон вікового застосування (від дітей до людей похилого віку). Основне завдання арт-терапії полягає в тому, щоб посередництвом символів, образів, метафор, через які інформація кодується на несвідомому рівні психіки, «витягнути» певну проблему, що захована за ними, спроектувати її на свідомий рівень та пропрацювати пов'язані з нею емоції та переживання і звільнитися від застарілих чи витіснених емоцій [25].

Арт-терапія допомагає звільнитися від конфліктів і переживань; як засіб розвитку особистості та її творчого потенціалу за допомогою основних механізмів: сублімації і трансформації; як метод оздоровлення за допомогою творчого самовираження; як технологію, що застосовує спонтанну образотворчу діяльність з метою розкриття творчого потенціалу і гармонізації внутрішнього світу дітей; як особлива форма психотерапії, заснована на динамічній взаємодії трьох її основних елементів-учасників: клієнта, психотерапевта й образотворчого матеріалу – продукту творчості; як усі види практики надання психологічної допомоги особистості, навчання, реабілітації і психотерапії, засновані на мистецтві і творчих продуктивних формах активності людини; як терапію, змістом якої є художня творчість людини [39].

Вчені по-різному бачать можливості арт-терапії в психології та психіатрії. Педагогічне спрямування арт-терапії має неклінічну спрямованість та розраховане як на потенційно здорову особистість, так і особистість з особливостями у розвитку. Численні зарубіжні та вітчизняні дослідження відзначають, що арт-терапія не має протипоказань.

Для виявлення ефективності арт-терапевтичного методу в збагаченні соціокультурного досвіду можна виділити наступні критерії:

1. Мотиваційно-ціннісний (позитивне емоційне ставлення до арт-діяльності, прагнення і бажання поліпшити якість художніх знань та вмінь, висока продуктивність, рівень самостійності, активність та впевненість у собі);

2. Когнітивний (засвоєння художніх уявлень, знань про різні види мистецтва і способах здійснення арт-діяльності; сформованість потреби в самостійній пізнавальній активності; здатність запам’ятовувати інформацію, порівнювати, аналізувати);

3. Діяльнісний (засвоєння практичного досвіду в колективній арт-діяльності, досвіду творчої та комунікативної діяльності; внесок у спільну діяльність і психологічну атмосферу колективу, ступінь адаптованості в колективі).

Переваги арт-терапії:

• Арт-терапія не має обмежень у використанні, тому що кожна людина (незалежно від свого віку, культурного досвіду, соціального становища та рівня функціонування) може брати участь в арт-терапевтичній роботі. Арт-терапія не вимагає здібностей до образотворчої діяльності чи художніх навичок.

• Арт-терапія як засіб невербального спілкування особливо цінна для клієнтів, яким важко описати словами свої переживання, або, навпаки, хто надмірно використовує вербальне спілкування.

• Творча діяльність як могутній засіб зближення людей стає своєрідним «мостом» між спеціалістом та клієнтом або клієнтом та іншими людьми.

• Арт-терапія — унікальна можливість для дослідження особистості, власних несвідомих процесів.

• Арт-терапія як засіб вільного самовираження та самопізнання має інсайт-орієнтований характер; передбачає атмосферу довіри, високої толерантності, уваги до внутрішнього світу людини. Взаємодія з мистецтвом дає людині можливість відчути свободу вирішувати, що створити.

• Продукти творчості — об’єктивні свідчення настроїв та думок людини, що дозволяє використовувати їх для ретроспективної, динамічної оцінки стану, здійснення досліджень та аналізу.

• Арт-терапія дає високий позитивний емоційний заряд, формує активну життєву позицію, впевненість в своїх силах, автономність і особисті межі.

• Арт-терапія як метод заснований на мобілізації творчого потенціалу людини, внутрішніх механізмів саморегуляції та зцілення відповідає фундаментальній потребі людини в самоактуалізації, тобто розкритті нових можливостей і ствердження свого індивідуально-неповторного способу буття в світі (за А.Копитін) [2].

Метою арт-терапії є не усунення страхів, тривоги, неспокою та нещастя, а трансформація цих негативних емоцій у позитивні прояви за допомогою творчих способів і форм.

Цілі арт-терапії такі:

1. Вирішити проблему за допомогою методу самовираження, творчості й здібностей особистості, викладати за допомогою мистецтва емоції, які важко висловити вербально, на папері та подолати тяжкі перешкоди між спеціалістом і пацієнтом у безпечному середовищі. Терплячий індивід фактично малює свої біди.

2. Полегшити доступ фахівця до проблем і встановити міст між людиною, яка малює, і спеціалістом із метою розкриття потенціалу особистості природними проявами, що допомагає вирішити емоції та думки, які важко подолати завдяки терапії. Використання цієї практики дає можливість людині подумати й порівняти, переживаючи негаразди та емоції, які вона відчувала знову і знову. Таким чином, людина бачить, співвідносячи минуле з майбутнім, і вчиться робити правильні кроки, вибираючи, як вона буде реагувати в тих самих ситуаціях, з якими зіткнеться в майбутньому, з досвідом, який отримала в результаті свого досвіду. Найважливішою особливістю арт-терапії є порівняння шляхом зіткнення емоцій і несвідомого підсвідомого через активну уяву [31].

Терапевтичні функції арт-терапії такі:

• арт-терапія може бути використана для людей із різними потребами та проблемами. Ділячись думками та почуттями через візуал, людина може йти на ризик у відносинах підтримки. Арт-терапія забезпечує емоційне дорослішання особистості, підвищує самооцінку, забезпечує психологічну та соціальну інтеграцію;

• екстерналізація досвіду шляхом створення образів і об’єктів дає можливість говорити через втілений твір мистецтва;

• деякі пацієнти можуть контролювати емоції, з якими вони не можуть впоратися, за допомогою образів і предметів, котрі вони створюють;

• створені в арт-терапії символи та інтерпретація цього символічного змісту закладають основу для саморозуміння й емоційного розвитку [35].

На сьогоднішній день розвитком арт-терапії займаються, в основному, лікарі-психіатри, психотерапевти та практикуючі психологи, які використовують елементи арт-терапії в профілактичній та корекційній роботі. Арт-терапевти часто виявляли інтерес до творчості душевнохворих, тому арт-терапія знайшла своє яскраве застосування в клінічній психотерапії та психіатрії. Сьогодні в багатьох країнах Європи існують клініки, що використовують арт-терапевтичні практики як форму лікування. Сімдесят коледжів та університетів Сполучених Штатів Америки готують спеціалістів у галузі музичної терапії [21].

Арт-терапія допомагає звільнитися від конфліктів і переживань; як засіб розвитку особистості та її творчого потенціалу за допомогою основних механізмів: сублімації і трансформації; як метод оздоровлення за допомогою творчого самовираження; як технологію, що застосовує спонтанну образотворчу діяльність з метою розкриття творчого потенціалу і гармонізації внутрішнього світу дітей; як особлива форма психотерапії, заснована на динамічній взаємодії трьох її основних елементів-учасників: клієнта, психотерапевта й образотворчого матеріалу – продукту творчості; як усі види практики надання психологічної допомоги особистості, навчання, реабілітації і психотерапії, засновані на мистецтві і творчих продуктивних формах активності людини; як терапію, змістом якої є художня творчість людини

Сьогодні виділяють такі основні напрямки арт-терапії: ізотерапія, піскова терапія, глинотерапія і тістотерапія, казкотерапія, мандалотерапія, колажування, маскотерапія, метафоричні асоціативні карти, драматерапія, музикотерапія. Крім того, виникли такі новітні напрямки як: нейрографіка, фототерапія, флюїд-арт, фелт-терапія, фуд-арттерапія, тканинна терапія, ландшафтна терапія.

Ізотерапія являє собою творче, спонтанне чи тематичне малювання. Малюнок виступає ефективним інструментом, адже завдяки ньому, особа може вільно висловити свої думки, почуття та переживання через мову образів, символів та кольорів, а також вивільнитися від негативних переживань та

«змалювати» своє ставлення до оточуючої дійсності. Ізотерапія активізує важливі психічні функції (мову, сприймання, рухову координацію, мислення) та забезпечує зв’язок між ними. Психо-корекційні можливості ізотерапії полягають у вивченні і дослідженні особливостей подій, ситуацій, спектру емоцій та почуттів, розвитку міжособистісних стосунків, збільшенню рівня самоприйняття.

Завдяки спільному малюванню активізуються групові процеси, де кожен учасник може усвідомити свою групову роль. При аналізі таких малюнків особливу увагу приділяють змісту, способу подачі, кольору, формі, композиції, розміру [2].

Пісочну терапію можна розглядати як аналог предметної скульптури й роботи з об’єктами в арт-терапії. Пісочна терапія включає створення різноманітних форм із піску, вибір і аранжування мініатюрних предметів і фігурок, що нагадує одну з форм сучасного мистецтва — предметну скульптуру. Останнім часом пісочна терапія, яка розвивається як окремий метод терапії, привертає до себе увагу арт-терапевтів [25].

Глинотерапія – являє собою напрямок арт-терапії, який передбачає роботу з пластичними матеріалами (глиною). Психокорекційний потенціал роботи з глиною спрямований на розвиток емоційного інтелекту клієнта, формування нових переживань, подолання травматичного досвіду та усвідомлення власних емоційних станів [2]. Глина – це чудовий медіум. Глина перетворює емоції у форму, що дозволяє їх осмислити, вибрати необхідні рішення на шляху до мети. Її м’яка субстанція активізує тактильні відчуття, пробуджуючи почуття радості. Як матеріал для терапевтичної роботи вона має відразу кілька переваг. По-перше, здатність сприймати її із заплющеними очима, а це означає, що зображення може знайти закінчену форму без перешкод, які у вигляді критики або інтерпретацій неминуче впливають на процес за наявності зорового сприйняття. По-друге, робота з глиною не вимагає будь-яких спеціальних умов. По-третє, глина, як матеріал, має багато можливостей для роботи. Вона м’яка й піддатлива, добре розм’якшується водою [25].

Казкотерапія – це терапія за допомогою казки. Казки люблять не тільки діти, а й дорослі. Доросла особистість за допомогою казки, згадує дитинство, повертається у затишок рідного дому, відчуває голос мами, повертається до емоцій, які викликають ці спогади. Казкотерапія допомагає зануритися у внутрішній світ та налагодити контакт із зовнішнім через проекцію і символи. А також казка передає людині мудрість. Завдяки казці постає можливість за допомогою вигаданих, фантастичних речей позбутися тривоги, страху та перешкод. На занятті з казкотерапії можна створити казку і позбутися свого страху, тривоги, зменшити їх або перетворити на щось добре чи смішне. Завдяки казкотерапії відбувається усвідомлення внутрішньої сутності, неповторності, гармонії між собою та світом, інтеграція особистості, розширення свідомості та вдосконалення взаємодії [38]. Казкотерапія в останні роки виділяється в самостійний напрямок. Казкотерапія заснована на використанні казки як архетипічної метафори з метою психодіагностики (проективна діагностика, що описує цілісну картину світу особистості, її проблемні та ресурсні елементи), психокорекції (розвиток креативності особистості як розширення спектру альтернативних рішень), психотерапії та психологічного консультування (зцілення за допомогою казки [25].

Мандалотерапія – один з методів арт-терапії, у якому за допомогою циркулярних круглих зображень, створених у довільному порядку чи за інструкцією терапевта, діагностується та досліджується внутрішній світ особистості. Малюнок у колі є магічним, метафорично веде до глибин «Я», успішно виконуючи завдання самоідентифікації, інтеграції та самозцілення. Важливе психотерапевтичне завдання мандали – сприяти психологічному балансу особистості, як в процесі малювання, так і після його завершення. Цілісний і довершений малюнок мандали забезпечує інтегрованість та стійкість внутрішньої структури «Я».

Колажування як арт-терапевтична техніка є створення зображень шляхом застосування фотографій, вирізок із газет і журналів, тканин, кольорового паперу, а також дерева, дроту, мотузок тощо [2]. Колажування дає

змогу розкрити можливості людини, використати творчий потенціал у плануванні образу власного майбутнього, дозволити собі сміливість мріяти й заявляти про свої бажання. Колаж уміє упорядковувати чуттєвий досвід і структурує інформацію у її візуальному уявленні [31].

Драматерапія є одним з напрямків, що найбільш інтенсивно розвиваються в наш час. Причиною широкого використання та ефективності драматерапії, на думку Т. Колошиної, є постійна депривація в сучасному світі ігрової потреби дорослих та дітей, втрата могутньої народної ігрової культури.

Маскотерапія – це напрямок в арт-терапії, що базується на проекції внутрішнього глибинного стану людини назовні за допомогою маски. Маскотерапія торкається інстинктивно-тваринного пласту особистості, етно-родового пласту і зв'язку з предками, соціального та індивідуально-особистісного пласту. Психологічний зміст маски полягає у її амбівалентності: з одного боку вона зберігає таємницю особистості, а з іншого – захищає і відчужує від зовнішнього світу, звільняє та обмежує [2].

Метафоричні асоціативні карти (МАК) – це проективний, діагностичний та терапевтичний інструмент психологічної роботи, який застосовується в рамках арт-терапевтичного підходу. В його основі лежить використання метафоричних зображень і текстів, які клієнт здатен наповнювати особистим змістом та успішно працювати з усвідомленням та трансформацією цього змісту. Метафоричні карти допомагають зрозуміти запит клієнта, його актуальні та значимі переживання, прослідкувати потреби, діагностувати конфліктну ситуацію та змоделювати її [25].

Музикотерапія – психологічна практика застосування мелодій та звуків для покращення психофізичного стану людини та відновлення емоційної рівноваги. Офіційним методом лікування музикотерапія визнана з 2003 р. Повсякчас можна натрапити на медичні академії, у яких є відділення музичної реабілітації, де музику застосовують для відновлення фізичного та психічного здоров'я [2].

Нейрографіка – це один із графічних методів арт-терапії, за допомогою якого можна поліпшити свій емоційний стан, зрозуміти та усунути деякі причини проблем. Це новий метод у психотерапії. Зміст методу полягає у нейрографічній лінії, яка є абсолютно спонтанною, нешаблонною, не повторює себе на будь-якій ділянці свого напряму. Адже пряму лінію створила людина, у природі прямих ліній немає. Малюючи такі біонічні лінії, працює дрібна моторика рук, яка безумовно пов'язана з нейронними сітками в головному мозку. Завдяки виконанню таких малюнків процес малювання здатний створювати абсолютно нові нейронні зв'язки в мозку, відтак – змінювати процеси мислення та власну стратегію поведінки. Кожен охочий працює з тим, що йому актуальне у цей час, саме тому ці роботи мають психологічний зміст [12].

Фототерапія пов'язана із застосуванням фотографії для вирішення різного роду психологічних проблем, а також розвитку та гармонізації особистості. Фототерапія припускає як роботу з готовими фотоматеріалами, так і створення оригінальних авторських фото. Основними її аспектами є створення чи сприйняття фотографічних образів, що доповнюється обговоренням і різними видами творчої діяльності, включаючи образотворче мистецтво, рух і танець, драматичне виконання, художні описи тощо [2].

Флюїд-арт (fluid art, fluid – рідкий, art-мистецтво) – це сучасний напрям в арт-терапії та абстрактному живописі. Картина, намальована у техніці флюїд-арт, є відображенням внутрішнього світу особи та її психічного стану. Процес нанесення фарби має медитативний ефект і в результаті на полотні утворюються узори, плями, лінії та різноманітні форми, які згодом може проаналізувати автор картини [12].

Фелт-терапія (англ. felt – вовна, валяти) – напярм в арт-терапії, який полягає у використанні вовни як стимульного матеріалу для самовираження і творчості клієнта. Вовна є унікальним матеріалом для застосування в арт-терапії, оскільки взята з живої істоти. Вона є унікальким екоматеріалом, завдяки контаку з яким клієнт здатен переживати справжні емоції та приємні тактильні відчуття.

Фуд-арт-терапія – це напрям арт-терапії, який використовує потенціал впливу їжі на задоволення базових потреб людини, її розслаблення та пошук ресурсу.

Тканинна арт-терапія – один із сучасних напрямів арт-терапії, завдяки якому через використання тканин різних видів та фактур, а також метафоричних образів забезпечується цілісний терапевтичний підхід поєднанням тілесних імпульсів, емоцій та думок клієнта [12].

Лялькотерапія є одним із найпоширенішим напрямів арт-терапії. Це метод психологічної корекції різних станів за допомогою ляльок. Виконує такі функції: комунікативну, релаксаційну, виховну, розвивальну, навчальну. Лялькотерапія широко використовується для поліпшення соціальної адаптації, у корекційній роботі зі страхами, заїканням, порушенням поведінки, а також з людьми, які мають емоціональну травму.

Музична терапія. В основу музичної терапії закладено психотерапевтичний вплив музики на людину [31]. Танцювальну терапію часто виділяють у самостійний психотерапевтичний напрямок або ж відносять до тілесноорієнтованого. Це теж давній спосіб зцілення, як і музика. Танцювально-рухова терапія є методом терапії, що використовує як інструмент виразний рух і танець [2].

Сучасне використання арт-терапії показує свою результативність. Так є дослідження впливу арт-терапії на ПТСР [6]. Зокрема, зроблено такі висновки:

1. Посттравматичне зростання – це процес, в якому людина змінюється після травматичного досвіду і розвиває нові позитивні характеристики та цінності. Цей процес може бути опосередкованим арт-терапією, яка включає в себе використання мистецтва для вираження емоцій та почуттів. Арт-терапія є ефективним інструментом в роботі з людьми, що мають посттравматичний стресовий розлад, оскільки дозволяє їм виразити свої почуття та емоції у безпечному середовищі.

2. Позитивний вплив арт-терапії на психічне здоров'я полягає у зменшенні рівня стресу та тривоги, покращенні самооцінки та відчуття

самовизначення, підвищенні самосвідомості та пізнавальних здібностей, розвитку креативності та емоційного вираження, відновленні психологічної рівноваги.

3. Сторітелінг (або розповідь) як підрозділ арт-терапії є ефективним інструментом в психологічному оздоровленні. Люди часто використовують розповіді для виразу своїх почуттів, переживань та досвідів. Під час терапії сторітелінг може допомогти клієнтам розуміти, обробляти та переживати власні травматичні події. При цьому, основна ідея полягає в тому, що оповідь своїх історій може сприяти освітленню та внутрішньому переосмисленню емоційних страждань.

4. Сторітелінг може створювати відчуття підтримки у груповій терапії, дозволяючи учасникам поділитися своїми історіями та почуттями. Під час індивідуальної терапії, психотерапевти можуть використовувати сторітелінг для допомоги клієнтам розробити позитивні та здорові наративи про себе та свої життя.

5. Використання сторителінгу та арт-терапії для боротьби з наслідками ПТСР в комплексному підході до лікування посттравматичного стресового розладу може мати значний позитивний вплив на психіку.

6. Арт-терапія може впливати на посттравматичне зростання, яке виникає у деяких людей після досвіду ПТСР. Цей процес передбачає зміну світогляду та погляду на життя після травматичної події. Арт-терапевтичні методи допомагають виявити, розглянути та обробити емоційні переживання, пов'язані з травмою, що сприяє поступовому одужанню та зростанню [6].

Також були проведені дослідження позитивного впливу арт-терапії на людей похилого віку. Одне з таких досліджень проводилось на базі Територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) №1 в Інгулецькому районі Криворізької міської ради Дніпропетровської області. Вибірку склали 50 осіб поважного віку (70-75 років, жінки). Досліджуваним було запропоновано взяти участь у групової творчій діяльності з елементами арт-терапевтичних технік (ізотерапія, колажування,

пісочна терапія). Результати дослідження були висвітлені на міжнародному семінарі у Молдові 30 вересня 2021 року «Практична психологія в контексті соціальних змін: досягнення та перспективи організаційної психології». Було здійснено первинний діагностичний скринінг для апробації ефективності впливу арт-терапевтичних технік який складається з геріатричної шкали депресії; тесту Спілбергера; шкали Стійкості Коннор-Девідсона (Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-10).

За результатами діагностичного дослідження, спрямованого на визначення ступеня психологічної стійкості, у 20% досліджуваних (10 осіб) показники перебувають в межах середнього. Інші 80% (40 осіб) мають високий ступінь психологічної стійкості, що свідчать про оптимальну адаптацію до умов навколишнього середовища, та здатністю долати труднощі. У цьому випадку впровадження арт – терапевтичних технік сприяло підтримці психологічної стійкості осіб поважного віку.

На основі даних досліджень були зроблені такі висновки: визначено вплив арт-терапії на психоемоційний стан осіб поважного віку. Результати повторного діагностування аспектів психоемоційного стану свідчать про ефективність методу арт-терапії, зокрема при роботі із тривожністю та підтримці психологічної стійкості особистості [44].

Ще одним дослідженням дієвості арт-терапії є дослідження виявлення зміни самоставлення у жінок-учасниць групи довготривалої арт-терапії [1].

Проаналізувавши якісні дані після 6 місяців участі в арт-групі, автори відзначили наступні закономірності: 1) В твердженнях учасників стали часто проявлятися такі характеристики самоопису, як звертання до почуттів й внутрішніх переживань, наприклад, «я закохана», «я страждаю», «я починаю слухати себе», «чутлива», «щаслива», «чуттєва»; 2) Почали проявлятися характеристики, що відзначають власну унікальність як особистості, наприклад, «я найкраща», «одна в своєму роді», «цілісна та достойна», «неповторна».

Узагальнюючи дані діагностичного дослідження, можна сказати, що участь у довготривалій арт-терапевтичній групі дійсно надає позитивний вплив

на динаміку самоставлення учасниць-жінок, порівняно з жінками, які не брали участь. Таким чином, в результаті участі в довготривалій арт-групі знижується загальний негативний фон самоставлення, стає більш адекватною оцінка своїх можливостей та якостей, підтримується високий рівень самоцікавості та цінності своєї особистості, а також, учасники переважно звернені до своїх почуттів, переживань та визнають унікальність своєї особистості. Самі учасники арт-групи усвідомлюють та визнають позитивні зміни у самоставленні, і причину змін бачать у відвідуванні довготривалої арт-групи [1].

Ще одне дослідження впливу арт-терапії на підвищення креативності та самоусвідомлення психологічних особливостей у студентів-психологів як суб'єктів власної життєтворчості. Проводилось це дослідження на базі ФПСР ОНУ імені І.І. Мечникова. Досліджувана вибірка респондентів складалась із студентів-психологів 3 та 4 курсів факультету психології та соціальної роботи. Середній вік учасників – 20 років. Проведене дослідження вказує на ефективність навчально-практичного курсу з арт-терапії на підвищення рівня креативності та на самоусвідомлення власних психологічних особливостей студентів-психологів. Вивчення теорії з арт-терапії, практичне опрацювання вправ у навчальній групі та самостійне опрацювання арт-терапевтичних засобів саморегуляції сприяють покращенню психоемоційного стану студентів та підвищенню їх самоусвідомлення, але і впливають на розвиток творчих здібностей, на більш вільне саморозкриття, на придбання навичок продуктивної міжособистісної взаємодії й на усвідомлення можливістю керувати своїми психічними процесами й станами як свідомих суб'єктів власної життєтворчості [8].

Часто при діагностиці у пацієнтів фізичної хвороби, зазвичай не замислюються про психологічні наслідки, пов'язані з діагнозом. Але довгі хронічні захворювання зазвичай мають шкідливі серйозні наслідки і для психічного стану людини., порушуючи нормальне психологічне функціонування організму. Тому в таких випадках теж варто проводити арт-

терапію, щоб пацієнти змогли краще впоратись зі своїми переживаннями, страхами, щоб покращувати якість життя пацієнтів. Про ефективність арт-терапії в цьому напрямі свідчать проведені дослідження.

Наприклад, рандомізоване контрольоване дослідження використання арт-терапії в дітей з астмою виявило, що після 7-тижневого періоду сеансів арт-терапії раз на тиждень діти повідомили про зниження тривоги й покращення самооцінки. Було помічено, що ці позитивні ефекти зберігаються через 6 місяців після закінчення дослідження [40].

Арт-терапія не тільки може бути корисною для дітей із хронічними захворюваннями, але й може покращити психологічні результати в дорослих пацієнтів, які проходять болісне лікування. У дослідженні Bar-Sela et al. (2007) хворі на рак, які проходили хіміотерапію та отримували арт-терапію, значно покращили показники депресії. Пацієнти також відчули зменшення втоми, частого симптому в тих, хто проходить курс хіміотерапії/ Відповідно, ад'ювантне використання арт-терапії при лікуванні хронічних захворювань може привести до позитивних результатів як для дітей, так і дорослих [15].

В іншому аналізі проведена оцінка п'яти клінічних випробувань, які стосувалися впливу танцювальної терапії на артеріальний тиск. Незважаючи на невелику кількість випробувань, результати показали, що втручання може значно знизити як систолічний, так і діастолічний артеріальний тиск у людей з артеріальною гіпертензією. Цікавим у цьому дослідженні було те, що танцювальна терапія знижувала систолічний артеріальний тиск у людей із гіпертензією в африканському регіоні краще, ніж у популяції з гіпертензією в Європі та Америці [15].

Результати 70 досліджень, де при реабілітації патологій нервово-м'язової, кістково-м'язової та серцево-судинної систем, а також у здорового населення використовували танцювальний протокол, засвідчили позитивний вплив танцювальної терапії.

Ще в одному проведеному дослідженні вивчали значення малювання як терапевтичного засобу в лікуванні тривожних/депресивних психічних розладів

визначити ефективність використання арт-терапії (малювання) для полегшення почуття тривоги та депресії серед вибірки студентів, у яких була діагностована тривожність і депресія. При використанні малювання автори відзначали покращення шкали «почуття тривоги та депресії». Автори дослідження запевняють, що арт-терапія живописом рекомендується в лікарняних умовах пацієнтам із тривогою та депресією і може мати позитивний вплив у покращенні невербальної комунікації між пацієнтами й медичною командою, що знаходиться на місці, допомагає в лікуванні та покращує настрій, отже, зменшує потребу в ліках [24].

Таким чином, переглянувши численні дослідження останнього десятиліття, можна впевнено стверджувати, що арт-терапія позитивно впливає як на психоемоційний стан людини, покращуючи його, так і на фізичному рівні позитивно впливає на збереження і врівноваження різних порушень фізичного стану. Причому віковий діапазон її дії не обмежений ніякими рамками. Тому дуже важливим, на мою думку, була б підготовка арт-терапевтів для роботи в освітніх закладах, а також і у інших сферах діяльності «людина-людина».

Особливо сьогодні, коли дія стресора – війни – постійна і організм педагогів в умовах високої відповідальності, частих повітряних тривог, проведення з учнями тривалої кількості часу в укриттях і т.п. пришвидшує їх професійне та емоційне вигорання, порушує психо-емоційну стабільність.

3.2. Програма арт-терапевтичних занять з подолання професійного вигорання вчителів

Педагоги, як і всі люди в Україні, теж перебувають під впливом війни, можуть вигорати і втрачати звичні якості, які раніше надавали можливість бути стресостійкими. Тому важливо допомагати освітянам долати негативні переживання, бо від їх психологічного стану залежить психологічний стан учнів [37].

Тому завданням магістерського дослідження було визначити чи вплинуть заняття з арт-терапії на емоційне та професійне вигорання. Для цього було складено 10 занять-зустрічей, які було проведено з колективом протягом травня-червня-липня. Кожного разу була різна кількість педагогів, дехто був всі заняття, дехто відмовився бути присутнім чи виконувати певні техніки. Педагоги були переповнені різними емоціями, з якими потрібно буде і в подальшому пропрацювати, допомагати розбирати і проживати їх, без шкоди власному як психічному, так і фізичному здоров'ю. На кінець навчального року в доволі важких і незручних умовах змішаного навчання у дві зміни вони потребують психологічного розвантаження. Тому така групова робота була надзвичайно потрібною і корисною як для згуртування колективу, так і взагалі зібратись колективом для зайняття приємною сумісною справою.

Отже, програма 10 занять, за якими велась робота і використані техніки арт-терапії.

Таблиця 2.1

Дата та тривалість занять

№ заняття	Дата	Тривалість
1	17.05	1,5 год
2	24.05	2 год
3	07.06	2,5 год
4	14.06	1,5 год
5	18.06	2 год
6	21.06	2 год
7	25.06	2 год
8	28.06	2 год
9	05.07	2 год
10	12.07	2,5 год

Заняття 1. Знайомство.

Вступне слово, коротка розповідь про арт-терапію.

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Вправа. Намалюй своє ім'я.

З цієї вправи зазвичай починається налаштування на роботу, знайомство, якщо учасники групи між собою не знайомі. Насамперед, кожен педагог має сказати вголос своє ім'я та будь-яку фразу про себе, яка не стосується роботи. Далі всі малюють своє ім'я (використовувати олівці, фломастери, ручки). Далі – кожен по черзі пояснює, чому обрав той чи інший колір, що відбувається на його малюнку.

Техніка «15 слів» (авторська О.Тараріна).

Мета: розвиток ораторської майстерності.

Техніка «Живий дім» Н. Кедрової (модифікація О.Тараріної)

Мета: діагностика суб'єктивного сприйняття клієнтом психологічного простору сімейних стосунків.

Методика дає змогу за досить короткий час визначити роль кожного члена сім'ї в житті клієнта, а також зрозуміти, яку роль у своїй сімейній системі він відводить собі.

Робота з МАК «Джерело».

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 2. Мандалотерапія.

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «Іменники – прикметники - дієслова» (авторська О.Тараріна).

Мета: розвиток мовної креативності.

Розповідь про мандалу. Коротка історія. Як виконується, коли і для чого.

Техніка «Ресурсна мандала. Точка опори».

Робота з МАК, колода «Джерело».

Рефлексія. Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Домашнє завдання: вправа «9 маленьких мандал».

Заняття 3.

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Обговорення домашнього завдання.

Вправа «Трійки слів» (авторська О.Тараніної). Мета: розвиток мовної креативності.

Техніка «Мапа мого тіла» (модифікація О.Тараріна)

Мета: виявлення ставлення людини до своєї фізичної подоби; пошук ресурсів сприйняття свого тіла.

Виконання техніки допомагає актуалізувати значущі для людини стосунки з тими аспектами власної тілесності, котрі вимагають особливої уваги в даний момент часу.

Техніка «Ворожіння» (автор Кузнєцова Л.) Мета: усвідомлення власної ролі у значимих життєвих ситуаціях. Робота з колодою МАК «Он-кард».

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 4

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «Оратор» (модифікація О.Тараніної) спрямована на розвиток ораторської майстерності, стимулювання розвитку мовної креативності, зменшення страху публічних виступів, зміцнення впевненості в собі.

Техніка «Мої життєві цінності» (автор Л.Кузнєцова).

Мета: визначення ключових життєвих цінностей, пошук сенсу життя, ступінь реалізованості у житті.

Техніка «Дерево мого життя». Малюнок дерева життя кавою.

Вправа «Солодкі спогади». Використовується для відновлення свого ресурсу

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 5

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «Іменники-прикметники-дієслова» (авторська О.Тараріна). Розвиває мовну креативність, зміцнюють впевненість у собі, зменшують страх

публічних виступів.

Техніка «Я і мій талант» (модифікація О.Тараріної).

Мета: розширення діапазону соціального і професіонального вибору; формування навичок самопізнання; отримання досвіду створення власного творчого продукту; розкриття нових граней особистості, унікальності професіональних можливостей особистості.

Техніка «Спонтанна казка». Мета: ознайомлення із життєвим сценарієм, усвідомлення життєвих установок і картини життя.

Техніка «Колесо життя». Мета: визначення та усвідомлення рівня задоволеності та збалансованості власного життя, оцінка гармонійності життя.

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 6

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «15 слів» (авторська О.Тараріна). Мета: розвиток ораторської майстерності, стимуляція мовної креативності, зменшення страху публічних виступів, зміцнення впевненості в собі.

Техніка «Двері» (автор О.Дубень).

Мета: усвідомлення власного особистісного потенціалу, визначення ролі особистості у власному житті, здатності до самовираження.

Техніка «Ріка життя».

Мета: метафоризація погляду на життя, усвідомлення життєвих цінностей та настанов, оцінка основних етапів формування особистості, факторів соціогенезу особистості.

Робота з МАК колода «Листи собі».

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 7. Казкотерапія.

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «Іменники-прикметники-дієслова» (авторська О.Тараріна). Розвиває мовну креативність, зміцнюють впевненість у собі, зменшують страх публічних виступів.

Техніка «Створення групової казки О.Бреусенко-Кузнєцова» (модифікація О.Тараріної). Мета: діагностика і розвиток групової згуртованості; виявлення позиції в контакті «ведучий-ведений»; діагностика основних цінностей особистості, вміння «звучати» в команді; розвиток мовної креативності, творчого, образного мислення, емоціонального інтелекту; активізація творчого процесу.

Техніка «Створення медитативної казки» (модифікація О. Тараріної). Мета: посилення особистісного ресурсу, підвищення самооцінки.

Вправа «Багаж щастя».

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 8

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «Оратор» (модифікація О.Тараніної) спрямована на розвиток ораторської майстерності, стимулювання розвитку мовної креативності, зменшення страху публічних виступів, зміцнення впевненості в собі.

Техніка «Сніданок-обід-вечеря А.Кокоренко» (модифікація О.Тараріної). Мета: діагностика та корекція сприйняття людиною себе в оточенні інших людей.

Техніка «Містечко». Мета: розвиток почуття «ми», формування навичок взаємодії в групі.

Техніка «Глиняний світ». Мета: вивільнення емоцій, зняття психоемоційної напруги, визначення динаміки групи, групові статуси, соціометричний зріз групи.

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 9. Маскотерапія.

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «15 слів» (авторська О.Тараріна). Мета: розвиток ораторської майстерності, стимуляція мовної креативності, зменшення страху публічних виступів, зміцнення впевненості в собі.

Техніка «Діалог масок». Мета: оцінка себе та інших, здатність усвідомлювати різні сторони особистості, самосприйняття, взаємоприйняття.

Техніка «Вікно Джохарі». Мета: розвиток навичок самопізнання, розкриття та прийняття прихованих сторін особистості. Колода МАК «Сила зграї».

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

Заняття 10. Музикотерапія.

«Мій ресурс» на початок заняття. Шкала від 1 до 10.

Техніка «Іменники-прикметники-дієслова» (авторська О.Тараріна). Розвиває мовну креативність, зміцнюють впевненість у собі, зменшують страх публічних виступів.

Техніка «Оркестр» (модифікація О.Тараріної). Мета: проживання незавершених почуттів та ситуацій, вивільнення емоцій, зниження психо-емоційної напруги.

Техніка «Тримати ритм» (модифікація О.Тараріної). Мета: активізація особистих ресурсів за допомогою ритмотерапії.

Техніка «Створення образу свого обличчя у роботі з глиною В.Нікітіна» (модифікація О.Тараріної). Мета: встановлення зв’язку свідомого з безсвідомим; прийняття себе; усвідомлення особистісних меж; пошук ресурсів самовдосконалення.

Вправа «Подушка безпеки».

Рефлексія. «Мій ресурс» на кінець заняття. Шкала від 1 до 10.

ВИСНОВКИ

Проблема професійного вигорання серед вчителів в умовах воєнного стану надзвичайно важлива і як показують реалії життя – постає на сьогодні дуже гостро. Опрацювавши та проаналізувавши літературу, можна зробити висновок, що вчителі взагалі мають низьку мотивацію до роботи через низьку заробітну плату, високий рівень стресу і навантаження, а сільські вчителі мають ще низку негативних додаткових мінусів у роботі.

Проведене діагностичне дослідження серед учителів сільського ліцею свідчить, що професійне вигорання сформоване у 40% опитуваних. Воно зумовлене комунікаційною і емоціональною включеністю в професійну діяльність, а також впливом воєнних дій, частих повітряних тривог і негативних новин, якими насичені всі соцмережі.

Були розроблені психолого-педагогічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання і проведені 10 арт-терапевтичних занять з педагогами Мринського ліцею. Метою стало покращення психо-емоційного стану вчителів і відстеження динаміки впливу занять на професійне та емоційне вигорання. У результаті проведених 10 арт-терапевтичних занять суттєвого зниження рівня професійного вигорання не спостерігалось. Але заняття в цілому мали позитивний вплив на покращення емоційного стану педагогів ліцею, викликало зацікавлення даною методикою і бажання працювати далі в цьому напрямку.

Це свідчить про те, що необхідного результату можна буде досягнути, але перед цим удосконалити попередню просвітницьку діяльність серед педагогів.

Також бажано, щоб тренер був досвідченішим у роботі з такими доволі складними проблемами і зміг поєднати арт-терапію із когнітивно-поведінковою терапією, наприклад, або іншими психо-терапевтичними методами покращення психічного стану. Окрім того, з колективом перед заняттями з арт-терапії бажано провести кілька тренінгів для згуртування колективу, що, на мою думку, покращить у подальшому групову роботу із арт-терапії. Тому що серед

переважно жіночого колективу ліцею спостерігалась деяка «скутість» і небажання висловлювати свої емоції та почуття і подекуди скептичне і недовірливе ставлення до арт-терапії як серйозного інструменту психологічної допомоги. На мою, думку, саме таке ставлення до арт-терапії як інструменту психологічної допомоги не дало змоги сповна використати педагогами всіх її терапевтичних можливостей.

Отже, для підтвердження ефективності використання арт-терапії при роботі з професійним вигоранням педагогів сільського ліцею і досягнення певних позитивних результатів, необхідно виправити і впровадити у практику такі зміни:

1. Проаналізувати і доопрацювати теоретичну лекцію для педагогів про ефективність арт-терапії.

2. Підготувати і провести пару тренінгів для згуртування колективу перед власне арт-терапевтичними заняттями.

3. Підібрати на основі інтересів педагогів та їх індивідуальних особливостей максимально ті вправи, які розкриють їх емоції, дозволять бути відвертими, але разом з тим мати змогу не відкриватись повністю іншим, але зробити це перед самим собою. Усвідомити власні сильні сторони і вміння користуватись арт-терапевтичними засобами для досягнення психічної стабільності і знаходження ресурсу, коли робота починає приносити лише напругу і небажання її відвідувати.

4. Тренер для подальшої роботи з групою педагогів має бути досвідченішим психологом у роботі з такою проблемою як емоційне та професійне вигорання. А також перед заняттями познайомитись краще із його учасниками та їх очікуваннями і рівнем готовності працювати над собою і взаємодіяти як з психологом (тренером), так і з іншими колегами у групі.

Арт-терапія задіяна сьогодні у терапевтичній роботі досить широко, але освітяни не охоплені взагалі ніякою суттєвою психологічною допомогою і підтримкою з боку держави і місцевих відділів освіти. Педагоги залишаються наодинці зі своїми труднощами, особливо це стосується сільської місцевості, де

звернення до психологів велика рідкість. Це все ще вважається чимось «соромним» або ж частіше психологів у селах просто немає, а звернення онлайн чи поїздки в місто до спеціалістів вимагають значних матеріальних затрат, які не співвідносяться із заробітною платою освітян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артюхіна Н.В., Сімовоник А.І. Вплив навчального курсу з арт-терапії на підвищення креативності та самоусвідомлення власних психологічних особливостей у студентів-психологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського.* Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71) № 3. С.10-16.

2. Біда Олена. Різні підходи до визначення арт-терапії. Педагогічний часопис Волині. Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II (Берегово, Закарпаття). 2018. №4. С.14-19. UNI : https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/15891/1/14-19.pdf (дата звернення 19.04.2024).

3. Бондар К., Чариєва О. Вплив арт-терапії на психоемоційний стан осіб поважного віку. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса*. Вип. 1(2). 2023. С. 15-19.

4. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.

5. Волотовська Н. Перспективи застосування арт-терапії як засобу протидії при посттравматичному стресовому розладі. *Психосоматична медицина та загальна практика.* 2023. Том 8 № 4. С. 7.

6. Гайструк Н.А., Солєйко О.В., Гайструк А.В., Нестерович О.Л. Арт-терапія: від світового досвіду до національних пріорітетів. *Мистецтво лікування*. 2014. МЛ №2 (108). С. 57-60.

7. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». *Семінар-тренінг для педагогічних працівників*. ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012. 30 с.

8. Дуда О. Сільська мало комплектна школа: проблеми, пошук, досвід. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2002. №2. С. 58-61.

9. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис.канд. психол.наук 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.

10. Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигоряння» : *зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія*. Вип. 17, Ч. 1. вчителів. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника». 2012. С. 74–82.

11. Калька Н., Ковальчук З. Практикум з арт-терапії: навч.-метод. посібник. Ч. 1. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 232 с.

12. Калька Н., Ковальчук З., Одинцова Г. Практикум з арт-терапії : навчально-методичний посібник. Ч. 2. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 148 с.

13. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посібник. Київ : Либідь. 2004. 424 с.

14. Карапетрова О.В. Використання методів арт-терапії у роботі психолога з корекції тривожних станів особистості. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія.» Педагогічні науки. 2020. № 2 (20). С.34-39.

15. Катеренчук І.П., Гуцалепко О.О., Рустамян С.Т., Кострікова Ю.А. Арт-терапія: перспективи застосування в лікуванні, профілактиці та реабілітації захворювань внутрішніх органів. *Огляд клінічних рекомендацій із проблем внутрішньої медицини*. 2023. ПЛ, том 12, № 4. С.36-43. UNI : www.plr.com.ua. (дата звернення 04.04.2024)

16. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник університету "КРОК"*, 2012. Вип. 14. с. 91-95.

17. Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Емоційне вигорання педагогів : методичні рекомендації. Суми, 2016. 60 с.

18. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигоряння працівників освіти: монографія. Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

19. Лазаревська О. Психологічні фактори впливу арт-терапії на процес розвитку дітей. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди*. Психологія. 2020. Випуск 63. С. 133-145.

20. 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 / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.

21. Молодь і ринок 2018. №12 (167). С. 19-25. URL: http://mir.dspu.edu.ua/article/view/155435/154968 (дата звернення 20.08.2024).

22. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: автореферат дис. канд. психол. наук. 19.00.07. Київ, 2007. 22 с.

23. Орленко Ірина, Бальбуза Олена. Психологічні аспекти впливу арт-терапії на позитивні зміни самоставлення у жінок. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2022. Випуск 17 (62). С.72-81.

24. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

25. Простір арт-терапії. Збірник наукових праць. 2022. Вип. 1 (31).

26. Практикум з арт-терапії: скринька майстра: науково-метод.посіб. /Олена Тараріна; пер. з рос. Т. Щегельської. Київ : АСТАМІР-В, 2023. 224 с.

27. Простір арт-терапії: зб. наук. праць/ редкол.:Лушин П.В. та ін. Київ: Золоті ворота, 2020. Вип. 2 (28). 130 с.

28. Прохоренко Тетяна Володимирівна. Особливості навчання учнів у малокомплектній школі. ΛΌГОΣ. ONLINE №2. 2019. URL : https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.02.02.html (дата звернення 05.08.2024).

29. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / ред. кол.: Побірченко Н. С. (гол. ред.) та ін. Умань: ФОП Жовтий О. О., 2014. Вип. 51. 242 с.

30. Техніки арттерапії в роботі кризового психолога з цивільним населенням в умовах війни: навч.-метод.посіб. / Г. Красіна, К. Гавриловська, Н. Гурець (та ін.); за ред. Г. Красіної, К. Гавриловської. Видавець ФОП Захаренко В.В., Харків, 2023. 106 с.

31. American Art Therapy Association. Definition of Art. Available. 2018.

32. Ataseven E. The Effects of Art Therapy and Mindfulness-Based Cognitive Behavioral Therapy Applications on Symptom Profile, Insight and Social Functioning in Chronic Schizophrenia Patients Inpatients in Chronic Services. İstanbul: TC Sağlık Bakanlığı Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi. 2018.

33. Beebe A, Gelfand EW, Bender B. A randomized trial to test the effectiveness of art therapy for children with asthma. *Journal of Allergy and Clinical Immunology* .2010. P. 263-266.

34. Ebtsam S. Al-Rasheed, Mohammed S. Al-Rasheed The value of painting as a therapeutic tool in the treatment of anxiety/depression mental disorders. Received 28 December 2022, Revised 3 April 2023, Accepted 5 April 2023, Available online 15 April 2023, Version of Record 4 May 2023. (дата звернення 05.08.2024).

35. Freudenberger H.J. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974. V. 30. P. 150-165. URL: https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf (дата звернення 05.08.2024).

36. Garden A.-M. The purpose of burnout: A Jungian interpretation. *Special Issue : Handbook on job stress*. 1991. Vol. 6 (7). P. 73–93.

37. Hedman E, Ljótsson, B, and Lindefors N. Cognitive behavior therapy via the internet: a systematic review of applications, clinical efficacy and cost–effectiveness. Expert Rev. *Pharmacoecon*. Outcomes Res. 2012. P. 745-764.

38. J. Fengler. Pomaganie męczy. GWP. Gdańsk, 2001. URL: https://www.humanitas.edu.pl/resources/upload/dokumenty/Wydawnictwo/Zarzadzanie_zeszyt/Zarz%201_2013%20podzielone/znanska.pdf (дата звернення 20.08.2024).

39. Kahraman ME, Bostancıoğlu B. Art therapy method and techniques health — Effects on improvement power. *Journal of Beykoz Academy*. 2017. 5 P. 150-162.

40. Maria Kocór. Wypalenie zawodowe nauczycieli. diagnoza, wsparcie, *Profilaktyka*. Kraków, 2019. 315 S.

41. Sekułowicz, M. Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym. *Analiza przypadków*. Wrocław : Wydaw. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, 2005. S. 217-228.

42. Travers, Ch. J. & Cooper, C. L., Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers, Work Stress. 7 (3). S. 203–219.

43. Tucholska, Stanisława. Wypalenie zawodowe u nauczycieli. *Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Lublin, 2009. S. 266.

44. Woźniak-Krakowian Agata. Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. *Pedagogika* 22. 2013. S. 119-131.

45. Wypalanie się zawodowe nauczycieli. Ewa Kędracka. Szkoła Zawodowa. № 4. 1998. S.40-45.

46. Wypalenie w pracy zawodowej nauczyciela. Tom 13(3). 2021. S.37-51. URL: https://czasopisma.mazowiecka.edu.pl/index.php/sej/issue/view/67 (дата звернення 19.08.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики емоційного вигорання (перекладено та адаптовано для української вибірки Наталією Власовою)

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

Текст опитувальника

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.

2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.

3. Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.

4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).

5. Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.

6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.

7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.

10. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.

11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.

12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить усе менше задоволення.

15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.

19. Я настільки втомлююсь на роботі, що вдома намагаюсь спілкуватись якомога менше.

20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.

21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.

22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.

24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.

25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов’язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.

30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».

31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.

36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з’являється головний біль.

37. У мене добрі стосунки з керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі в роботі.

40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.

41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.

42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше, ніж раніше.

43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.

44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного стану.

49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.

50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.

51. Ситуація на роботі, у якій я опинився(лася), здається безвихідною.

52. Я втратив(ла) спокій через роботу.

53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).

54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.

55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.

56. Я часто працюю понад силу.

57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров’я.

59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.

60. Після напруженого робочого дня я почуваюся трохи недобре.

61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.

62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.

63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).

64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.

65. Інколи я поводжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б), щоб поводилися зі мною.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.

67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.

68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.

69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.

70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.

78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.

80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.

83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).

84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

Ключ

«Напруження»		
1.Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)	

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

Обробка та інтерпретація результатів Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки: 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»; 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»; 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання»: сума показників за всіма 12 симптомами. У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому. Запропонована методика дає докладну картину синдрому емоційного вигорання. Насамперед треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник виразності кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів: 9 і менше балів – несформований симптом; 10-15 балів – симптом формується; 16 і більше – сформований. Симптоми з показниками 20 і більше балів домінують у певній фазі або у всьому синдромі емоційного вигорання.

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з **симптомів вигорання**.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
9 і менш	**10 – 15**	**16 і більш**

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
36 і менш	**37 – 60**	**61 і більш**

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

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

Додаток Б

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

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи почуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.

2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.

3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці й мушу йти на роботу.

4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.

5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.

6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.

7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.

8. Я відчуваю пригніченість і апатію.

9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.

10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.

11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.

12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.

13. У мене все більше життєвих розчарувань.

14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.

15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.

16. Мені хочеться усамітнитись і відпочити від усього й усіх.

17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості й співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.

18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.

19. Я багато встигаю пробити.

20. Я відчуваю себе на межі можливостей.

21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.

22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Бланк для відповідей

Номер твердження	Бали						
	0	1	2	3	4	5	6
1							
…							
22							

Обробка та інтерпретація результатів.

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсоналізація	5,10,11,15,22	30
Редукція особистих досягнень	4,7,9,12,17,18,19,21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

Таблиця рівнів - «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Інтерпретація даних.

Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків із іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо. Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Додаток В

Методика «Самооцінка стійкості до стресу»

Інструкція:

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

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

	поступлю в інститут).			
18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи і вчинки.			

Обробка та інтерпретація результатів:

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

Сумарне число балів. Рівень вашої стійкості до стресу.

51-54 - дуже низький (1 рівень)

47-50 – низький (2)

43-46 - нижчий від середнього (3)

39-42 - трохи нижчий від середнього (4)

35-38 – середній (5)

31-34 - трохи вищий від середнього (6)

27-30 - вищий від середнього (7)

23-26 – високий (8)

18-22 - дуже високий (9)

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

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