ПВНЗ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

«Психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів»

Магістрантка _____ Шляхова Вероніка Андріївна
(підпис студента) (прізвище, ім`я по-батькові студента)

Науковий керівник _____ Дворецький Віталій Петрович, к.п.н.
(підпис наукового керівника) (прізвище, ініціали, наукове звання і ступінь)

Допущено до захисту "12" грудня 2022 р.

Завідувач кафедри _____ Абрамян Наталія Дмитріївна, к.п.н., доцент
(підпис) (прізвище, ініціали, наукове звання і ступінь)

Київ — 2022

2

ПВНЗ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

ЗАВДАННЯ

на випускну кваліфікаційну магістерську роботу студентці:

Шляховой Вероніці Андріївні

(прізвище, ім'я, по-батькові студентки)

1. Тема роботи: «Психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів»

2. Затверджена наказом по університету від "22" 02 **2022 р. №** 20

3. Цільова установка на вихідні дані до роботи.

Метою роботи є теоретично дослідити та емпірично обґрунтувати психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів. Об'єктом дослідження є професійне вигорання. Предметом дослідження є психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів.

4. Перелік графічного матеріалу (з точним визначенням обов'язкових креслень).

Рівні професійного вигорання опитуваних за методикою К. Маслач, С. Джексон; сформованість стадій емоційного вигорання опитуваних за методикою В. Бойко; рівні нервово-психічної стійкості опитуваних за методикою В. Рибнікова; мотивація професійної діяльності опитуваних за методикою К. Замфір; рівні прояву інтегральної задоволеності опитуваних працею за методикою А.В. Батаршева; динаміка професійного вигорання респондентів ЕГ і КГ за методикою К. Маслач, С. Джексон; динаміка емоційного вигорання респондентів ЕГ і КГ за методикою В.Бойко; динаміка нервово-психічної стійкості респондентів ЕГ і КГ за методикою В. Рибнікова; динаміка мотивації професійної діяльності респондентів ЕГ і

3

КГ за методикою К. Замфір; динаміка задоволеності респондентів ЕГ і КГ працею за методикою А.В. Батаршева.

5. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів, що їх стосуються:

Розділ	Науковий керівник	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання отримав
Розділ 1	Дворецький В.П.		
Розділ 2	Дворецький В.П.		
Розділ 3	Дворецький В.П.		

6. Зміст випускної кваліфікаційної магістерської роботи (перелік питань).

Висвітлення проблеми професійного вигорання фахівців у психологічній літературі. Виникнення і перебіг фаз професійного вигорання у працівників. Психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів як представників творчих професій порівняно з представниками соціономічної сфери. Методика та організація проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів. Психодіагностичні методики дослідження особливостей професійного вигорання дизайнерів. Аналіз та інтерпретація емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів. Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів та перевірка ефективності її впровадження.

7. Календарний план виконання випускної кваліфікаційної магістерської роботи

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної магістерської роботи	Термін виконання етапів випускної кваліфікаційної магістерської роботи	
		За планом	Фактично
1.	Обрання теми випускної кваліфікаційної магістерської роботи (ВКМР)	01.08.22 – 05.08.22	01.08.22
2.	Опрацювання літератури та	08.08.22 – 19.08.22	19.08.22

4

	інших джерел для написання ВКМР		
3.	Виконання 1 розділу ВКМР	22.08.22 – 16.09.22	14.09.22
4.	Виконання 2 розділу ВКМР	19.09.22 – 21.10.22	19.10.22
5.	Виконання 3 розділу ВКМР, висновки	24.10.22 – 18.11.22	18.11.22
6.	Передзахист ВКМР	28.11.22 – 02.12.22	01.12.22
7.	Проведення перевірки на плагіат ВКМР	28.11.22 – 02.12.22	02.12.22
8.	Відгук керівника, рецензія	02.12.22 – 05.12.22	05.12.22

8. Дата видачі завдання "03" серпня 2022р.

Керівник _____
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДИЗАЙНЕРІВ 11

1.1. Висвітлення проблеми професійного вигорання фахівців у психологічній літературі 11

1.2. Виникнення і перебіг фаз професійного вигорання у працівників 17

1.3. Психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів як представників творчих професій порівняно з представниками соціономічної сфери 28

Висновки до розділу 1 41

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДИЗАЙНЕРІВ 44

2.1. Методика та організація проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів 44

2.2. Психодіагностичні методики дослідження особливостей професійного вигорання дизайнерів 46

Висновки до розділу 2 52

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДИЗАЙНЕРІВ 54

3.1. Аналіз та інтерпретація емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів 54

3.2. Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів та перевірка ефективності її впровадження 73

Висновки до розділу 3 92

ВИСНОВКИ 95

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 100

ДОДАТКИ 110

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЕГ – експериментальна група респондентів.

КГ – контрольна група респондентів.

ПВ – професійне вигорання.

СЕВ – синдром емоційного вигорання.

ВСТУП

Актуальність проблеми. Інтерес науковців до синдрому вигорання прикутий вже достатньо тривалий час, оскільки проблема набула глобального характеру. У деяких країнах вигорання визнано хворобою, який присвоєно відповідний код у класифікаторі. На сьогодні у нашій державі увага до даної проблеми обумовлюється складністю організації якісного виробничого процесу через військові дії. На жаль, за таких умов забезпечити максимально комфортні умови праці для всіх фахівців досягти досить важко. Через напружені військові та соціально-економічні події в суспільстві зростають вимоги до можливостей працівників виконувати свою роботу, вдосконалювати професіоналізм в обмежених умовах вільної організації трудової діяльності.

Одним із чинників, які значно впливають на якість трудового процесу та досягнення поставлених професійних завдань, є професійне вигорання працівників, що супроводжує їх при незадоволеності умовами праці, не можливості організувати безпечний процес виконання своїх обов'язків, не розумінні все нових і більш складних обов'язків, які не визначені посадовими інструкціями, але все одно їх потрібно виконувати через скорочення кількості персоналу на виробництві тощо.

Працівники, які відчувають себе виснаженими, емоційно і морально знесиленими, не розуміючі своїх обов'язків та часто не задоволені умовами власної праці, найбільше піддаються впливу професійного вигорання, що беззаперечно позначається на продуктивності їх праці.

Психологічні особливості професійного вигорання вивчаються багатьма зарубіжними дослідниками, зокрема, К. Маслач, А. Пайнс, Х. Фройденберг, В. Шауфел та ін. Серед українських вчених проблему професійного вигорання вивчають Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко та ін.

Симптоматика професійного вигорання стосується не тільки професійної сфери, а й стану здоров'я, психоемоційного самопочуття. Зокрема, при виразному вияві вигорання у людини можуть розвинутися відчуття професійної некомпетентності, негативного ставлення до результатів своєї діяльності, критична оцінка своєї неуспішності, що викликає до втрати ідентичності себе як професіонала, зниження самооцінки (В. Бойко, С. Величковська, Т. Ронгинська та ін.).

І хоча проблема професійного вигорання стосується насамперед фахівців соціономічних професій, де працівники кожен день обслуговують велику кількість людей – навчають, лікують, забезпечують необхідними продуктами і товарами, але ця сфера постійно розширюється, і нині вигорання може сформуватися у фахівців різних професійних сфер.

Психологічні особливості виникнення і формування вигорання у дизайнерів як представників творчих професій вивчені недостатньо повно, мало досліджень, присвячених вивченню особистісних чинників, що впливають на якість їх праці та запобігають вигоранню тощо. Зважаючи на вказане, для дослідження обрано актуальну тему: **«Психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів».**

Об'єкт дослідження – професійне вигорання дизайнерів.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні про те, що психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів відрізняються від характеристик професійного вигорання працівників соціономічної сфери (зокрема, педагогічних працівників і психологів).

Мета дослідження – теоретично дослідити та емпірично обґрунтувати психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання фахівців у психологічній літературі.

2. Висвітлити психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів як представників творчих професій порівняно з представниками соціономічної сфери.

3. Емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів.

4. Розробити психологічну програму запобігання професійного вигорання дизайнерів, перевірити ефективність її впровадження в процесі психологічної роботи з дизайнерами.

Методи дослідження. Для розв'язання завдань дослідження використано такі методи:

– теоретичні: аналізу і синтезу, узагальнення, систематизації основних положень психологічної науки щодо професійного вигорання фахівців різних професійних сфер;

– емпіричні: анкетування, опитування з використанням спеціальних психодіагностичних методик; якісний та кількісний аналіз результатів дослідження.

Під час емпіричного дослідження використано такі **психодіагностичні методики:**

1. Опитувальник «Професійне вигорання» MBI (К. Маслач і С. Джексон).

2. Методика дослідження емоційного вигорання (В. Бойко).

3. Анкета оцінки нервово-психічної стійкості «Прогноз-2» (В. Рибніков).

4. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана).

5. Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Барташев).

Вибірку опитуваних склали: 60 респондентів – 30 педагогічних працівників (вчителі, вихователі, психологи дитсадків і шкіл) та 30 бренд-дизайнерів ТОВ «РУШ» (мережа магазинів «Ева»). Вік опитуваних на момент проведення дослідження складав від 25 до 55 років.

Теоретичне значення дослідження – узагальнено і проаналізовано психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів як представників творчих професій; висвітлено основні положення досліджуваної теми щодо організації психологічної роботи запобігання професійного вигорання дизайнерів.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження та розроблена психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів можуть бути використані психологами, які працюють з клієнтами у цій професійній сфері. Також напрацьовані результати можуть бути цікаві студентам-психологам в процесі їх професійної підготовки у ЗВО при вивченні проблеми професійного вигорання представників різних професійних сфер.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (83 позиції), додатків (6 шт.). Ілюстрована за допомогою 10 рисунків і 14 таблиць. Основний зміст роботи викладено на 93 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДИЗАЙНЕРІВ

1.1. Висвітлення проблеми професійного вигорання фахівців у психологічній літературі

Явище професійного вигорання на даний момент досить вивчене в українській та зарубіжній науці. Сам термін «вигорання» (burnout) був введений в 1974 р. американським психологом Х. Фройденбергом, а нині професійне вигорання розглядається як негативний наслідок міжособистісних професійних комунікацій. Також ***професійне (психічне) вигорання*** трактується як один з наслідків професійної деформації у працівників.

У вітчизняній психології традиційно вигорання розглядається як особливий стан людини, який є наслідком професійних стресів та професійної адаптації, але останнім часом проблемне поле вивчення вигорання суттєво розширюється – через екзистенціальний підхід, феномен психологічного здоров'я тощо. Тобто, психологічні наслідки вигорання можуть відчутно проявлятися в особистому житті людини, взагалі, в різних аспектах її буття, а не тільки у професійному спілкуванні [39, с. 57].

В опублікованих у пресі дослідженнях найчастіше дається таке визначення вигорання: це стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється у професійній сфері. Характеризується фізичним стомленням, почуттям емоційної втоми і спустошеності, в окремих випадках – нечутливість і негуманним відносинам до клієнтів і підлеглим, відчуттям некомпетентності у професійній сфері, неуспіху в ній і в особистому житті, песимізмом, зниженням задоволеності від повсякденної роботи [38, с. 403].

В. Бойко 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 [7, с. 13].

За Л. Добровольською, «вигорання» – вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на певні психотравмуючі дії, є надбаним стереотипом емоційної, частіше за все професійної поведінки [19, с. 235]. Відповідно до вказаного «вигорання» – частково функціональний стереотип, оскільки дає людині змогу дозувати і економічно витрачати енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності, стосунках з людьми та на психологічному здоров'ї особистості.

У праці Л. Чепіги синдром вигорання вивчаються як «довготривала стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності» [71, с. 379].

Водночас А. Карпова зазначає, що вигорання є самостійним феноменом та не зводиться до інших станів, що зустрічається в професійній діяльності (стрес, стомлення, депресія). Однак існують думки про розгляд психічного вигоряння як тривалого робочого стресу, переживання впливу стресових факторів [30].

До основних характеристик феномену професійного вигорання О. Кокун відносить:

1. Професійне вигорання є синдромом, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію особистих і професійних досягнень.

1.1.Емоційне виснаження визначається як почуття емоційної спустошеності та втоми, що викликані своєю роботою.

1.2.Деперсоналізація вказує на цинічне відношення до праці й об’єктів власної праці. Наприклад, у соціальній сфері деперсоналізація проявляється через негуманне і байдуже ставлення до клієнтів, які потребують лікування, звертаються за консультацією, одержання освіти та інших соціальних послуг.

1.3.Редукція особистих і професійних досягнень передбачає виникнення у працівників почуття власної некомпетентності в обраній професійній сфері, засвоєння, усвідомлення свого неуспіху в ній.

2. Феномен вигорання є професійним. В певній мірі він проявляє специфіку соціономічної професійної сфери: роботу з людьми і надання їм допомоги.

3. Професійне вигорання різнобічно впливає на особистість і поведінку людини, знижуючи в остаточному підсумку ефективність її професійної діяльності і задоволеність працею.

4. Даний феномен є незворотним. На думку О. Кокуна, професійне вигорання, «виникнувши в людини, продовжує розвиватися, а тому можна тільки трохи загальмувати цей процес. Короткочасний відхід від праці тимчасово знімає дію вигорання, однак після поновлення професійних обов’язків він цілком відновлюється» [34, с. 41-42].

Синдром емоційного вигоряння характерний в основному для представників комунікативних професій, тобто людей, які працюють в системі відносин «людина – людина». Але, незважаючи на те, що найбільш вивчена дана проблема у працівників соціальної сфери, відсутнє єдине розуміння сутності даного феномена, факторів, що впливають на його виникнення і розвиток, механізмів подолання і профілактики синдрому емоційного вигорання у працівників інших сфер професійної діяльності [45, с. 235].

За ствердженням І. Галецької, М. Мельник, виявами синдрому професійного вигорання в діяльності є стани психічної напруження, що викликані конфліктами, труднощами при вирішенні складних соціальних проблем, що приводять до відчуттів дискомфорту, тривоги, фрустрації,

песимістичним настроям. При тривалій дії вигорання розвивається дійсний професійних стрес з його характерними симптомами (серцево-судинними порушеннями, неврозами, ослабленням імунітету); у працівника зростає цинізм, байдужість, негативізм у ставленні до клієнтів і своєї роботи; деколи виникає огида до всього на світі, можуть спостерігатися невмотивовані образи на оточуючих, на свою долю, уряд; для вигорілих людей життя здається безглуздим та пустим, а робота – обридлою і ненависною рутиною. Особливе неприйняття викликають люди, з якими змушені працювати, – клієнти, відвідувачі, керівництво, колеги. У складних випадках вигорання навіть називається «отруєння людьми» [12, с. 90].

У психологічних дослідженнях наразі все більше уваги приділяється виділенню симптомів професійного вигорання. На думку А. Дроздової, синдром «емоційного вигорання» можна розглядати як полісистемно детермінований симптомокомплекс, що пов’язаний із низкою змін у поведінці, певними копінг-стратегіями та захисними механізмами, спотворенням процесу самоактуалізації та розвитку особистості [21, с. 4].

За М. Гриньовою, синдром емоційного вигорання виявляється у відчуттях:

– байдужості, емоційного виснаження, знемоги (людина не може віддаватися роботі так, як це було раніше);

– дегуманізації (розвиток негативного ставлення до своїх колег і клієнтів);

– негативному самосприйнятті в професійному плані – нестача відчуття професійної майстерності [17, с. 88].

Найчастіше виділяються п’ять груп симптомів, які відображають синдром вигорання:

– фізичні симптоми (втома, виснаження, фізична слабкість, стомлення, головний біль, та ін.);

– емоційні симптоми (недостатність емоцій, байдужість, цинізм, песимізм і черствість в професійному та особистому житті);

– поведінкові симптоми (байдужість до їжі, надмірність робочого часу (більше 45 годин на тиждень), постійне відчуття втоми й бажання відпочити під час професійної діяльності);

– прояви в інтелектуальному стані (порушення когнітивних процесів – зменшення концентрації уваги, погіршення пам'яті, уповільнення процесів мислення; зниження інтересу до нових теорій та професійних ідей, до інновацій в професійній діяльності);

– соціальні симптоми (низька соціальна активність, зниження інтересу власних хобі і до якісного відпочинку, обмеження соціальних контактів тільки колегами по роботі, мале коло спілкування на роботі та в сім'ї).

Г. Рурик вказує, що «ранні симптоми вигорання часто плутають із депресією. Працівники з початковими ознаками професійного вигорання: «відчувають сильну втому, апатію; втрачають оптимізм, інтерес до роботи, навколишнього світу; виснажуються морально; не схильні до спілкування, негативно ставляться до товаришів по службі, клієнтам; байдужі до результатів праці; не прагнуть до кар'єрного росту; не бачать сенсу в докладених зусиллях» [61, с. 8-9].

Наслідками професійного вигорання за Г. Рурик стають:

– погіршення продуктивності і якості роботи (внаслідок виснаження, або цинізму);

– часті запізнення на роботу, лікарняні відпустки, передчасні виходи з роботи (працівник хоче скоротити робочий час і витрати енергії на робочому місці);

– плинність кадрів в організації (внаслідок звільнень), потреба в якісному навчанні нових кадрів;

– проблеми зі здоров'ям (виникають у зв'язку з вразливістю до стресів, тривалого перебування у стресових ситуаціях);

– у жінок підвищується ймовірність ожиріння;

– зловживання алкоголем, наркотиками, ліками (як спроба впоратися зі стресом);

– сімейні проблеми, конфлікти, розлучення [61, с. 12].

До наслідків вигорання дослідниця Л. Чепіга відносить як психосоматичні порушення, так і психологічні зміни особистості (когнітивні та емоційні розлади, мотиваційно-настановні порушення). Наслідки професійного вигорання, на думку Л. Чепіги, мають безпосереднє значення для соціального і психосоматичного здоров'я особистості [71, с. 379].

К. Маслач ще в 1982 р. було виділено наступні ключові ознаки синдрому емоційного вигорання:

1) індивідуальна межа, «стеля» можливостей нашого «емоційного Я» протистояти виснаженню, протидіяти «вигоранню» через самозбереження;

2) внутрішній психологічний досвід, що включає відчуття, установки, мотиви, очікування;

3) негативний індивідуальний досвід, в якому сконцентровані проблеми, дистрес, дискомфорт (цит. за М. Міщенко [49]).

До факторів, які супроводжують професійне вигорання, відносяться особистісні особливості та соціально-демографічні характеристики, з одного боку, і фактори виробничого середовища, з іншого. Серед соціально-демографічних характеристик найбільш тісний зв'язок з вигоранням має вік, а з об'єктивних – термін трудової діяльності (стаж роботи на одному місці). При тому за відсутності корекційної роботи формування у фахівця деформації починається після 6–10 років професійної діяльності, тоді як протягом перших п'яти років її виникнення практично неможливе, а професійне вигорання може формуватися уже у перші шість місяців роботи суб'єкта.

Що стосується особистісних особливостей, то «високий рівень вигорання пов'язаний з пасивними тактиками опору, зовнішнім «локусом контролю», низьким ступенем особистісної витривалості» [30, с. 92].

У праці А. Карпової встановлено також наявність позитивного зв'язку між професійним вигоранням і такими особистісними характеристиками, як агресивність, тривожність, та негативного зв'язку з почуттям групової згуртованості. До чинників, які сприяють формуванню стійкості до професійних стресів та запобіганню вигорання, відносяться: соціальна підтримка колег і керівництва, певна самостійність і незалежність працівника при виконанні своєї роботи, а також можливість брати участь у прийнятті рішень, важливих для компанії [30, с. 92].

Отже, професійне вигорання визначається як складний психофізіологічний процес, що включає емоційне, розумове і фізичне, психологічне виснаження внаслідок довготривалого впливу емоційного навантаження.

Синдром вигорання виявляється у відчутті байдужості, емоційного виснаження, знемоги (людина не може віддаватися роботі так, як це було раніше); дегуманізації (розвиток негативного ставлення до своїх колег і учнів); негативному самосприйнятті в професійному плані – нестача відчуття професійної майстерності.

1.2. Виникнення і перебіг фаз професійного вигорання у працівників

На сьогодні відомі три моделі вигорання та відповідні методи його оцінки. Згідно з першою моделлю вигорання (Е. Аронсон та А. Пінес) – це стан фізичного та психологічного виснаження, що викликаний тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях.

Друга модель належить голландським дослідникам (Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфеллі), які розглядають вигорання як двохфакторний феномен, до якого входять емоційне виснаження та деперсоналізація.

Третя модель (К. Маслач, С. Джексон) подає вигорання як синдром емоційного виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

К. Маслач підкреслює, що вигорання – це втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням.

Найбільш відома модель професійного вигорання (трифакторна) запропонована К. Маслач і С. Джексон, у якій вигорання розглядається як трикомпонентний конструкт у складі емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, що є результатом невідповідності між особистістю та її роботою.

1. Основна складова цього конструкту – емоційне виснаження, що зумовлене перенасиченням негативними емоційними переживаннями, яке призводить до зниження «емоційного фону», байдужості, зрештою, до виснаження (спустошення) емоційних ресурсів.

2. Друга складова – деперсоналізація – є деформацією взаємин, що виявляються у негативізмі, знеособленому, цинічному ставленні до осіб, яким суб'єкт надає послуги, та позитивному ставленні його до себе.

3. Третя складова – редукція особистісних досягнень – негативне оцінювання власної роботи, себе як фахівця [35, с. 10].

За даними Є. Лазебної, японські дослідники вважають, що для визначення емоційного вигорання до трьохфакторної моделі К. Маслач слід додати четвертий чинник «involvement» (залежність, залученість), який характеризується головними болями, порушенням сну, дратівливістю, а також наявністю хімічних залежностей (алкоголізм, тютюнопаління) [42, с. 33].

Однак більшість фахівців визнає необхідність врахування саме трьох складових для визначення наявності та ступеня «вигорання». При цьому внесок кожного з факторів різний (наприклад, виключення чинника «редукція персональних досягнень» зближує синдром емоційного вигорання з депресією) [42, с. 33].

Вигоряння також розглядається як процес, в якому професійні установки і поведінка змінюються негативним чином у відповідь на напругу на роботі. У цьому процесі виділяються три стадії:

1-я стадія включає дисбаланс між ресурсами та вимогами (стрес);

2-я стадія – це безпосереднє, короткострокове емоційне напруження, стомлення і виснаження;

3-я стадія складається з цілої низки змін в установках і поведінці, таких як механічна (бездушна) поведінка у відносинах з клієнтами і т. д.

Структура синдрому емоційного вигорання, за В. Бойком, являє собою **послідовність трьох фаз:**

1. Напруга, що включає симптоми: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття «загнаності у клітку», тривогу і депресію.

2. Резистенція, що включає симптоми: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральну дезорієнтацію, розширення сфери економії емоцій, редукцію професійних обов’язків.

3. Виснаження, що також включає наступні симптоми: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення (цит. за О. Знанецькою [28, с. 81]).

У статті А. Мудрик охарактеризовано особливості формування професійного вигорання у фахівців. Дослідник опирається на класифікацію етапів вигорання В. Бойка і детально розглядає стадії і симптоми процесу формування професійного вигорання так [51, с. 238]:

1. *Напруження* (виникає через хронічну психоемоційну атмосферу, нестабільні обставини, що вимагають підвищену відповідальність, через незадовільну взаємодію з іншими). Напруга виступає «пусковим» механізмом при виникненні емоційного вигорання, вона має динамічний характер, який викликається посиленням таких негативних чинників, як:

– переживання психотравмівних ситуацій, що має вияв усвідомлення травмуючих чинників, що не можливо усунути;

– незадоволеність собою (діяльністю і особистістю). Тут починає активізувати механізм «емоційного переносу»);

– загнаність у клітку (переживання безвихідної ситуації, у людини може виникнути бажання повністю змінити вид професійної діяльності);

– тривога та депресія (зростання тривожності, роздратованість, депресивні настрої).

2. *Резистенція* (фахівець намагається якось дистанціюватися від неприємних зовнішніх впливів), має прояв у таких чинниках:

– неадекватне емоційне реагування (коли не можливо контролювати вплив настрою на спілкування і стосунки з іншими, коли спостерігається економне емоційне реагування на різні події);

– емоційна та моральна дезорієнтація (прояви байдужості у відносинах з іншими, постійні заспокоюючі думки про непотрібність співчутливого ставлення до інших);

– розширення економії емоцій (емоційне відчуження, бажання уникати будь-яких стосунків);

– редукція професійних обов’язків (прагнення зменшити час на виконання професійних обов’язків, уникання завдань, які вимагають емоційного реагування).

3. *Виснаження* (втрата психічних ресурсів, зниження емоційного тонусу внаслідок не ефективності попереднього опору до професійних стресів. Має вияв виразного зниження енергетичного тонусу та ослаблення нервової системи). Проявляється через такі чинники:

– емоційний дефіцит (виразна емоційна не чуттєвість на фоні виснаження, автоматизм при виконанні своїх обов’язків);

– емоційне відчуження (демонстрація захисного бар’єру при професійних комунікаціях; фахівець прагне виключити емоції зі сфери

професійного спілкування, майже ніщо не викликає в нього емоційного відгуку) [51, с. 238];

– деперсоналізація (порушення відносин, цинічне ставлення до клієнтів, пацієнтів, колег при виконанні професійних обов'язків);

– психосоматичні і психовегетативні порушення (погіршення здоров'я, зниження якості фізичного самопочуття, формування розладів сну, часті головні болі, шлункові розлади, проблеми з артеріальним тиском, хронічні загострення різних захворювань). Можуть виявлятися на рівні фізичного та особливо психічного самопочуття.

Вигорання відбувається поступово:

– I стадія триває 3–5 років;

– II стадія – 5–15 років;

– III стадія від 10 до 20 років, відтак призводить до загострення хронічних захворювань і спричиняє виникнення нових.

За ствердженням С. Мащак, процес розвитку професійного вигорання – це поступове накопичення негативних емоцій, котрі не мають адекватного виходу, особистість демонструє зростання напруги у спілкуванні з колегами по роботі, друзями та знайомими; поступово емоційна хронічна втома переходить у фізичну; спостерігаються розлади сну і як наслідок – людина не має сили працювати. Поступово хронічна втома викликає стан апатії та депресії, спалахи роздратування, почуття напруги, дискомфорту [44, с. 447].

Встановлено, що до емоційного вигорання більш схильні спеціалісти, які змушені в силу своєї професійної діяльності багато та інтенсивно контактувати з іншими людьми, оскільки вони під час роботи зазнають сильних нервово-психічних навантажень, що проявляються в емоційній втомі. Як наслідок, змінюється поведінка, почуття, мислення, здоров'я. Змінюється ставлення до роботи, до оточуючих і до власного життя [25, с. 1].

Хронічне вигоряння може призводити до психологічної відстороненості і від роботи, і від організації в цілому. «Вигорілий» працівник емоційно дистанціюється від своєї трудової діяльності і

переносить властиві йому переживання спустошеності на всіх, хто працює в організації, уникає будь-яких контактів з колегами. Спочатку це віддалення може мати форму фізичної ізоляції, збільшення перерв, оскільки працівник уникає контактувати з членами організації та споживачами. Нарешті, якщо вигоряння триває, він постійно буде уникати стресових ситуацій, відмовляючись від займаної позиції, роботи у фірмі або навіть кар'єри [45, с. 235].

Емоційно вигоряючі професіонали часто не здатні долати емоційні стреси, пов'язані з роботою, і коли синдром розвивається в достатній мірі, у них виявляються й інші негативні прояви. Наприклад, у дослідженні К. Маслач виявлені високі кореляції вигорання з низькою мораллю працівників, прогулами і високої плинністю кадрів [82; 83].

Причини вигорання можуть бути класифіковані на дві групи:

1) суб'єктивні (індивідуальні) пов'язані: з особливостями особистості, віком (молоді співробітники більше схильні до ризику «вигорання»), системою життєвих цінностей, переконаннями, способами і механізмами індивідуального психологічного захисту, з особистим ставленням до виконуваних видів діяльності, взаємовідносинами з колегами по роботі, учасниками виробничого процесу, членами своєї сім'ї.

Сюди можна віднести і високий рівень очікування результатів своєї професійної діяльності, високий рівень відданості моральним принципам, проблему відповісти на прохання відмовою і сказати «ні», схильність до самопожертви і т.п. Найбільше піддані «згорянню», і першими виходять з ладу, як правило, найкращі працівники – ті, хто найбільш відповідально ставиться до своєї роботи, переживає за свою справу, вкладає в нього душу.

2) об'єктивні (ситуаційні) безпосередньо пов'язані зі службовими обов'язками, наприклад: зі збільшенням професійної навантаження, недостатнім розумінням посадових обов'язків, неадекватною соціальної та психологічної підтримкою і т.д. [38, с. 403].

До групи організаційних чинників належать умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності. У дослідженні О. Грицук було доведено, що підвищене навантаження у професійній діяльності, наднормова праця, висока тривалість робочого дня, недостатня винагорода, грошова чи моральна, або її відсутність сприяють виникненню вигорання. Як наслідок, підвищується нервова напруга, що призводить до фрустрації, тривожності, емоційного спустошення як передумов психічних захворювань та емоційного вигорання [18].

На думку О. Кононенко, вигорання виникає через такі причини:

– глобальну невідповідність між вимогами, що пред'являються до працівника, і його ресурсами;

– невідповідність роботи і особистості (яка може виникнути за відсутності уявлення про справедливість на роботі);

– невідповідність між етичними принципами і принципами особистості й вимогами роботи тощо [38, с. 403].

На думку Г. Рурик, «головна причина синдрому професійного вигорання – конфлікт між ресурсами працівника і вимогами, що пред'являються до нього ним самим і суспільством, в результаті якого виникає душевна перевтома, порушується стан рівноваги» [61, с. 18].

Дослідниця Г. Рурик виділяє загальні та специфічні причини виникнення професійного вигорання. На її думку, загальними причинами вигорання є:

– інтенсивне спілкування з людьми, інколи з негативно налаштованими;

– робота в мінливих умовах, стикання з непередбачуваними обставинами;

– специфіка життя в мегаполісах, в умовах нав'язаного спілкування і взаємодії з багатьма незнайомими людьми в громадських місцях;

– відсутність часу і коштів для поліпшення свого здоров'я [61, с. 21].

До специфічних причин виникнення вигорання відносяться:

– проблеми професійного характеру (кар’єрного росту) і умов праці (недостатня заробітна плата, не відповідний стан робочих місць, відсутність необхідного обладнання для успішного виконання роботи);

– неможливість надати допомогу в деяких випадках;

– вплив клієнтів та їх близьких, які прагнуть вирішити свої психологічні проблеми за рахунок спілкування з фахівцем [61, с. 21].

Науковець М. Міщенко головною причиною виникнення вигорання вважають психологічну та душевну перевтому, інші стверджують, що при синдромі емоційного вигорання спостерігається розлад не особистості, а її професійної ролі, а деякі розуміють вигорання як професійну кризу, що пов’язана те тільки з міжособистісними стосунками, а й з професійною діяльністю в цілому [49].

М. Меркулова вказує, що ризик виникнення емоційного «вигорання» особистості фахівця у соціальній роботі може збільшуватися у випадках:

– монотонності роботи, особливо якщо її сенс здається сумнівним;

– вкладання в роботу значних особистісних ресурсів при недостатності визнання і позитивної оцінки;

– суворої регламентації часу роботи, особливо при нереальних термінах її виконання;

– роботи з «невмотивованими» клієнтами, які постійно опираються прагненню працівника допомогти їм, і незначними, важко відчутними результатами такої роботи;

– напруженості і конфліктності в професійному середовищі, недостатньої підтримки з боку колег;

– браку умов для самовираження особистості на роботі, коли придушуються експериментування та інновації;

– роботи без можливості подальшого навчання та професійного вдосконалення;

– не вирішених особистісних конфліктів фахівця;

– у випадку незадоволеності професією, яка заснована на усвідомленні неправильності її вибору, невідповідності своїх здібностей вимогам професії, результативності своєї праці [45, с. 235].

Що стосується індивідуальних чинників, то до цієї групи входять соціально-демографічні та особистісні особливості.

На думку І. Чорнописької, Г. Чуйко, до більш швидкого виникнення і розвитку синдрому вигорання закономірно схильні найбільш сумлінні працівники, віддані справі й захоплені роботою, з ідеалістичними уявленнями про неї та її важливість. Руйнування цих уявлень, усвідомлення своєї не значимості приводить таку людину до депресії, зневіри в собі та професії [73, с. 431].

Дослідниця Т. Рогинська вказує, що чинниками виникнення вигорання є «особливості психологічної структури особистості: високий рівень нейротизму (емоційної лабільності); високий самоконтроль і прагнення приглушити негативні емоції; раціоналізація мотивів своєї поведінки; схильність до підвищеної тривоги і депресивних реакцій, блокування у собі негативних переживань» [58, с. 90].

Також Т. Рогинська зауважує, що «вигорання виникає частіше в осіб, схильних до емоційної ригідності, а в імпульсивних людей формування цього синдрому відбувається повільніше». За результатами дослідження Т. Рогинської виявлено типи особистості, які входять до групи ризику з формування синдрому вигорання:

– емоційний тип (його представники характеризуються сенситивністю, надмірною емпатійністю, емоційною нестабільністю, інтроверсією);

– демонстративний тип (ці працівники перетворюють свою роботу на місію, прагнуть домінувати у всьому);

– педантичний тип (працівники вказаного типу схильні до консерватизму, стереотипного і ригідного мислення, підвищеного самоконтроль, висування завищених вимог до себе і до інших) [58, с. 90].

Багато дослідників відзначають зв’язок емоційного вигорання з віком фахівця. Оскільки вік пов’язаний з досвідом роботи, то ризик вигоряння проявляється більше на початку кар’єри. Причини такого феномена до кінця не вивчені і, на думку C. Maslach, WB Schaufeli, P. Michael [83], дані твердження повинні прийматися з обережністю, так як ті, хто вигоряє на початку своєї кар’єри, більше схильні йти з роботи, залишаючи позаду тих, хто відповідно відчуває менший рівень вигорання.

За результатами дослідження Л. Туз, «найбільшу групу ризику з формування синдрому вигорання становлять молоді спеціалісти незалежно від статі, а причиною поширеності вигорання серед них насамперед є їх недосвідченість, невпевненість, адже у зрілому віці вже віднайдено шляхи адаптації до професії, визначено професійні цілі, інтереси, вироблено адекватні механізми професійного самозбереження» [66, с. 376].

Друге місце у групі ризику з формування вигорання займають працівники зі стажем роботи понад 25 років. Вони мають підвищені показники сформованості симптомів, психовегетативні та психосоматичні порушення, що пояснюються зростанням міри відповідальності і ступеня складності виконуваних професійних обов’язків, а також віком і професійною деформацією особистості. У дослідженні Л. Туз встановлено, що «в працівників віком до 30 років вигорання виявляється у симптомах резистенції і напруження, і меншою мірою – виснаження. У працівників віком 30-40 років вигорання виявляється у симптомах резистенції, з поступовим збільшенням до 50 років симптомів напруження і виснаження. А в працівників віком від 50 років вигорання виявляється через симптоми резистенції, напруження, виснаження. У жінок при аналізі симптомів вигорання переважає резистенція, а чоловіки мають приблизно однаковий вияв всіх симптомів» [66, с. 376-377].

Крім того, у дослідженні Л. Туз визначено, що «чоловіки більше схильні до емоційного відчуження та психосоматичних порушень у процесі вигорання, що збігається із симптомами фази виснаження. А в жінок

вигорання розгортається переважно через симптоми резистенції (економія емоцій, редукція професійних обов'язків)» [66, с. 376].

Як стверджує Н. Бещук-Венгерська, емоційному виснаженню піддаються працівники 51-60 років. У віці 40-50 років у працівників часто спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді фахівці віком до 30 частіше схильні до мотиваційного вигорання, редукції досягнень чи обов'язків. У молодих працівників із стажем до 3-5 років спостерігається професійне вигорання через вимоги від себе високої ефективності. А коли ці працівники не досягають бажаних результатів, то відчувають себе некомпетентними і виявляюсь незадоволення обраною професією. Водночас у працівників з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження [4, с. 10].

М. Меркулова зауважує, якщо фахівцеві не вдається подолати синдром «вигорання», можуть виникнути особистісні деформації, що характеризуються згасанням позитивних установок, посиленням негативного ставлення до себе або до інших [45, с. 236].

При цьому, як зазначає С. Мащак, що розвиток емоційного вигорання – це індивідуальний процес, котрий визначається розбіжностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами перебігу професійної діяльності [44, с. 447].

Разом з тим багато вчених вважають, що особистісні чинники набагато більше впливають на розвиток психічного вигорання, порівняно з соціально-демографічними характеристиками і чинниками робочого середовища [48, с. 107]. До найбільш значущих особистісних чинників психоемоційного та професійного вигорання можна, на погляд Ю. Ковровського, віднести: а) інтелектуальні, емоційно-вольові та комунікативні характеристики; б) тип темпераменту; в) нервово-психічну стійкість та ін. [33, с. 264].

1.3. Психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів як представників творчих професій порівняно з представниками соціономічної сфери

Розвиток емоційного професійного вигоряння завжди пов’язаний з наявністю напруженої психоемоційної діяльності: інтенсивне спілкування, що супроводжується емоціями, отримання й обробка великої кількості інформації, прийняття відповідальних рішень тощо.

Якщо раніше вигорання вивчалося у представників професій, що пов’язуються із постійними комунікаціями з великою кількістю людей, то в сучасному світі коло фахівців, схильних до професійного вигорання, стало ширшим. Останнім часом збільшується кількість досліджень, які підтверджують факти вигорання у працівників правоохоронних органів, пожежників, в управлінських структурах, і навіть у фахівців сфери професій «людина – знак», зокрема у бухгалтерів, операторів, програмістів, водіїв, пілотів та інших [52, с. 120].

Розглянувши прояви професійного вигорання представників творчих професій порівняно із представниками соціономічних професій, зауважимо, що бренд-дизайнери працюють не тільки над створенням якісно нового, цікавого продукту, але й по суті працюють для людей. Адже вони створюють бренди, рекламують їх, підбирають найбільш вигідні ракурси для подачі товарів в надії запропонувати їх покупцям та збільшити обсяги продажів у компанії. І хоча вони не спілкуються безпосередньо із великою кількістю людей (клієнтів, покупців, пацієнтів) кожного дня, все одно виконують роботу, орієнтовану на споживання людьми. Також вони часто спілкуються з керівництвом, колегами, іншими співробітниками компанії, які не завжди з першого разу можуть вгадати основну ідею пропонованого продукту творчості дизайнерів, або й навіть забракувати отриманий результат, не приймаючи його в кінцевому вигляді.

Важливою характеристикою діяльності дизайнера є креативність та його здатність створювати творчі продукти, цікаві проєкти. «Креативність дизайнера характеризується його готовністю до прийняття і створення принципово нових ідей, що відрізняються від традиційних або прийнятих схем мислення» [14, с. 14].

Розглядаючи особливості роботи дизайнера, Ю. Гімаєва та В. Никифорова зазначають, що «графічний дизайн є художньо-проектною діяльністю по створенню гармонійного та ефективного візуально-комунікативного середовища. Він здійснює інноваційний внесок у розвиток різних сфер життя людини, сприяючи формуванню візуального ландшафту сучасності. Дизайнер створює сам вид, «обличчя» творчого продукту, займається його рекламою, тобто впливом на цільову аудиторію, його розповсюдженням» [14, с. 14].

Щодо творчої особистості дизайнера зарубіжний науковець Д. Нельсон сформулював свою думку так: дизайнерство – це «позбавлена героїзації професія, яка вкрай важлива в умовах цивілізації суперкомфорту. При цьому дизайн одночасно є й внутрішньо вільною творчою діяльністю, способом професійного самовираження творця, дизайнера, художника у сучасному світі, особливою формою його масового мистецтва». (цит за [5, с. 137]). При цьому, як наголошують Ю. Богославська, Т. Малік, при створенні свого продукту, творчого проєкту, дизайнеру слід дуже уважно ставитися до результатів своєї роботи, адже «важливо, щоб дизайнерське рішення вийшло унікальним, не збігалося зі своїми аналогами і не було плагіатом» [5, с. 137].

Під терміном «дизайн» розуміють «оформлення», «моделювання», «проектування», або ж роботу, яка пов’язана з художнім оформленням якоїсь ідеї. Графічним дизайном називається вид діяльності, який передбачає «створення візуального вигляду майбутнього продукту» [5, с. 138].

За Ю. Богословською, Т. Малік, виділяються такі напрями, в межах яких розвивається дизайн: дизайн поліграфічної продукції; типографіка; рекламний дизайн; корпоративний дизайн щодо розробки ідей бренда або

фірмового стилю; вебдизайн (інформаційно образне відображення на сайті в інтернеті) та ін. В сучасному світі графічний дизайн поєднується з поняттям візуальних комунікацій, що включає не лише вміння відображати художні образи, але й адаптувати їх до існуючої системи цінностей. У цих умовах дизайнеру слід вміти проектувати і планувати роботу під час створення дизайнерських проектів, опираючись на соціокультурну систему суспільства [5, с. 138].

При цьому, як вказують Ю. Богословська, Т. Малік, слід пам'ятати, що «розробка загальної концепції дизайнерського рішення пов'язана з пошуком креативних, оригінальних графічних засобів реалізації ідей, які мають ефективно впливати на споживача. Саме тому завжди варто шукати більш креативну ідею, а не тільки технічно прості рішення» [5, с. 138].

До переваг графічного дизайну відносяться можливості перетворення креативної ідеї в художній образ, який асоціюється в аудиторії з відомим торговим брендом [5, с. 138]. Відтак, для продуктивної роботи дизайнеру варто постійно стежити за новинками дизайнерських ідей, аналізували досвід робіт інших дизайнерів у сфері графіки, щоб мати змогу застосовувати нові тренди дизайну у доповнення до традиційних варіантів фірмових стилів замовників. Таким чином, використання традиційних і нових технологій графічного дизайну в створенні дизайну макетів, проєктів, а також знання особливостей художньо-образної виразності, способів візуалізації вербальної і невербальної інформації, допомагають дизайнеру створювати якісний продукт, що впливає на споживача, задовольняє його потреби, відповідає запитам замовника [5, с. 139].

За даними Ц. Дутіна, діяльність дизайнера є багатоаспектною і включає такі складові: професійну спрямованість, комунікативні й творчі здібності, соціальну взаємодію; особистісні якості фахівця, його емоційно-психологічні властивості [26, с. 191].

Важливими для дизайнера є професійні вміння та навички, через які розкривається зміст його професійної компетентності, що виявляється в

узагальненому умінні професійно діяти. Вказані дії передбачають наявність у дизайнера творчих здібностей, що є запорукою ефективного виконання професійних обов'язків. До таких творчих здібностей відносяться:

1) аналітичні (вміння аналізувати, осмислювати, знаходити способи оптимального подолання проблеми, вирішення поставленого завдання);

2) прогностичні (передбачають чітке розуміння мети діяльності, очікуваного результату);

3) рефлексивні розумові процеси (спрямовані на розуміння та аналіз своїх дій і вчинків);

4) комунікативні особистісні якості (уміння вербального спілкування);

5) креативний дизайн мислення та ін. [6, с. 191].

У роботі дизайнера дуже велика частка особистісного, творчого, натхненного виконання замовленого проєкту. Наприклад, Є. Кваша зауважує, що дизайнер «повинен вкладати свою позитивну енергетику в об'єкт, і тоді це дає змогу отримувати разом із замовником задоволення від процесу створення проєкту. І лише тоді обидві сторони отримують бажаний результат» [24].

Як вказує засновниця дизайн-студії К. Чуріна, для неї емоційне вигорання є справжньою кризою як в особистісному, так і професійному плані. Вона вважає, що дизайнерська робота не вимагає одноосібного виконання всіх видів роботи, а розумне керування командою дизайнерів передбачає делегування. Тому, за рекомендує прислухатися до порад на кшталт: «дизайнер не повинен намагатись все зробити самостійно, а навчитися делегувати завдання колегам». К. Чуріна ділиться досвідом, коли у неї була хронічна втома, емоційне виснаження, оскільки вона все робила сама. Протягом 10 років, як я заснувала бізнес (дизайн-студію), вона постійно хотіла робити більше і краще, вдосконалюватися. Однак розширення сфери бізнесу можливе тільки тоді, коли частину обов'язків та роботи можна делегувати колегам. Інакше виконання роботи може затягнутися до безкінечності. Керівниця дизайн-студії також ділиться своїм досвідом про

кращу організацію роботи в офлайн режимі. Вона працює з командою дизайнерів переважно офлайн і вважає, що так значно ефективніше, адже можна порадитися, і всі питання вирішуються швидше. А про дистанційну роботу дизайнера говорить так: «працювати дистанційно –звичайно більш вигідно (можна скоротити витрати на утримання офісу), але менш продуктивно. Коли дизайнери працюють дистанційно, часто дизайнерський проєкт доводиться вносити правки, а це займає втричі більше часу, ніж при праці офлайн» [75].

Цікавими є погляди Л. Ентіс, яка аналізує шляхи відновлення після емоційного вигорання та способи запобігання вигоранню. Зокрема, вона називає приклад, коли дизайнерка і художниця Келлі Андерсон успішно запобігає вигоранню, адже має високу здатність переключатись між різними видами своєї творчої роботи і вміє придумувати різноманітні проєкти, які поєднують різні прагнення дизайнерки і мають чіткі скори виконання. Проте не менш важливим є відсутність звички порівнювати себе з іншими, що здається дизайнерці зайвим, адже викликає виникнення випадкових та нереалістичних цілей [27].

Детальніше вивчивши яскравий досвід дизайнерки щодо запобігання вигоранню, Л. Ентіс називає такі способи уникнути професійного вигорання в роботі дизайнерів:

1. Уникайте порівнянь, що викликають неадекватне сприйняття дійсності. Адже в результаті порівняння себе з іншими Ви почуваєтесь непродуктивними. Зрозуміти хибність цього підходу – це хороший перший крок до вирішення проблеми вигорання.

2. Переглядайте своє ставлення до власної продуктивності та досягнень. Завжди є якась робота, яку можна виконати, щось покращити, вдосконалити, незважаючи на те, скільки вже всього було зроблено і досягнуто. Недостатньо чітке ставлення до власної продуктивності, не схвалення своїх досягнень веде до вигорання, тому слід зменшити очікування щодо продуктивності та іноді похвалити себе за все те, чого досягли.

3. Визначте власні бажання серед шуму своїх обов'язків. «Подумайте, що саме Ви хочете робити, а не повинні (як Вам здається)» [27].

Таке розуміння передбачає наявність реалістичного, дбайливого і менш вимогливого внутрішнього мотиватора, який дозволяє сам собі зробити паузу на відпочинок, та не розглядає життя як той процес, щ потребує постійної оптимізації і вдосконалення.

4. Перегляньте, по-інакшому оцініть свої очікування. Окрім перегляду ставлення до продуктивності у профілактиці вигорання важливою також є переоцінка власних очікувань. Не намагайтесь виконати все самостійно, не очікуйте занадто багато від себе.

5. Відпочивайте, по-справжньому відпочивайте. Застосуйте продуктивний підхід до відпочинку. Краще використовувати такі заняття, що не прив'язані до будь-якого бажаного результату чи цілі. Наприклад, ефективним відпочинком є заняття, які спонукають входити у стан спокою – медитація, йога та ін. [27].

Розглянемо особливості цілеспрямованого підходу до профілактики професійного вигорання у дизайнерів. На думку З. Кісіль, одним із напрямів корекції професійного вигорання працівників є підвищення їх професійно важливих якостей і компетентностей. Професійними в цьому контексті дослідниця вважає якості, котрі безпосередньо впливають на професійну діяльність і сприяють підвищенню її ефективності, а саме: сформованість необхідних умінь і навичок; професійна спостережливість; володіння прийомами виконання професійної діяльності; аналітичний склад розуму; причинно-наслідковий характер мислення; вдумливість у прийнятті рішень; критичність; рішучість; твердість характеру; емоційно-вольова стійкість; самостійність; ініціативність у виконані складної та відповідальної роботи та ін. [31, с. 167].

Одним з ефективних методів профілактики та корекції деструктивних психічних станів, професійних деформацій, вигорання сьогодні є **тренінг.** На думку А. Мирян, тренінгові заняття та особистісний коучинг є найбільш

ефективними формами профілактики емоційного вигорання та заходами, що сприяють гармонізації психофізичного стану працівників [47, с. 63].

Тренінг є найбільш продуктивною формою засвоєння знань та формування професійних властивостей працівників [72, с. 535]. Значна увага на такому тренінгу має приділятися навчанню учасників способам саморегуляції психічного стану, корекції деструктивних психічних станів та формуванню таких професійно важливих якостей, як: впевненість у собі та своїх діях, психічна стійкість, сміливість, рішучість, адекватна самооцінка, тощо. Також мають використовуватися вправи на зменшення особистісної тривожності та формування впевненості в собі та своїх діях [72, с. 538].

У тренінговій роботі з профілактики і подолання симптомів вигорання слід використовувати індивідуальні та групові тренінги, під час яких проводити вправи «Азбука спілкування», «Резонансне лідерство», «Емоційна сфера», де формуються навички самодіагностики професійного стресу та набуваються конструктивні способи його подолання (розвиток адаптивних копінг-стратегій). У ході тренінгів І. Олійник пропонує використовувати елементи арт-терапії – ізотерапію, музичну терапію, казкотерапію, метафорично-асоціативні карти символдраму та ін. [53, с. 122].

Активне соціально-психологічне навчання повинне передбачати включення учасників у діяльність, яка актуалізує когнітивну, афективну й поведінкову складові професійної самосвідомості. У цьому сенсі найбільш ефективними методами тренінгу є ділові та рольові ігри, групові дискусії, метод психодрами й невербальної взаємодії тощо [32, с. 9].

Крім того, для розвитку професійних вмінь і навичок у процесі тренінгових занять зазвичай застосовуються такі активні методи, як діагностування (з наступним обговоренням результатів у групі), круглий стіл, обговорення міні-лекцій (що є доречним для актуалізації професійних знань і виявлення рівня професійної компетентності працівників), моделювання професійних ситуацій та розв’язання професійних задач (що допомагає виробленню нових форм професійної поведінки) тощо [70, с. 274].

Дієвим методом психологічної профілактики і корекції професійного вигорання є соціально-психологічне навчання методом **ділової гри**. Позитивні сторони цього методу полягають у тому, що в процесі проведення ділової гри всі її учасники знаходяться в змодельованих, проте дуже близьких до реальних умовах службової діяльності. Ще одна позитивна сторона цього методу полягає в груповій, а значить і в інтенсивній взаємодії його учасників, що сприяє більш ефективним змінам в настановах особистості.

Ю. Чемодурова також зазначає, що метод ділової гри дозволяє відтворити предметний і соціальний зміст професійної діяльності. Таке відтворення досягається завдяки ігровому імітаційному моделюванню й вирішенню професійно-орієнтованих ситуацій за доцільного поєднання індивідуальної та групової ігрової діяльності учасників тренінгу [70, с. 273].

У подібних ігрових умовах стає можливим формування у працівників навичок конструктивної професійної поведінки, пов’язаної з виконанням певних функціональних обов’язків, умінь вирішувати типові складні ситуації, що виникають у процесі професійної діяльності. При цьому допускається можливість здійснення учасниками ділової гри недостатньо конструктивних, помилкових дій, оскільки наслідки допущеної помилки в грі не тягнуть за собою таких істотних, а іноді необоротних і драматичних наслідків, як у реальній професійній діяльності. У грі ж, навпаки, можна пробувати різні варіанти поведінки, обираючи найбільш ефективні.

За свідченням Ю. Чемодурової, превагою використання ділових і рольових ігор у соціально-психологічному тренінгу є наявність проблемних ситуацій, які обумовлюють інтерес і мотивацію гравців до продуктивної діяльності. У свою чергу підвищений інтерес і мотивація учасників тренінгу сприяють не лише формуванню в них необхідних професійних навичок і вмінь, а й появі прагнення до самоаналізу, саморозвитку та самоконтролю. Завдяки цьому можлива також експрес-діагностика деяких психологічних явищ (наприклад актуального рівня розвитку учасників тренінгу та їх

готовності до навчання, саморозвитку, до самозмін). Це дозволяє ведучому оперативно орієнтуватися в тренінговому процесі та обирати адекватні й найбільш відповідні способи взаємодії з його учасниками [70, с. 273].

Розігрування професійних рольових ситуацій дає можливість спостерігати членів групи не лише в міжособистісних взаємостосунках, а й у процесі виконання певної професійної ролі. Поведінка суб'єкта в професійно-орієнтованій рольовій ситуації є підґрунтям для розгляду його особистісної проблеми. Тут найцікавішим є те, як саме суб'єкт структурує рольову ситуацію. Поведінка учасника в рольовій грі дає можливість уточнити та з'ясувати індивідуальну специфіку особистісних проблем, які деструктивно впливають на професійну позицію та формування професійних установок, робить діяльність неефективною [32, с. 10].

При цьому, на думку Ю. Чемодурової, ефективність методу ділової гри в тренінговому процесі значно підвищується, якщо його застосовують спільно з методом групової дискусії, у процесі якої відбувається прийняття й ухвалення рішення [70, с. 273].

Зростання ефективності прийнятих завдяки груповій дискусії рішень багато в чому пояснюється тим, що група має у своєму розпорядженні більшу за обсягом і різноманітністю інформацію (порівняно з окремим індивідом) та достатній творчий потенціал. Під час групової дискусії здійснюється колективне обговорення різних питань, відбувається зіставлення інформації, ідей, різних точок зору, пропозицій її учасників тощо. Так, у проведенні соціально-психологічного тренінгу з працівниками щодо запобігання професійному вигоранню, подолання професійно обумовлених деформацій предметом дискусії стають особливості поведінки та взаємодії членів групи під час гри, ефективність вирішення ними запропонованих проблемних професійно-орієнтованих ситуацій [70, с. 274].

Варто звернути увагу й на методи і способи самодопомоги у запобіганні вигорання та подоланні його симптомів. Часто змінити організаційні умови неможливо у силу об'єктивних причин, тому найчастіше

заходи щодо профілактики і корекції професійного вигорання спрямовані на поповнення, збільшення особистісних ресурсів суб'єктів трудових відносин.

За свідченням М. Авраменка, одним з найважливіших принципів самодопомоги у вирішенні проблеми запобігання професійному вигоранню є дотримання вимог психогігієни самим працівником. Психогігієна – це заходи по зміцненню та збереженню психічного здоров'я, адекватна поведінка у звичайних та стресових ситуаціях, вміння керувати проявами своїх емоцій і почуттів. Відповідно попередження психічних реакцій працівника в процесі професійного спілкування – серйозне завдання психогігієни [1].

Психогігієна працівника забезпечується його толерантністю до синдрому «вигорання», деформацій його професійного та особистісного профілю. Працівник повинен мати емоційну стійкість, бути готовим до психічних перевантажень, уникати можливих відхилень у власних оцінках і діях [1, с. 39]. Важливе значення мають такі психоаналітичні якості, як самоконтроль, самооцінка, а також стресостійкі якості, фізична тренованість, самонавіювання, вміння перемикатися і управляти своїми емоціями. Також важливими є навички самовладання.

Підтримуємо думку Н. Кривоконь, яка вказує, що важливою складовою професійної самосвідомості для профілактики синдрому професійного вигорання є навички самовідновлення та набуття емоційної рівноваги. З цією метою варто оволодіти методами саморегуляції та релаксації [40, с. 101].

На думку О. Шнайдера, важливим у подоланні симптомів вигорання серед фахівців є здатність особи до саморегуляції та керування власними емоціями. У дослідженні О. Шнайдера підтверджено, що здатність керувати своєю поведінкою через керування емоціями тісно пов'язана з вигоранням. Особливо явно цей зв'язок простежується між редукцією професійних обов'язків, бажанням їх обмежити та нездатністю керувати власною поведінкою. Імовірно, емоції не знаходять свого оптимального та адекватного вираження в поведінці, від чого страждає діяльність працівника: йому складно мотивувати себе, емоційно налаштувати на роботу [78, с. 147].

Саморегуляція розглядається як управління своїм емоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, мисленнєвих образів, уяви, управління м’язовим тонусом, диханням тощо. Прикладами дієвих методик саморегуляції, котрі можуть бути використані працівниками є: дихальні вправи (антистресове дихання); аутогенне тренування (застосування спеціальних словесних формул самонавіювання, що дають змогу здійснювати вплив на деякі процеси людського організму), фізичні вправи, рухи, сміх, гумор, короткочасне споглядання приємних пейзажів, інших зображень природи чи значимих, близьких людей, звернення до вищих сил (Бога) та ін.

Релаксація, за свідченням Н. Кривоконь, – це метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбутися фізичного чи психічного напруження. Особи, які переживають професійне вигорання, часто виснажені, деморалізовані, знесилені. Тому необхідно віднаходити час (нехай це всього 5-10 хвилин) та місце (навіть за робочим столом) для відновлення енергії, м’язового розслаблення, візуалізації приємних образів та ін. Повне розслаблення за короткий час може бути досягнуто шляхом сильного напруження і поступового розслаблення певних груп м’язів. Варто пам’ятати, що коли м’язи розслаблені, людина перебуває у стані повного душевного спокою [40, с. 101].

Не менш важливою для відновлення є емоційна підтримка та професійна допомога колег, товаришів по роботі, наставників і супервізорів, покращання психологічного клімату в колективі, відвідування спеціальних тренінгів, правильна організація дозвілля та здоровий спосіб життя. Допомагають також і опанування техніками контролю за власним часом, вироблення упевненості в собі, пошук індивідуальних способів відновлення (спілкування з природою, хобі та ін.).

Важливе місце у допомозі при подоланні симптомів професійного вигорання посідають **організаційно-управлінські** методи, спілкування з колегами-професіоналами, обмін досвідом, новинами, структурування

діяльності, оптимізація робочих місць, система об’єктивної оцінки результатів діяльності, стимулювання та мотивація.

Профілактиці вигорання також сприяють заходи коучингу. І. Олійник пропонує розуміти коучинг як «неформальний метод у формі консультативної підтримки, завдяки якій відбувається розкриття потенціалу особистості з метою максимального підвищення його ефективності в процесі здійснення професійної діяльності» [53, с. 122]. Коучинг реалізується за допомогою правильно поставлених запитань та аналізу різних сфер життя, що допомагають по-іншому поглянути на існуючі проблеми і намітити шляхи їх вирішення.

Заходами самодопомоги працівникам для профілактики вигорання та в умовах первинного виникнення його симптомів дослідники Т. Галайда та Ю. Дяченко називають:

1) дотримання раціонального розподілу професійної діяльності та особистого життя (створення балансу між життям і роботою);

2) розуміння внутрішніх установок (сприйняття себе в професії); автотренінги, психологічне розвантаження, самодіагностика;

3) зміна видів діяльності (поетапне чергування професійних задач, спілкування з людьми, відвідування тренінгів, індивідуальне навчання, коучинг, підвищення кваліфікації);

4) оволодіння технікою управління часом (тайм-менеджменту), організація індивідуального ритму роботи для запобігання хронічної втоми, впровадження гнучких режимів роботи, використання можливостей для проміжних відпусток [11, с. 37].

Способом самодопомоги у подоланні професійного вигорання може також бути культивування різноманітних інтересів, не пов’язаних з професійною діяльністю, наприклад:

– внесення різноманіття в повсякденну професійну діяльність;

– створення умов для нових проектів та їх реалізації без очікування санкцій з боку керівництва та осуду колег;

– емоційне задоволення від соціального життя: наявність друзів (бажано інших професій);

– здатність до самооцінки без надії тільки на повагу оточуючих;

– уміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів в роботі житті;

– читання не тільки професійної, але й іншої цікавої літератури для свого задоволення без орієнтації на якусь користь;

– періодична спільна робота з колегами, які мають інші професійні й особистісні якості;

– участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити особисті проблеми, пов’язані з роботою;

– хобі, що приносять задоволення [43, с. 99].

У превентивно-корекційній роботі з працівниками Л. Туз пропонує застосовувати «профілактичні засоби, спрямовані на нівелювання дії стресора, а саме: зняття робочої напруги, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між затраченими силами й одержаною винагородою» [66, с. 379].

Для успішної профілактики вигорання працівнику слід розвивати якості, які допомагають його успішно запобігти і подолати:

1. Гарне здоров’я і свідома турбота про фізичний стан (заняття спортом, дотримання здорового способу життя); адекватна самооцінка і впевненість у собі, власних силах, здібностях і можливостях.

2. Досвід успішної боротьби з професійним стресом; здатність конструктивно змінювати власну поведінку у складних, напружених умовах; висока мобільність; відкритість, щирість; товариськість; самостійність; прагнення спиратися на свої сили.

3. Здатність формувати та підтримувати оптимістичні, позитивні установки та цінності, ставлення до самих себе, до оточуючих людей і життя взагалі [61, с. 25].

Крім того, вважаємо вартим вказати на існування декількох методів нейтралізації симптомів професійного вигоряння:

1. Фізичне навантаження, що є оптимальним способом збереження активності і рухливості організму. Воно є панацеєю майже від всіх проблем та душевних травм. Кожна людина може вибрати різній фізичні навантаження, головне, щоб вони приносили задоволення і давали змогу відчути свій контроль над тілом і відповідно – над життям.

2. Повноцінний відпочинок, що забезпечує подальшу ефективну роботу. Що є відпочинком для кожного – має вирішити він сам. Однак має дотриматися умови витрати певного часу і зусиль на відпочинок, а не просто поспати на дивані. Нові враження, емоційний сплеск позитивних відчуттів, зміна обстановки струс оновлюють людину і, повернувшись з відпочинку, вона зможе надалі продуктивно працювати.

3. Мистецтво раціоналізації. Потрібно пам’ятати, що робота – це не все життя. Варто ставитися до роботи як до частини, невеликого фрагмента свого життєвого кіносеансу.

4. Психологічне відсторонення. Коли працівника ображають інші (клієнти або керівник) радимо працівнику створити уявний бар’єр (наче звуконепроникне скло автомобілі, через яке можна бачити, але не чути інших, не віддаватися їх впливу). Це допомагає відсторонитися від конфліктної ситуації, відчути себе в безпеці та гідно відповісти образнику.

Висновки до розділу 1

Професійне вигорання у психологічній літературі розуміється як довготривала стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Складовими професійного вигорання є емоційне виснаження; деперсоналізація (цинізм); та редукція особистих і професійних досягнень. Симптомами, характерними для синдрому професійного вигорання, є фізичні, емоційні, інтелектуальні,

поведінкові, соціальні. Водночас наслідки вигорання можуть бути як психосоматичні, та і викликати психологічні зміни в особистості (когнітивні та емоційні розлади, мотиваційно-настановні порушення).

Розглядаючи особливості формування вигорання, відзначимо, що воно є наслідком впливу стресових ситуацій та хронічного напруження, яке супроводжує професійну діяльність. Поступово хронічна втома, що супроводжує емоційне вигорання, викликає у працівників стан апатії та депресії, спалахи роздратування, почуття напруги, дискомфорту.

Причинами вигорання є суб'єктивні (індивідуальні) та об'єктивні (ситуаційні). Також вказано на етапи та стадії розвитку симптомів вигорання, його зв'язок із віком та трудовим стажем працівників. При цьому зауважено, що професійне вигорання, яке раніше стосувалося представників соціономічних професій, які постійно спілкуються з великою кількістю клієнтів під час робочого дня, стало властиве й для інших працівників. Зокрема, вигорання властиве й для представників творчих професій, до яких належать дизайнери. Оскільки робота дизайнера передбачає творчий зміст виконуваної діяльності, то важливо не перегоріти, уникати надмірного занурення у робочий процес, давати собі відпочити, розділили за можливості сферу обов'язків із колегами в спільному проекті, а не намагатися виконати все самостійно.

Розглянуто засади психологічної роботи щодо запобігання і корекції симптомів професійного вигорання, що включають підвищення їх професійно важливих якостей і компетентностей; розвиток професійної спостережливості; формування аналітичного складу розуму; формування творчого і критичного мислення; розвиток емоційно-вольової стійкості тощо.

Серед ефективних форм профілактики і корекції деструктивних психічних станів, професійних деформацій, вигорання сьогодні є тренінг із застосуванням методів ділової і рольової гри, навчання учасників методів саморегуляції і релаксації; дотримання вимог психогігієни самими працівниками. Для запобігання та подолання професійного вигорання слід

вивчити його психологічні прояви у представників різних професій, щоб можна було спрогнозувати найбільш ефективний шлях надання допомоги їм у випадку формування симптомів вигорання.

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ І ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДИЗАЙНЕРІВ

2.1. Методика та організація проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів

Для проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів важливо, насамперед, визначити категоріальний апарат його здійснення, вказати етапи його здійснення, обґрунтувати методологічну основу.

Предметом дослідження в даному випадку виступають психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів.

Метою дослідження є практичне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів.

Для цього побудовано модель емпіричного дослідження, що включає констатувальний, формувальний і контрольний етапи його проведення. На кожному з етапів дослідження визначено свої завдання, відповідно до яких здійснено кроки:

Крок 1. Практичне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів.

Крок 2. Побудова програми запобігання професійного вигорання дизайнерів.

Крок 3. Аналіз ефективності проведеної психологічної роботи з профілактики виникнення симптомів професійного вигорання дизайнерів.

Розкриємо детальніше особливості організації дослідницької роботи відповідно до поставлених завдань на констатувальному, формувальному, контрольному етапах дослідження:

I. Відповідно до завдань здійснення констатувального етапу емпіричного дослідження:

1. Сформовано вибірку досліджуваних для проведення експерименту;

2. Проаналізовано банк методик і обрано психологічний інструментарій для дослідження особливостей професійного вигорання респондентів;

3. Проведено дослідження, інтерпретовано дані і проаналізовано отримані результати.

II. Відповідно до поставлених завдань формувального етапу емпіричного дослідження виконано такі види діяльності:

1. Уточнено психологічні шляхи запобігання і подолання симптомів вигорання у дизайнерів.

2. Розроблено психологічну програму запобігання професійного вигорання дизайнерів;

3. Впроваджено розроблену програму запобігання професійного вигорання у психологічну роботу з експериментальною групою фахівців-дизайнерів.

III. На контрольному етапі емпіричного дослідження згідно із поставленими завданнями:

1. Проведено повторне опитування всіх респондентів, опрацьовано результати;

2. Порівняно дані вхідного і контрольного опитування респондентів, проаналізовано динаміку змін на констатувальному і контрольному етапах;

3. Підтверджено ефективність впровадження психологічної програми запобігання професійного вигорання дизайнерів у роботу психолога з респондентами експериментальної групи.

Вибірку опитуваних склали: 60 респондентів – 30 педагогічних працівників (вчителі, вихователі, психологи дитсадків і шкіл) та 30 бренд-

дизайнерів ТОВ «РУШ» (мережа магазинів «Ева»). Вік опитуваних на момент проведення дослідження складав від 25 до 55 років.

Процедура проведення емпіричного дослідження передбачала проведення опитування бренд-дизайнерів та педагогічних працівників за психодіагностичними методиками протягом одного тижня, опрацювання результатів опитування протягом двох тижнів, узагальнення отриманих даних та їх інтерпретацію. Анкетування проводилося в спокійній обстановці, що сприяє підвищенню об'єктивності та достовірності результатів. Для опрацювання результатів дослідження використано методи якісного та кількісного аналізу результатів, узагальнення, порівняння, наочного представлення у вигляді таблиць і діаграм. Математична обробка отриманих даних за проведеними психодіагностичними методиками здійснювалась за допомогою розрахунку процентного співвідношення досліджуваних з різним рівнем виразності показників, а також середньогрупових показників.

2.2. Психодіагностичні методики дослідження особливостей професійного вигорання дизайнерів

Під час емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів використано такі **психодіагностичні методики:**

1. Опитувальник «Професійне вигорання» MBI (К. Маслач і С. Джексон).
2. Методика дослідження емоційного вигорання (В. Бойко).
3. Анкета оцінки нервово-психічної стійкості «Прогноз-2» (В. Рибніков).
4. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана).
5. Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Барташев).

Коротко проаналізуємо обрані психодіагностичні методики.

Опитувальник «Професійне вигорання» MBI (К. Маслач і С. Джексон) призначений для виміру ступеня «вигорання» у професіях типу «людина-людина». Методика може використовуватися для діагностики професійної деформації, у рамках системи профілактики негативних наслідків, пов'язаних із професійною діяльністю.

Опитувальник має три шкали:

– «емоційне виснаження» (9 тверджень) – розглядається як основна складова «професійного вигоряння» і проявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні;

– «деперсоналізація» (5 тверджень) – проявляється у деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від інших. В інших випадках – підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих й ін.

– і «редукція особистих досягнень» (професійна успішність) (8 тверджень) – може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі щодо службових достоїнств і можливостей, або в редукуванні власного достоїнства, обмеженні своїх можливостей, обов'язків стосовно інших.

Відповіді опитуваного оцінюються: 0 балів – «ніколи», 1 бал – «дуже рідко», 3 бали – «іноді», 4 бали – «часто», 5 балів – «дуже часто», 6 балів – «щодня» і співвідносяться із ключем методики по кожній шкалі. Чим більшою є сума балів по кожній шкалі окремо, тим більше в обстеженого виражені різні сторони «вигорання».

Методика дослідження емоційного вигорання (В. Бойко) призначена для виміру рівня прояву емоційного вигорання – механізму психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи.

Методика складається з опитувального аркуша, що включає 84 твердження. Респонденту пропонується їх уважно прочитати і висловити

свою згоду чи заперечення із кожним твердженням, яке стосується його ставлення до роботи, партнерів за професійною діяльністю – до клієнтів, колег, керівництва. Після заповнення опитувального аркуша, результати обробляються відповідно до ключа. Внесок включених симптоматичних ознак емоційного вигорання різний, тому кожний варіант відповіді попередньо оцінюється різною кількістю балів. Максимальну оцінку – 10 балів, має ознака, найбільш доказова для даного симптому.

За кожну відповідь, що збігається із ключем – зараховується зазначена в таблиці кількість балів, які надалі підсумовуються. Підрахунки результатів проводяться в такій послідовності: визначається сума балів по кожному з 12 симптомів; підраховується сума балів для кожної із трьох стадій; і підраховується підсумковий показник синдрому емоційного вигоряння.

Інтерпретація результатів проводиться за трьома стадіями, що включають в себе по чотири симптоми:

1. *Стадія напруги* (симптом переживання психотравмуючих обставин; симптом незадоволеності собою; симптом «загнаності в клітку»; симптом тривоги й депресії);

2. *Стадія резистенції* (симптом неадекватного вибіркового емоційного реагування; симптом емоційно-моральної дезорієнтації; симптом розширення сфери економії емоцій; симптом редукції професійних обов'язків);

3. *Стадія виснаження* (симптом емоційного дефіциту; симптом емоційної відстороненості; симптом особистісної відстороненості, або деперсоналізації; симптом психосоматичних і психовегетативних порушень).

При аналізі результатів насамперед потрібно звернути увагу на показники за окремо взятими симптомами. Їх значення може варіюватися у межах від 0 до 30 балів: 0-9 балів – симптом не склався; 10-15 балів – складається; 16-30 балів – симптом склався. Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими – для відповідної стадії або для всього синдрому. Важливо виявити, до якої стадії формування стресу вони

відносяться, і в якій стадії проявляється найбільша кількість балів. Наступний крок – визначення ступеня сформованості стадій розвитку стресу: напруження, резистенція й виснаження. Ступінь сформованості стадії визначається залежно від суми балів (може варіюватися в межах від 0 до 120), набраних за вхідними до неї симптомами: 0-36 балів – стадія не сформувалася; 37-60 балів – стадія формується; 61-120 балів – стадія сформувалася.

На підставі отриманих результатів можна спланувати заходи профілактики й корекції емоційного вигорання працівників соціальної сфери, які постійно взаємодіють із великою кількістю людей – клієнтів, колег та ін.

Анкета оцінки нервово-психічної стійкості «Прогноз-2» (В. Рибніков) призначена для визначення рівня нервово-психічної стійкості респондентів. Методика містить 86 питань, на кожне з яких обстежуваний повинен дати відповідь «так» або «ні». Результати обстеження виражаються кількісним показником (в балах), на підставі якого робиться висновок про рівень нервово-психічної стійкості та ймовірності нервово-психічних зривів.

Обробку починають зі шкали щирості, яка використовується для оцінки достовірності відповідей. Для цього «ключ» накладається на заповнений реєстраційний бланк, після чого підраховується кількість мінусів, які видно через прорізи в «ключі». Отримана кількість відповідає значенню шкали щирості в балах. Якщо респондент отримав 10 і більше балів, то використовувати дані анкети не рекомендується, а причини нещирості слід з’ясувати в процесі бесіди, з подальшим висновком про рівень нервово-психічної стійкості.

Потім підраховується кількість збігів з «ключем» за шкалою нервово-психічної стійкості. Кількість отриманих балів переводять в «стени»:

1-2 стени. Незадовільна нервово-психічна стійкість (НПС) – характеризується схильністю до порушень психічної діяльності при значних психічних і фізичних навантаженнях. Несприятливий прогноз у здатності

подолати стресові ситуації на роботі, якісно виконувати професійну діяльність.

3-5 стени. Задовільна НПС – характеризується можливістю виникнення в екстремальних ситуаціях помірних порушень психічної діяльності, що супроводжуються неадекватною поведінкою, самооцінкою і (або) сприйняттям оточуючої дійсності. Загалом відзначається сприятливий прогноз, що вказує на початкову ступінь нервово-психічної стійкості опитуваного.

6-8 стени. Хороша НПС – характеризується низькою ймовірністю виникнення нервово-психічних зривів, адекватною самооцінкою і оцінкою оточуючої дійсності. Можливі поодинокі, короткочасні порушення поведінки в екстремальних ситуаціях при значних фізичних і емоційних навантаженнях. Прогноз сприятливий.

9-10 стени. Висока НПС – характеризується низькою ймовірністю порушень психічної діяльності, високим рівнем поведінкової регуляції. Прогноз у виконанні професійної діяльності сприятливий.

Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана) призначена для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу методики покладено концепцію про внутрішню і зовнішню мотивації. Про внутрішній тип мотивації можна говорити, якщо діяльність значима для особистості сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, поза межами самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т.д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви диференціюються тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні.

Опитуваному пропонується оцінити ступінь значущості спонукань у професійній діяльності за п’ятибальною шкалою: «у дуже не значній мірі»; «в достатньо незначній мірі»; «в невеликій, але і в не малій мірі»; «в достатньо великій мірі»; «в дуже великій мірі». У процесі обробки результатів підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ),

зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативною (ЗНМ) відповідно з ключами методики. Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (можливо, і дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ. До оптимальних результатів слід віднести наступні два типи поєднань : «ВМ > ЗПМ > ЗНМ» і «ВМ = ЗПМ > ЗНМ». Найменш оптимальним мотиваційним комплексом є тип «ЗНМ > ЗПМ > ВМ». Між цими комплексами знаходяться проміжні, з точки зору їх ефективності, інші мотиваційні комплекси. При інтерпретації слід враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але і те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Барташев) дає змогу оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, але й оцінити її складові. Можна сказати, що методика призначена для визначення загальної задоволеності працею на підставі таких шкал-показників, як: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами з співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

Інтегративним показником, що відображає благополуччя / неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаєминами з співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін.

Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складових необхідно відповіді перевести в бали за допомогою ключа методики і підрахувати прояви зазначених складових задоволеності працею.

Судження про загальну задоволеність працею базується на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними у ключі обробки. Середній рівень задоволеності працею визначається в 45-55 %-ному діапазоні від загальної суми балів. Низький рівень задоволеності працею характеризується діапазоном 1-44%, високий – вище 56%.

Наступним кроком емпіричного дослідження став якісний та кількісний аналіз отриманих даних та їх інтерпретація, що дали змогу визначити психологічні особливості професійного вигорання у дизайнерів.

Висновки до розділу 2

Для вивчення психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів побудовано модель емпіричного дослідження, що включає констатувальний, формувальний і контрольний етапи його проведення. Визначено та описано завдання кожного з етапів емпіричного дослідження, охарактеризовано вибірку респондентів та психодіагностичні методики для їх опитування.

Вибірку опитуваних склали: 60 респондентів – 30 педагогічних працівників (вчителі, вихователі, психологи дитсадків і шкіл) та 30 бренд-дизайнерів ТОВ «РУШ» (мережа магазинів «Ева»). Вік опитуваних на момент проведення дослідження складав від 25 до 55 років.

Під час емпіричного дослідження використано такі психодіагностичні методики:

1. Опитувальник «Професійне вигорання» MBI (К. Маслач і С. Джексон).

2. Методика дослідження емоційного вигорання (В. Бойко).

3. Анкета оцінки нервово-психічної стійкості «Прогноз-2» (В. Рибніков).

4. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана).

5. Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А. Барташев).

Процедура дослідження включала опитування бренд-дизайнерів та педагогічних працівників за психодіагностичними методиками, опрацювання та узагальнення результатів та їх інтерпретацію.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДИЗАЙНЕРІВ

3.1. Аналіз та інтерпретація емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів

Відповідно до проаналізованих психологічних особливостей професійного вигорання в респондентів – дизайнерів та педагогічних працівників встановлено переважно оптимальні прояви симптомів, однак у значної частини дизайнерів виявлено симптоми вигорання, що формується. Проаналізуємо детальніше отримані результати за кожною з проведених методик.

За методикою «Професійне вигорання» (MBI) (К. Маслач, С. Джексон) було отримано результати опитування дизайнерів та педагогів відповідно до рівнів сформованості емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень (професійної успішності) як показників професійного вигорання (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Рівні сформованості показників професійного вигорання респондентів за методикою К. Маслач, С. Джексон

Шкали та рівні сформованості	Дизайнери (30 осіб)						Педагогічні працівники (30 осіб)					
	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень		Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Емоційне виснаження	7	23,3%	18	60%	5	16,7%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
Деперсоналізація	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%
Редукція особистих досягнень	9	30%	15	50%	6	20%	5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%
Узагальнений показник професійного вигорання	8	26,7%	16	53,3%	6	20%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%

За даними табл. 3.1, де відображені етапи формування професійного вигорання, зрозуміло, що найбільш оптимальним є низький рівень сформованості всіх шкал. Так, для 23,3-30% дизайнерів властивий високий рівень сформованості емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Для 50-60% опитуваних властивий середній рівень сформованості всіх показників професійного вигорання. Низький рівень емоційного виснаження властивий для 16,7-20% опитуваних дизайнерів.

Педагогам більш властиві середній і низький рівень сформованості симптомів професійного вигорання. Зокрема, емоційне виснаження на низькому рівні виявлено у 33,3%, що на 16,6% більше, ніж серед дизайнерів. Деперсоналізація на низькому рівні також виявлена у третини педагогів, що на 10% більше, ніж у дизайнерів. Так само редукція особистих досягнень властива для 36,7% педагогічних працівників, що на 16,7% більше, ніж серед дизайнерів.

Відповідно до отриманих даних сформовані симптоми вигорання більш властиві для дизайнерів, а саме – емоційне виснаження і деперсоналізація (на 3,3%), редукція особистих досягнень (на 13,3%).

Узагальнюючи результати опитування дизайнерів і педагогів щодо прояву професійного вигорання, відзначимо переважаючий середній рівень сформованості різних показників у більшості опитуваних. Для кращої наочності відобразимо отримані результати за допомогою рис. 3.1.

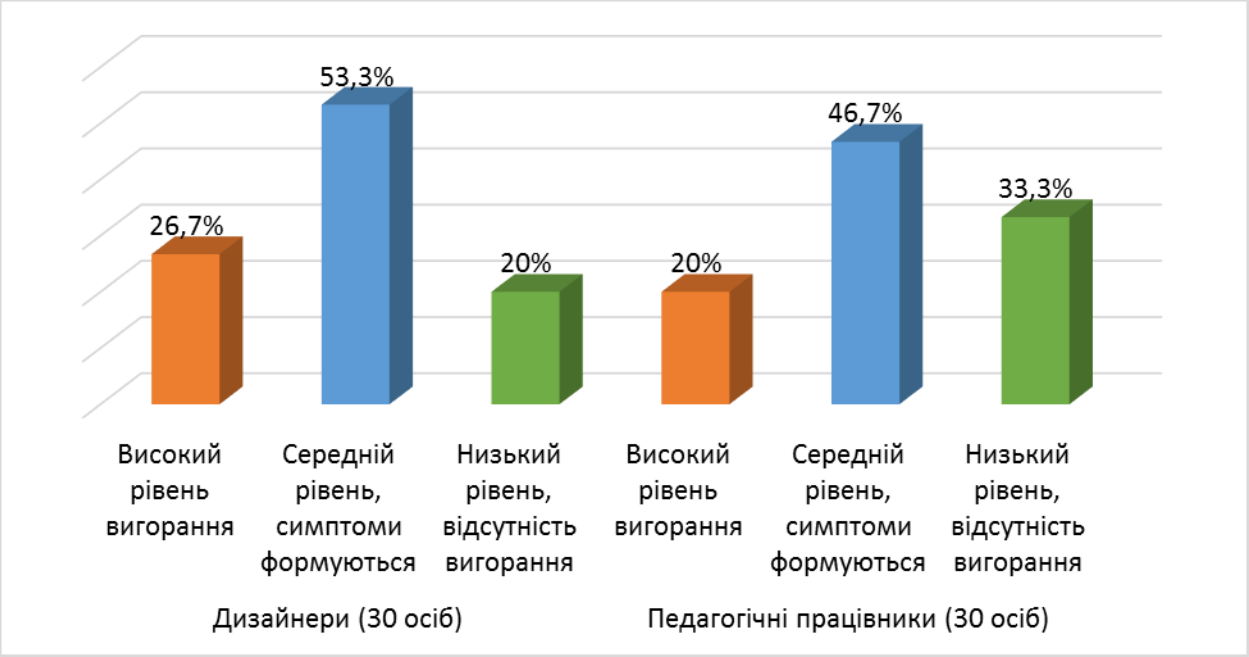


Рис. 3.1. Рівні професійного вигорання опитуваних за методикою К. Маслач, С. Джексон

За даними рис. 3.1. помітно, що більшість опитуваних дизайнерів мають середній рівень вигорання (53,3%), у них симптоми вигорання знаходяться на стадії формування. Оптимальні низькі показники вигорання виявлено у 20% дизайнерів, однак 26,7% респондентів відрізняються сформованим симптомом вигорання, вони мають високий рівень вияву всіх його симптомів.

А серед педагогічних працівників більшість також мають середній рівень сформованості професійного вигорання (46,7%), що вказує на те, що симптом формується. Ще для 20% властивий високий рівень професійного вигорання, і 33,3% мають низький рівень сформованості за всіма показниками, що свідчить про оптимальну відсутність проявів професійного вигорання серед педагогічних працівників.

Використовуючи «Методику дослідження емоційного вигорання» (В. Бойко), отримали такі результати опитування дизайнерів та педагогічних працівників (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Стадії й симптоми емоційного вигорання респондентів за методикою В.Бойко

		Дизайнери (30 осіб)						Педагогічні працівники (30 осіб)					
		Симптом склався		Симптом складається		Не склався		Симптом склався		Симптом складається		Не склався	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Стадія напруження	Переживання психотравмуючих обставин	6	20%	18	60%	6	20%	6	20%	15	50%	9	30%
	Незадоволеність собою	7	23,3%	18	60%	5	16,7%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
	«Загнаність в клітку»	7	23,3%	17	56,7%	6	20%	5	16,7%	15	50%	10	33,3%
	Тривога й депресія	7	23,3%	15	50%	8	26,7%	5	16,7%	16	53,3%	9	30%
	Загальні показники по стадії	7	23,3%	17	56,7%	6	20%	6	20%	15	50%	9	30%
Стадія резистенції	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	9	30%	15	50%	6	20%	5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%
	Емоційно-моральна дезорієнтація	7	23,3%	18	60%	5	16,7%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
	Розширення сфери економії емоцій	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%
	Редукція професійних обов’язків	9	30%	15	50%	6	20%	5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%
	Загальні показники по стадії	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
Стадія виснаження	Емоційний дефіцит	7	23,3%	18	60%	5	16,7%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
	Емоційна відстороненість	8	26,7%	16	53,3	6	20%	8	26,7%	15	50%	7	23,3%
	Особистісна відстороненість, або деперсоналізація	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%
	Психосоматичні і психовегетативні порушення	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%
	Загальні показники по стадії	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%
Синдром емоційного вигоряння		8	26,7%	15	50%	7	23,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%

За даними, відображеними у таблиці 3.2., помітно, що у дизайнерів помітні виразніші прояви емоційного вигорання, що проявляється у більшої кількості опитуваних на сформованій стадії, ніж для педагогічних працівників.

Так, зокрема *на стадії напруження* такі симптоми, як переживання психотравмуючих обставин проявляються на сформованому рівні у 20% дизайнерів та педагогічних працівників. Однак такі симптоми, як незадоволеність собою властиві для 23,3% програмістів, що на 3,3% більше ніж серед педагогічних працівників. А симптоми «загнаність у клітку» і «тривога й депресія», що властиві для 23,3% дизайнерів, проявляються в них частіше, ніж у педагогічних працівників (на 6,6%). Порівнюючи низькі прояви симптомів за цією стадією, помічаємо, що «симптом не склався» у 16,7-26,7% дизайнерів та 30-33,3% педагогічних працівників.

Отже, за стадією напруження, як початковою стадією емоційного вигорання, 20% дизайнерів та 30% педагогічних працівників мають оптимальний показник (симптом не склався). Для 56,7% дизайнерів та 50% педагогічних працівників. властивий середній рівень його формування (симптом складається). При цьому 23,3% дизайнерів та 20% педагогічних працівників мають уже сформований симптом емоційного вигорання на даній стадії.

Щодо сформованості симптомів *на стадії резистенції* помітно, що неадекватне вибіркове емоційне реагування проявляється у 30% дизайнерів та 16,7% педагогічних працівників. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації так само більше властивий для дизайнерів (23,3%), ніж для педагогічних працівників (20%). Розширення сфери економії емоцій властиве більшою мірою для дизайнерів (26,7%), ніж педагогічних працівників (23,3%). Редукція професійних обов’язків спостерігається у 30% дизайнерів і 16,7% педагогічних працівників. Досить помітною є різниця у проявах низьких рівнів цих симптомів – у 20-23,3% дизайнерів та 33,3-36,7% педагогічних працівників.

За загальними показниками на стадії резистенції у 26,7% опитаних дизайнерів та 20% педагогічних працівників виявлено уже сформований симптом емоційного вигорання. Оптимальні показники «не сформованого симптому» властиві для 23,3% дизайнерів та 33,3% педагогічних працівників, що вказує на потребу проведення профілактичної-корекційної роботи більшою мірою із групою опитуваних дизайнерів.

За показниками сформованості *стадії виснаження* як найбільш критичної щодо емоційного вигорання помічено, що симптом емоційного дефіциту проявляється у 23,3% дизайнерів і 20% педагогічних працівників. Емоційна відстороненість виявляється в однакової кількості опитаних – по 26,7% респондентів. За показниками деперсоналізації помітно, що високий рівень сформованості даного симптому властивий для 26,7% дизайнерів та 23,3% педагогічних працівників. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень проявляється у 26,7% і 23,3% респондентів відповідно. Низькі прояви симптомів на цій стадії властиві для 16,7-23,3% дизайнерів та 23,3-33,3% педагогічних працівників.

За узагальненими показниками на стадії виснаження тільки 23,3% дизайнерів та 33,3% педагогічних працівників не мають симптомів емоційного вигорання. В 26,7% дизайнерів та 23,3% педагогічних працівників виявлено високі прояви симптомів, що вказують на вже сформовані показники вигорання, які є свідченням дійсного вигорання. У 50% опитаних дизайнерів і 43,3% педагогічних працівників симптом вигорання на стадії виснаження складається.

Узагальнюючи отримані результати опитування респондентів, помічаємо більшу кількість дизайнерів із сформованими симптомами і стадіями емоційного вигорання (26,7%), ніж серед педагогічних працівників (20%). За узагальненими показниками встановлено, що ці респонденти мають сформовані показники емоційного вигорання і потребують корекційної діяльності психолога з ними для подолання негативних наслідків вигорання.

Також варто звернути увагу на 50% дизайнерів та 46,7% педагогічних працівників, які мають показники симптомів, що складаються і відповідно – у них формуються стадії вигорання. З цими працівниками варто проводити профілактичну роботу для попередження емоційного вигорання під час виконання професійних обов'язків. Тільки 23,3% дизайнерів і 33,3% педагогічних працівників мають оптимальні показники відсутності симптомів емоційного вигорання.

Для кращої наочності вважаємо вартим представити загальні дані про сформованість всіх стадій вигорання у дизайнерів та педагогічних працівників за допомогою рис. 3.2.

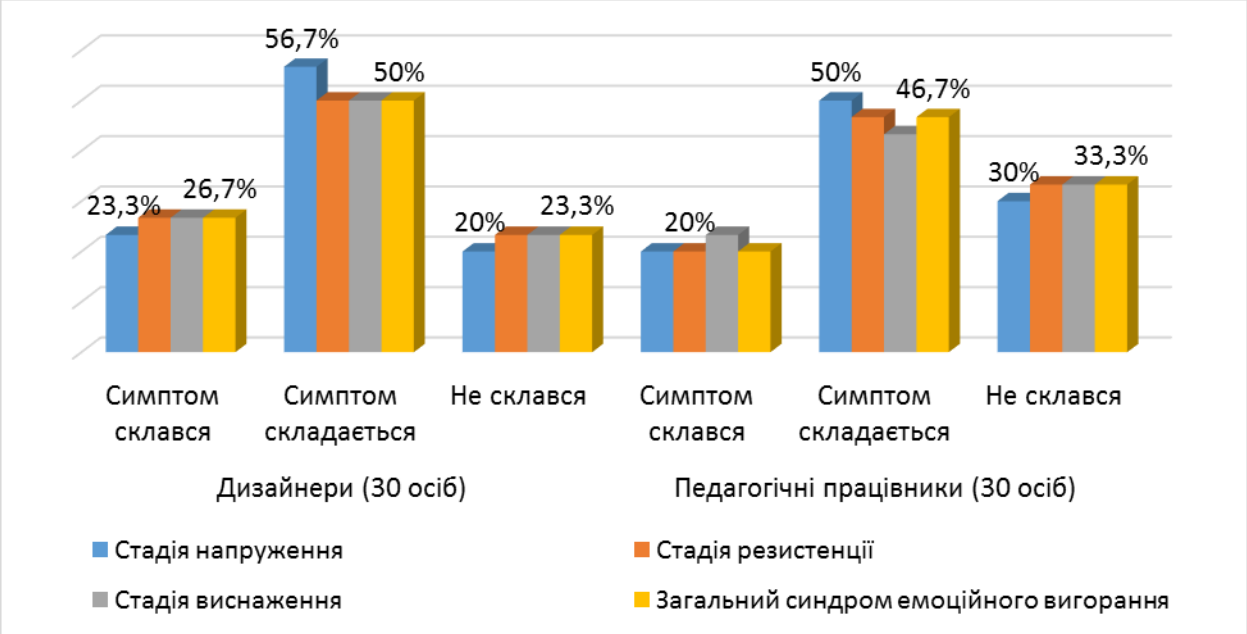


Рис. 3.2. Сформованість стадій емоційного вигорання опитуваних за методикою В. Бойко

За узагальненими показниками сформованості емоційного вигорання помічаємо, що 26,7% опитаних дизайнерів і 20% педагогічних працівників мають сформований симптом. Для 50% дизайнерів і 46,7% педагогічних працівників властиве формування симптомів, і тільки 23,3% і 33,3% респондентів обох груп опитаних не мають симптомів, що навпаки вказують на не сформованість симптому емоційного вигорання. Отже, оскільки серед дизайнерів на 10% менше опитуваних із оптимальними проявами не

сформованості емоційного вигорання, з ними варто провести психологічну роботу з профілактики і корекції симптомів вигорання.

Використовуючи при опитуванні опонентів анкету оцінки нервово-психічної стійкості «Прогноз-2» (В. Рибніков), ми отримали наступні рівні сформованості даної стійкості в дизайнерів і педагогічних працівників (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Рівні нервово-психічної стійкості респондентів за методикою В. Рибнікова

Показники сформованості	Дизайнери (30 осіб)		Педагогічні працівники (30 осіб)	
	n	%	n	%
Незадовільна нервово-психічна стійкість (НПС)	8	26,7%	7	23,3%
Задовільна НПС (початковий рівень)	12	40%	6	20%
Хороша НПС, сприятливий прогноз	5	16,7%	6	20%
Висока НПС, сприятливий прогноз	5	16,7%	11	36,7%

Як бачимо, переважна більшість опитуваних дизайнерів мають задовільну НПС (40% респондентів), що вказує на початковий рівень формування стійкості до нервово-психічного вигорання, і передбачає залучення працівників до активної профілактично-корекційної роботи для запобігання симптомів вигорання.

Високу нервово-психічну стійкість мають 16,7% дизайнерів. Ці опитувані відрізняються здатністю до адекватного вирішення стресових ситуацій, менш емоційно реагують на професійні труднощі, мають значний запас сил, енергії та здоров’я для вирішення поставлених професійних завдань. Ще 16,7% дизайнерів мають хорошу НПС та сприятливий прогноз щодо якісного виконання своїх обов’язків.

Однак велика кількість дизайнерів (26,7%) мають прояви незадовільної нервово-психічної стійкості, що характеризує нестабільний стан їх нервової системи, емоційного напруження, втрати віри у власні сили та ймовірного розчарування в професії. Загалом ці показники є найбільш негативними і

вказують на сформоване вигорання, що супроводжує деформацію особистості та професійного профілю працівників. Ці опитувані потребують негайної та якісної допомоги, оскільки не володіють стійкістю до будь-яких впливів середовища та професійного життя, у них високий ризик виникнення захворювань та нервових зривів.

Щодо педагогічних працівників – то 36,7% з них мають високу нервово-психічну стійкість і сприятливий прогноз щодо опору впливам професійних стресів на життя та якість діяльності. Для 20% опитаних педагогічних працівників властива задовільна нервово-психічна стійкість, що вказує на початкову стадію її формування, і ще 20% працівників мають хорошу НПС та гарний, сприятливий прогноз для опору професійним труднощам і подолання наслідків стресів.

Ще досить значна частина опитаних – 23,3% педагогічних працівників відрізняються низькою, незадовільною нервово-психічною стійкістю, що має несприятливий прогноз як для подолання наслідків професійного стресу, так і для загального фізичного та психічного здоров'я опитаних.

Для порівняння отриманих результатів опитування дизайнерів та педагогічних працівників представимо наочно ці дані (рис. 3.3.).

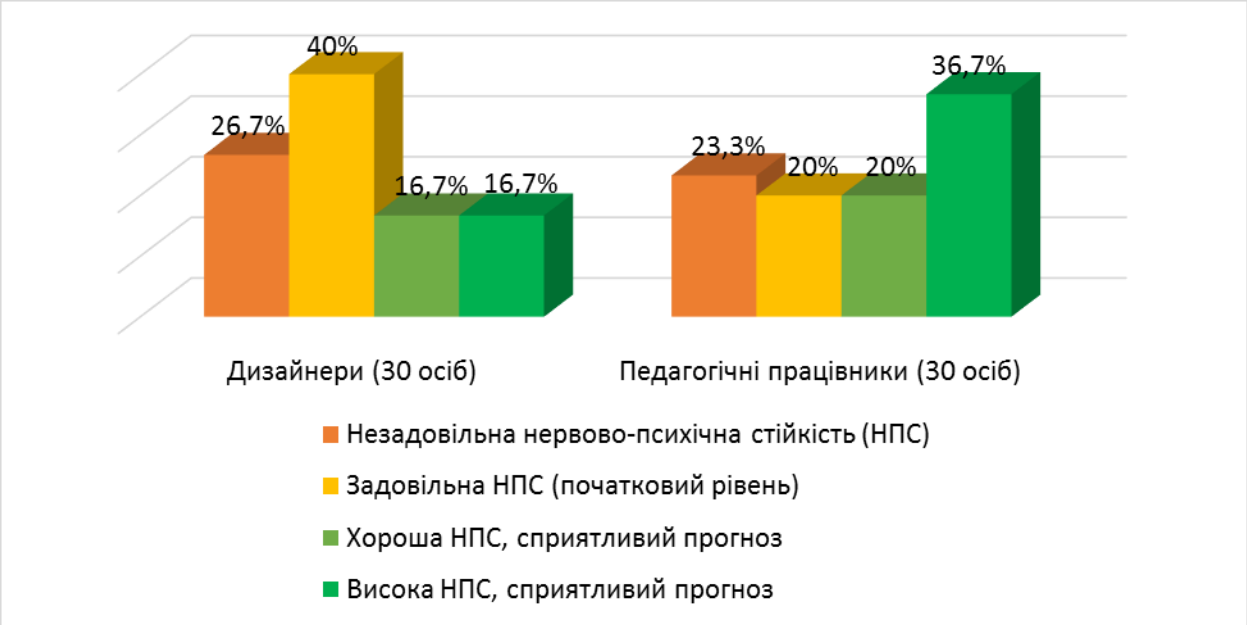


Рис. 3.3. Рівні нервово-психічної стійкості опитуваних за методикою В. Рибнікова

Отже, незадовільна НПС властива для 26,7% дизайнерів та 23,3% педагогічних працівників, які мають значний ризик формування професійного вигорання, вони не здатні до опору стресам і робочим навантаженням, не вміють адекватно вирішувати проблеми.

Задовільна НПС, що вказує на початковий рівень формування стійкості до впливів стресу, успішного справляння з робочими навантаженнями, виявлено у 40% дизайнерів та 20% педагогічних працівників. Тобто дизайнери частіше мають задовільну НПС (на 20%), і потребують психологічної допомоги з формування стійкості до впливів професійного стресу, опірності різним виробничим проблемам.

Хороша НПС виявляється у 16,7% дизайнерів та 20% педагогів, а найбільш оптимальна – висока нервово-психічна стійкість властива більшою мірою для педагогічних працівників (36,7%), що на 20% більше ніж серед дизайнерів.

Таким чином, майже третина опитуваних (26,7% дизайнерів та 23,3% педагогічних працівників) відрізняться вкрай негативними показниками низької нервово-психічної стійкості, і потребують допомоги психолога. Решта мають початкові та оптимальні прояви нервово-психічної стійкості, що сприяють вирішенню професійних завдань, опору різним стресам, недопущенню професійної деформації працівників.

За методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана) було визначено прояви мотивації дизайнерів та педагогічних працівників у професійній діяльності (табл. 3.4). Помітно, що у більшості дизайнерів проявляється умовно оптимальна мотивації професійної діяльності – зовнішня позитивна (у 46,7%), вони обрали цю професію не за покликом серця і прагнення реалізуватися, а для отримання власних переваг. Внутрішня мотивація професійної діяльності як найбільш оптимальна – виявлена у 33,3% дизайнерів. Ці фахівці прагнуть реалізувати свій потенціал конкретно в обраній сфері професійної діяльності. І для 20%

характерний вибір професії через зовнішні негативні мотиви, що не є оптимальними для професійної діяльності, успішно самореалізації в ній.

Таблиця 3.4

Мотивація професійної діяльності респондентів за методикою К. Замфір

Показники мотивації проф. діяльності	Дизайнери (30 осіб)		Педагогічні працівники (30 осіб)	
	n	%	n	%
Внутрішня (оптимальна) мотивація діяльності	10	33,3%	12	40%
Зовнішня позитивна мотивація діяльності	14	46,7%	12	40%
Зовнішня негативна мотивація діяльності	6	20%	6	20%

Переважаюча більшість опитуваних педагогів мають внутрішню мотивацію професійної діяльності (у 40%), що вказує на їх прагнення до самореалізації саме в даній професії, до досягнення високих результатів у навчанні дітей та схильність до саморозвитку саме у педагогічному напрямку. Для досить значної частини опитуваних (40%) властива зовнішня позитивна мотивація, що вказує на вибір педагогічними працівниками професії вчителя не за зміст діяльності, а інші пріоритетні переваги (наприклад, можливість наглядати за дитиною, яка навчається у школі, тривала відпустка влітку, тощо). Однак є й група опитуваних, які мають зовнішню негативну мотивацію (20%), що спостерігається у людей, які вимушено пішли працювати за певною професією, помилилися у виборі.

Для кращої наочності вважаємо вартим відобразити отримані результати опитування дизайнерів та педагогічних працівників за допомогою рис. 3.4.

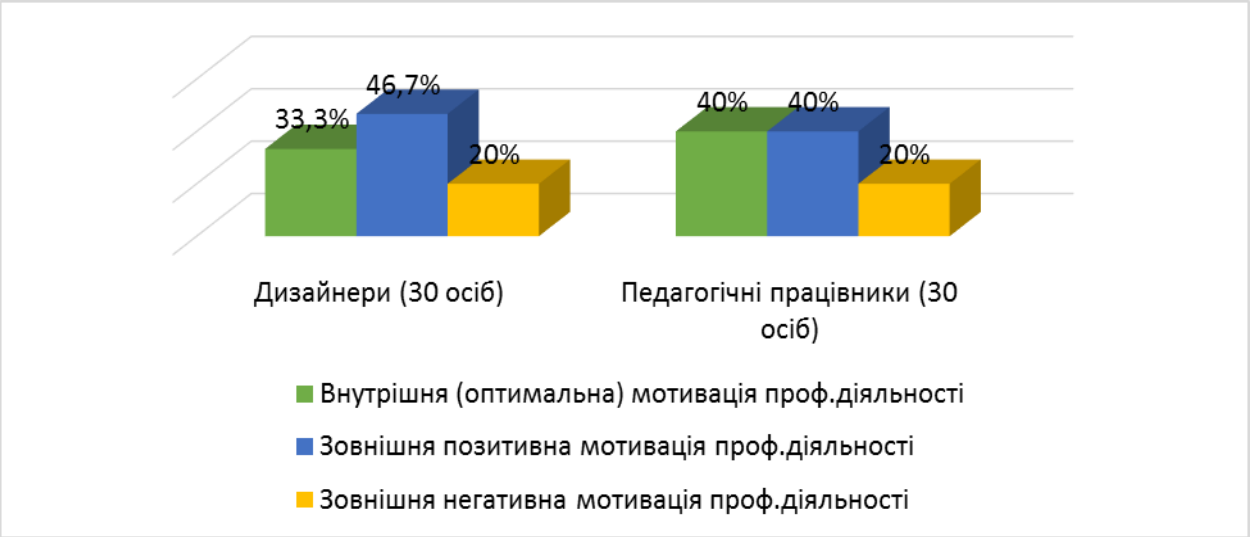


Рис. 3.4. Мотивація професійної діяльності опитуваних за методикою К. Замфір

За даними рис. 3.4. помічаємо, що внутрішня мотивація професійної діяльності, що є оптимальною, більш властива для педагогічних працівників (на 6,7%), зовнішня мотивація професійної діяльності виявляється більшою мірою у дизайнерів (на 6,7%). А зовнішня негативна мотивація професійної діяльності властива для 20% кожної з опитуваних груп фахівців.

Зважаючи на отримані результати доцільним є проведення психологічних профілактично-розвиваючих та корекційних заходів, спрямованих на оптимізацію ставлення дизайнерів до професійної діяльності, підвищення внутрішньої мотивації до виконання професійних обов'язків та профілактики професійного вигорання.

Відповідно до аналізу результатів за методикою «Інтегральна задоволеність працею» (А. Барташов) отримано наступні дані щодо структурних складових задоволеності працею та інтегрального показника задоволеності трудовою діяльністю дизайнерів і педагогів (табл. 3.5):

Таблиця 3.5

Психологічні характеристики задоволеності респондентів працею за методикою А. Барташова

Складові задоволеності працею	Дизайнери (30 осіб)						Педагогічні працівники (30 осіб)					
	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень		Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Інтерес до роботи	14	46,7%	13	43,3%	3	10%	12	40%	11	36,7%	7	23,3%
Задоволеність досягненнями в роботі	10	33,3%	14	46,7%	6	20%	12	40%	12	40%	6	20%
Задоволеність взаєминами з співробітниками	15	50%	10	33,3%	5	16,7%	18	60%	9	30%	3	10%
Задоволеність взаєминами з керівництвом	11	36,7%	14	46,7%	5	16,7%	10	33,3%	12	40%	8	26,7%
Рівень домагань у професійній діяльності	10	33,3%	14	46,7%	6	20%	12	40%	10	33,3%	8	26,7%
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	10	33,3%	15	50%	5	16,7%	6	20%	15	50%	9	30%
Задоволеність умовами праці	12	40%	14	46,7%	4	13,3%	12	40%	12	40%	6	20%
Професійна відповідальність	10	33,3%	15	50%	5	16,7%	18	60%	6	20%	6	20%
Загальна задоволеність працею	11	36,7%	13	43,3%	6	20%	12	40%	11	36,7%	7	23,3%

Відповідно до представлених результатів, більшість дизайнерів мають високий і середній рівні прояву інтересу до роботи (у 46,7% та 43,3%). Однак ще 10% мають низький рівень інтересу до роботи.

Щодо прояву задоволеності досягненнями в роботі, то 46,7% дизайнерів мають середній рівень, а високий – виявлено тільки у третини опитуваних (33,3%).

Задоволеність взаєминами із колегами на високому рівні властива для 50% опитаних, ще 33,3% дизайнерів мають середній рівень задоволеності. Задоволеність взаєминами із керівництвом на високому рівні властива для

36,7% дизайнерів, на середньому – для 46,7% опитуваних, і ще 16,7% відзначають низьку якість задоволеності стосунками як із співробітниками, так із керівниками.

Рівень домагань у професійній діяльності, що характеризує прагнення та цілі дизайнерів, на високому рівні знаходиться у 33,3%, на середньому – у 46,7%. Перевагу виконуваної роботи над високим заробітком мають тільки третина дизайнерів (33,3%), а половина мають середній рівень цього показника задоволеності працею. Задоволеність умовами праці на високому рівні мають 40% дизайнерів і 46,7% вказали на середній рівень задоволеності умовами праці. Професійна відповідальність як показник компетентності фахівця, виявлено на високому рівні у 33,3%, на середньому – у 50% дизайнерів. Загалом низький рівень задоволеності умовами праці та іншими показниками трудових відносин демонструють 13,3-20% дизайнерів, що вказує на їх невисоку оцінку своєї професійної діяльності та можливостей у конкретній сфері.

Також, аналізуючи результати опитування педагогічних працівників, помітним є переважання високого та середнього рівнів прояву інтересу до роботи (у 40% та 36,7% педагогів). Однак ще 23,3% мають низький рівень інтересу до роботи.

Щодо прояву задоволеності досягненнями в роботі, то спостерігається переважно високий та середній рівень (по 40% опитуваних) у більшості педагогів, однак для 20% властива низька самооцінка досягнень у педагогічній діяльності.

Задоволеність взаєминами із колегами на високому рівні властива для 60% опитаних, ще 30% мають середній рівень задоволеності, і для 10% властивий низький рівень.

Задоволеність взаєминами із керівництвом на високому рівні властива для 33,3% педагогів, на середньому – для 40% опитуваних, і ще 26,7% відзначають низьку якість задоволеності стосунками із керівниками.

Рівень домагань у професійній діяльності, що характеризує прагнення та цілі педагогічних працівників, на високому рівні знаходиться у 40%, на середньому – у 33,3%, і низький рівень мають 26,7%.

Перевага виконуваної роботи над високим заробітком серед опитуваних була виявлена на середньому рівні у 50%, на високому рівні у 20%, і ще 30% мають низький рівень вказаного показника.

Задоволеність умовами праці відзначили на високому і середньому рівнях по 40% опитуваних педагогів, ще 20% вказали на низьку задоволеність умовами праці.

Професійна відповідальність як показник компетентності фахівця, виявлено на високому рівні у 60%, на середньому – у 20% і на низькому – у 20%.

Відповідно до даних методики було підраховано інтегральний показник задоволеності працею серед дизайнерів і педагогічних працівників. Для кращої наочності вважаємо вартим представити його прояв за допомогою рис. 3.5:

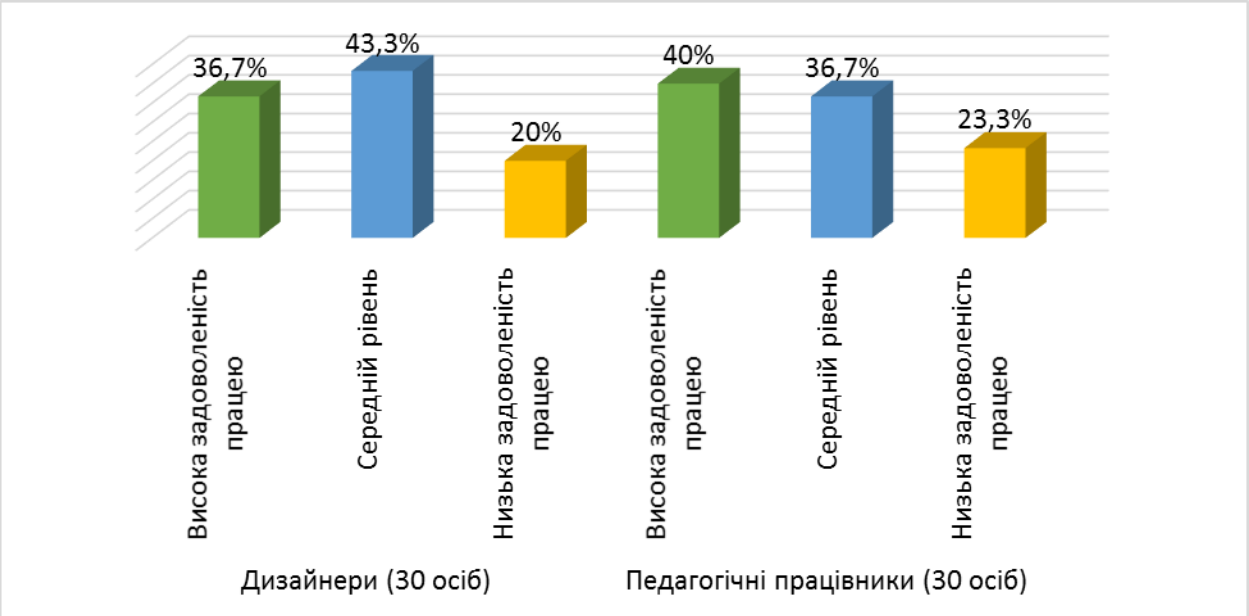


Рис. 3.5. Рівні прояву інтегральної задоволеності опитуваних працею за методикою А.В. Барташова

За даними рис. 3.5. помітно, що високий рівень задоволеності працею більш властивий для педагогів (на 3,3%), а середній – більшою мірою властивий для дизайнерів (на 6,6%). Крім того, серед опитуваних педагогів на 3,3% більше осіб мають низький рівень прояву інтегральної задоволеності працею. Однак і серед дизайнерів також було виявлено й опитуваних, які мають низький рівень задоволеності працею (20%). Вважаємо, що з ними слід проводити профілактичні та корекційні заходи, спрямовані на підвищення професійної майстерності та оптимізацію психоемоційного стану, профілактику професійного вигорання.

Аналізуючи результати опитуваних дизайнерів та педагогічних працівників, ми спробували визначити, які чинники впливають на сформованість симптомів професійного вигорання у респондентів. Загалом помітних розбіжностей у встановленні закономірностей між симптомами вигорання та нервово-психічної стійкості респондентів, задоволеністю працею серед дизайнерів та педагогічних працівників не виявлено, тому представимо зроблені висновки за всією вибіркою опитуваних (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Сформованість стадій емоційного вигорання у респондентів з різними рівнями професійного вигорання

Респонденти і симптоми	Респонденти із високим рівнем проф.вигорання (14 осіб)			Респонденти із середнім рівнем проф.вигорання (30 осіб)			Респонденти із низьким рівнем проф.вигорання (16 осіб)		
	Симптом склався	Симптом складається	Не склався	Симптом склався	Симптом складається	Не склався	Симптом склався	Симптом складається	Не склався
Стадія напруження	13 92,9%	1 7,1%	-		30 100%	-	-	1 6,2%	15 93,8%
Стадія резистенції	14 100%	-	-		29 96,7%	1 3,3%	-	-	16 100%
Стадія виснаження	14 100%	-	-	1 3,3%	28 93,3%	1 3,3%	-	-	16 100%
Синдром емоційного вигоряння	14 100%				29 96,7%	1 3,3%			16 100%

Як бачимо, респондентам із високим рівнем професійного вигорання однозначно властиві високі показники сформованості синдрому емоційного вигорання. Опитуваним із середнім рівнем професійного вигорання переважно властиві середні показники сформованості симптомів емоційного вигорання, що вказує на його стадію формування. А для респондентів із низьким, оптимальним рівнем професійного вигорання, однозначно властиві показники того, що симптоми емоційного вигорання не склалися.

Розглянемо прояви нервово-психічної стійкості у респондентів з різними рівнями професійного вигорання (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Рівні нервово-психічної стійкості у респондентів з різними рівнями професійного вигорання

Показники сформованості	Респонденти із високим рівнем проф.вигорання (14 осіб)	Респонденти із середнім рівнем проф.вигорання (30 осіб)	Респонденти із низьким рівнем проф.вигорання (16 осіб)
Незадовільна нервово-психічна стійкість (НПС)	12 85,7%	3 10%	-
Задовільна НПС (початковий рівень)	2 14,3%	16 53,3%	-
Хороша НПС, сприятливий прогноз	-	6 20%	5 31,2%
Висока НПС, сприятливий прогноз	-	5 16,7%	11 68,8%

Як бачимо, для респондентів з високим рівнем професійного вигорання, більшою мірою властива незадовільна нервово-психічна стійкість (85,7%). І ще в 14,3% виявляється задовільна НПС, яка теж не допомагає зберігати спокій та стійкість до стресових ситуацій у професінйому і сімейному житті.

У респондентів із середнім рівнем професійного вигорання переважають прояви задовільної НПС (53,3%), проте уже в третин працівників виявляються хороша і висока нервово-психічна стійкість (20% і

16,7% відповідно). Тобто серед цих працівників є фахівці із оптимальними проявами НПС, що допомагає їм стійко реагувати на різні проблеми та докладати належних зусиль для їх вирішення.

А в опитаних, які не мають симптомів професійного вигорання, переважають висока і хороша нервово-психічна стійкість (68,8% і 31,2%). Ці працівники найкраще захищені від впливу професійного стресу, володіють конструктивними стратегіями вирішення різних проблем, здатні до швидкого відновлення у випадку потрапляння до стресової ситуації.

Отже, наявність високої і хорошої нервово-психічної стійкості є запобіжним чинником виникнення симптомів професійного вигорання, а виразні прояви нервово-психічної не стійкості, навпаки, тісно пов’язані із вигоранням фахівців на робочому місці.

За проявами мотивації професійної діяльності також помічаємо різні показники в респондентів із різними рівнями професійного вигорання (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Мотивація професійної діяльності у респондентів з різними рівнями професійного вигорання

Показники мотивації проф. діяльності	Респонденти із високим рівнем проф.вигорання (14 осіб)	Респонденти із середнім рівнем проф.вигорання (30 осіб)	Респонденти із низьким рівнем проф.вигорання (16 осіб)
Внутрішня (оптимальна) мотивація діяльності		6 20%	16 100%
Зовнішня позитивна мотивація діяльності	4 28,6%	22 73,3%	-
Зовнішня негативна мотивація діяльності	10 71,4%	2 6,7%	-

Опитуваним з високим рівнем професійного вигорання властиві переважно зовнішня негативна та зовнішня позитивна мотивація трудової

діяльності (71,4% і 28,6%). Тобто вигоранню частіше піддаються ті фахівці, які не відчувають, що робота є їхнім покликанням, і не задовольняє особистісних потреб і мотивів.

Для респондентів із середнім рівнем професійного вигорання більшою мірою властива зовнішня позитивна мотивація діяльності (73,3%), вони орієнтовані на отримання пріоритетів, які дає професія, однак не відчувають себе творчо реалізованими в ній.

А для респондентів із відсутністю симптомів вигорання, характерна внутрішня мотивація професійної діяльності (100%). Вони відчувають натхнення, розуміють, що в кожній роботі є позитивні та негативні сторони, однак стійко реагують на всі труднощі, вміють вирішувати проблеми. І загалом задоволені своєю роботою та реалізацією себе в ній.

Таким чином, для запобігання професійного вигорання корисною є внутрішня мотивація професійної діяльності, відчуття самореалізації у праці. А зовнішня негативна мотивація (наприклад, робота тільки для збагачення, коли цікавить сам факт працевлаштування, не важливо куди), навпаки, може призвести до професійного вигорання та швидкої втрати інтересу до такої роботи.

Проаналізуємо особливості задоволеності працею у респондентів з різними рівнями професійного вигорання (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Рівні задоволеності працею у респондентів з різними рівнями професійного вигорання

Рівні задоволеності працею	Респонденти із високим рівнем проф.вигорання (14 осіб)	Респонденти із середнім рівнем проф.вигорання (30 осіб)	Респонденти із низьким рівнем проф.вигорання (16 осіб)
Високий рівень	-	7 23,3%	16 100%
Середній рівень	1 7,1%	23 76,7%	
Низький рівень	13 92,9%		

Таким чином, для респондентів із високим рівнем професійного вигорання однозначно властива низька задоволеність працею, а для опитуваних із оптимальним, низьким рівнем вигорання – навпаки – висока задоволеність працею та її умовами. Для опитуваних, які мають середній рівень професійного вигорання, переважно властиві середній (76,7%) і високий (23,3%) рівні задоволеності власною працею.

Отже, одним із чинників, який пов'язаний із професійним вигоранням, є стійка незадоволеність працею у фахівців. І для профілактики сформованості симптомів вигорання доцільно приділяти увагу корекції їх поглядів щодо обраної професії, свого професійного життя і шляху до досягнення успіхів у ньому.

Зважаючи на проаналізовані результати опитування бренд-дизайнерів та педагогічних працівників, помічаємо, що у дизайнерів частіше проявляється професійне та емоційне вигорання, незадовільна нервово-психічна стійкість, недостатні показники оптимальної задоволеності працею та мотивації трудової діяльності. Тому з ними варто провести психологічну роботу з профілактики і подолання симптомів професійного вигорання.

3.2. Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів та перевірка ефективності її впровадження

Для проведення із дизайнерами психологічної роботи розроблено «Психологічну програму запобігання професійного вигорання дизайнерів».

При побудові занять програми скористалися напрацюваннями І. Галецької [12], Є. Курченко та Р. Мороз [41], О. Рассказової [55], Г. Ребрик [56], О. Пагави [64], Н. Холодецької [69], Р. Чубук [74], І. Шабелян [76] та ін.

Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів

Мета: профілактика і корекція проявів професійного вигорання у дизайнерів.

Завдання:

– підвищення стресостійкості, опірності до впливів професійного стресу та виробничих навантажень;

– розвиток навичок активного та просоціального подолання стресових ситуацій; посилення адаптаційного потенціалу;

– розширення навичок диференціації та відображення актуальних емоційних переживань;

– тренування навичок регулювання та переробки емоцій, контролю поведінки;

– формування комунікативних навичок; позитивної комунікації у колективі; розвиток толерантного, товариського ставлення до колег та клієнтів;

– визначення високоефективних стратегій професійної поведінки; розвиток навичок конструктивного вирішення практичних завдань професійної діяльності;

– мотивування до саморозвитку професійної майстерності, до досягнення високих професійних результатів.

Повний зміст занять наведено у додатку Е. Тут наведено послідовність проведення основних вправ та завдань на кожному із 6 психологічних занять програми для запобігання професійного вигорання дизайнерів.

Заняття 1

Мета: зняття стресу і зниження психоемоційної напруги, тривожності; формування навичок регуляції поведінки; вдосконалення особистісних якостей; формування навичок самоаналізу та визначення балансу між роботою та особистим життям; мотивування до активізації ресурсів для подолання професійного стресу та вирішення виробничих проблем; формування погляду на майбутнє життя та визначення пріоритетів для себе наприкінці професійного шляху (прогнозування майбутнього).

Привітання. Знайомство. Вправа «Ехо»

Мета: знайомство з учасниками групи, формування позитивного настрою на занятті.

Вправа «Карусель спілкування»

Мета: підвищити навичок самопізнання, розвивати вміння самопрезентації.

Вправа для визначення ознак професійного вигорання «Баланс реальний і бажаний»

Мета: дати змогу проаналізувати баланс сил та проблем у професійному та сімейному житті.

Вправа «Я – вдома, я – на роботі»

Мета: дати змогу визначити риси особистості, властиві для робочого образу та для сімейного образу працівників.

Вправа «Поле самодіагностики», самодіагностика прояву ознак професійного вигорання

Мета: дати змогу продіагностувати стан власного професійного вигорання і деформації, сформувати уявлення про його симптоми, і спланувати роботу з його подолання.

Вправа «Ідеальна робоча ситуація»

Мета: визначення ідеальних умов для роботи, пошук найбільш сприятливих обставин для здійснення

Вправа «Мені 70 років»

Мета: спрогнозувати власне майбутнє на етапі завершення професійного життя, визначити майбутні орієнтири та ідеали, яких би хотілося досягти.

Релаксаційна вправа «Водоспад»

Мета: сформувати здатність до саморелаксації; зняття стресу і зниження напруги, тривожності.

Підведення підсумків

Мета: формування рефлексивності учасників, надання змоги узагальнити отримані знання та навички, висловити свої враження від заняття.

Заняття 2

Мета: уточнити й розширити знання працівників про синдром емоційного вигорання, причини виникнення; ознайомити з ознаками синдрому емоційного вигорання та методами його профілактики.

Привітання, налаштування на групову роботу.

«Мозковий штурм»

Мета: повідомити тему заняття, обговорити уявлення учасників про професійне вигорання.

Інформаційне повідомлення «Синдром емоційного вигорання»

Мета: розширити знання працівників про синдром емоційного вигорання, причини виникнення.

Вправа-діагностування «Рівень вашої емоційної рівноваги»

Мета: діагностика рівня емоційної стійкості, гніву, стресу в житті учасників, визначення рівня емоційної рівноваги.

Вправа «Швидка допомога при стресі»

Мета: вправляти учасників у застосуванні прийомів швидкого реагування при стресі.

Інформаційне повідомлення «Формула успіху»

Мета: ознайомити з формулою успішної людини.

Релаксація «Тихе озеро»

Мета: зняти психоемоційне напруження; вчити прийомам релаксації та розвивати навички самоконтролю.

Підведення підсумків. Рефлексія заняття.

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії.

Заняття 3

Мета: зняття стресу і зниження напруги, тривожності; формування навичок модифікації поведінки; активізація до саморозвитку, вдосконалення особистісних якостей; мотивування до побудови кроків з досягнення бажаного майбутнього; активізація внутрішніх ресурсів.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Інформаційне повідомлення психолога про професійне вигорання

Мета: повідомити про психічне вигорання, надати змогу діагностувати його симптоми в учасників.

Вправа «М'язова гімнастика»

Мета: навчання учасників способів розслаблення, формування навичок саморегуляції відчуттів у тілі.

Вправа «Лимон»

Мета: для зниження напруги, формування навичок саморегулювання емоцій і поведінки.

Рольова гра «Контроль гніву»

Мета: для контролювання прояву гніву, набуття досвіду для розв'язання складної ситуації.

Вправа «Управління ритмом дихання»

Мета: навчання учасників способів управління своїм диханням, формування навичок самозаспокоєння, розслаблення, саморегуляції емоцій і поведінки.

Вправа «Квадратне дихання»

Мета: навчання учасників способам саморегуляції, володіння навичками заспокійливого дихання.

Вправа «Напружся, щоб розслабитися»

Мета: навчання учасників способам саморегуляції, напруження-розслаблення.

Вправа «Діалог з напруженою частиною тіла»

Мета: навчання способам розслаблення, саморегуляції емоцій та поведінки.

Вправа «Внутрішній промінь»

Мета: для зниження внутрішньої напруженості, розслаблення, мотивування до відновлення після дії стресу, активізація внутрішніх ресурсів.

Підведення підсумків

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії.

Заняття 4

Мета: формування навичок регуляції і модифікації поведінки; розвиток навичок емоційного відображення своїх переживань, навчання розпізнавати емоції інших та управляти своєю поведінкою у спілкуванні з ними; активізація до саморозвитку, вдосконалення особистісних якостей; мотивування до досягнення бажаного майбутнього.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Вправа «Розпізнавання власних емоцій»

Мета: інформування учасників про важливість саморозуміння розпізнавання власних емоцій.

Дискусія «Чи можу я управляти емоціями»

Мета: залучити учасників до обговорення власних можливостей у регулюванні та управлінні своєю емоційною поведінкою.

Вправа «Напруження-розслаблення»

Мета: формування навичок саморегуляції, оволодіння прийомами самоконтролю.

Вправа «Бурулька» («Морозиво»)

Мета: навчання учасників способам саморегуляції, розслаблення.

Вправа «Антистресова терапія» (із використанням релаксаційної музики)

Мета: надати можливість розслабитися, знизити психоемоційне напруження.

Вправа «Стратегії самодопомоги»

Мета: визначити можливі стратегії самодопомоги, активізувати до пошуку ефективних методів самопідтримки.

Підведення підсумків

Підведення підсумків. Рефлексія заняття.

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії.

Заняття 5

Мета: зняття стресу і зниження напруги; діагностування власних симптомів емоційного напруження, редукції досягнень, деперсоналізації; активізація внутрішніх ресурсів до подолання професійного вигорання; стимулювання до пошуку ефективних способів самодопомоги.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Вправа «Асоціації»

Мета: формувати асоціативний ряд, показати різні ставлення до одного явища.

Притча про трьох каменярів

Мета: показати різні погляди на одну й ту ж роботу, активізувати до роздумів про цінність своєї праці.

Вправа «Палац почуттів»

Мета: зняти напруження, розслабитися, вчити регулювати власні емоції.

Вправа-групове обговорення «Дії при сильних негативних емоціях, стресові»

Мета: залучити учасників до обміну досвідом з подолання сильних негативних переживань, стресу.

Вправа «Люди мого життя»

Мета: для корекції агресивності, вироблення вміння контролювати гнів, набуття досвіду розв'язання конфлікту, пошуку ресурсів для подолання проблем, аналіз соціальних зв'язків учасників.

Міні-дискусія по підгрупах «Що заважає вам отримувати задоволення від професійної діяльності?».

Мета: визначення бар'єрів до професійного розвитку і задоволення від професійної діяльності.

Вправа «Прожити місяць»

Мета: надати змогу проаналізувати професійний шлях в перспективному плануванні, спрямувати до пошуку найбільш важливих сфер самореалізації та здійснення кроків для досягнення професійних успіхів.

Вправа релаксація «Очищення від тривог»

Мета: зняття стресу і зниження напруги, тривожності; формування навичок регулювання поведінки; мотивування до досягнення бажаного майбутнього.

Рефлексія. Підведення підсумків заняття.

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії, надати змогу висловити свої враження від заняття.

Заняття 6

Мета: формувати навички саморегуляції, самоконтролю емоцій; формувати усвідомлене ставлення до себе та своїх дій; розвивати впевненість в собі і своїх силах і здібностях; сприяти самоаналізу сильних сторін, особистісних ресурсів для побудови бажаного образу життєвого шляху, стимулювати до визначення кроків із вдосконалення своїх особистих та професійних якостей; надати рекомендації з подолання професійного стресу; знизити напруження і тривогу.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Вправа «Усвідомлена ходьба»

Мета: формування навичок усвідомленої поведінки, підвищення вмінь саморозуміння і прийняття себе.

Вправа «Камінь з плечей»

Мета: вчити долати відчуття м’язової скутості та психічної напруженості.

Вправа «Допоможи собі відновитися після стресу»

Мета: надати учасникам рекомендації, щоб відновити власні сили після затяжного переживання стресу (вітаміни, вправи, релаксація, спілкування із сім’єю і друзями).

Вправа-аутотренінг

Мета: ознайомити учасників із технікою аутотренінгу для заспокоєння, розслаблення, зниження негативних переживань.

Вправа «Рекомендації з подолання стресу»

Мета: надати рекомендації учасникам з подолання стресу, пропозиція обмінятися досвідом, як вони поводяться у проблемних ситуаціях.

Вправа «Образ життєвого шляху»

Мета: дати змогу проаналізувати образ свого життєвого шляху, дослідити свої уявлення про професію, про себе в ній, про своє життя як професіонала в конкретній сфері.

Вправа «Перелік особистих ресурсів»

Мета: дати змогу провести самоаналіз сильних сторін, особистісних ресурсів.

Вправа-релаксація «Біла хмара»

Мета: зняти напруження, знизити тривогу і емоційне вигорання, розслабитися.

Рефлексія. Підведення підсумків заняття.

Мета: підведення підсумків, надання змоги для аналізу власного досвіду та засвоєння позитивних надбань заняття.

Розроблену психологічну програму запобігання професійного вигорання дизайнерів впроваджено у ході профілактично-корекційної роботи з респондентами експериментальної групи (30 осіб). До контрольної групи ввійшли педагогічні працівники (30 осіб), і з ними психологічної роботи не було проведено.

Під час проведення програми занять помітили, що дизайнери активно брали участь в пропонованих видах діяльності, виконували завдання ділових та рольових ігор, пізнавали свої сильні сторони, вчилися використовувати наявні особистісні ресурси, взаємодіяли між собою та обмінювалися досвідом з вирішення професійних проблем. Завдяки залученню дизайнерів до психологічної роботи з профілактики професійного вигорання учасники ознайомилися з його симптомами, діагностували їх наявність, спланували роботу з профілактики і подолання проявів. Також ознайомилися із рекомендаціями для успішного запобігання професійного вигорання в майбутньому.

Для перевірки ефективності проведеної психологічної роботи було проведено повторне опитування респондентів ЕГ (дизайнери) та КГ (педагогічні працівники) за попередньо обраними методиками і проаналізовано отримані результати. Представимо дані за всіма проведеними психодіагностичними методиками, отримані «до» та «після» впровадження психологічної програми запобігання професійного вигорання дизайнерів.

Використовуючи опитувальник «Професійне вигорання» MBI (К. Маслач і С. Джексон), отримали такі результати у респондентів ЕГ і КГ (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Рівні сформованості показників професійного вигорання респондентів ЕГ і КГ за методикою К. Маслач, С. Джексон

Шкали та рівні сформованості	ЕГ (дизайнери, 30 осіб)												КГ (педагогічні працівники, 30 осіб)											
	До						Після						До						Після					
	Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький		Високий		Середній		Низький	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Емоційне виснаження	7	23,3%	18	60%	5	16,7%	2	6,7%	10	33,3%	18	60%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%	6	20%	15	50%	9	30%
Деперсоналізація	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	3	10%	14	46,7%	13	43,3%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
Редукція особистих досягнень	9	30%	15	50%	6	20%	2	6,7%	10	33,3%	18	60%	5	16,7%	14	46,7%	11	36,7%	5	16,7%	15	50%	10	33,3%
Заг. проф. вигорання	8	26,7%	16	53,3%	6	20%	2	6,7%	10	33,3%	18	60%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%

В ЕГ встановлено позитивні зміни у зменшенні кількості осіб із високими рівнями сформованості симптомів професійного вигорання. Зокрема, на 16,6% стало менше дизайнерів із високим рівнем емоційного виснаження, і на 43,3% стало більше працівників із оптимальним низьким рівнем. За проявами деперсоналізації – на 16,7% стало менше респондентів із високим рівнем, і на 20% збільшилась частка опитуваних із низьким, оптимальним рівнем. На 23,3% стало менше дизайнерів із високим рівнем прояву редукції особистих досягнень, і на 40% стало більше респондентів із оптимальним низьким рівнем.

За загальним рівнем сформованості професійного вигорання в групі дизайнерів на 20% стало менше респондентів із високим рівнем, і на 40% стало більше працівників із оптимальним низьким рівнем.

В КГ змін майже не виявлено, так само 20% мають високий рівень сформованості емоційного виснаження, в 20% виявлено високий рівень деперсоналізації (на 3,3% менше), і в 16,7% прояви редукції особистих досягнень. За загальним рівнем професійного вигорання – оптимальні показники мають 33,3% педагогічних працівників, а в 20% виявлено високий рівень вигорання.

Представимо наочно узагальнені результати опитування респондентів ЕГ і КГ щодо змін у проявах професійного вигорання за допомогою рис. 3.6.

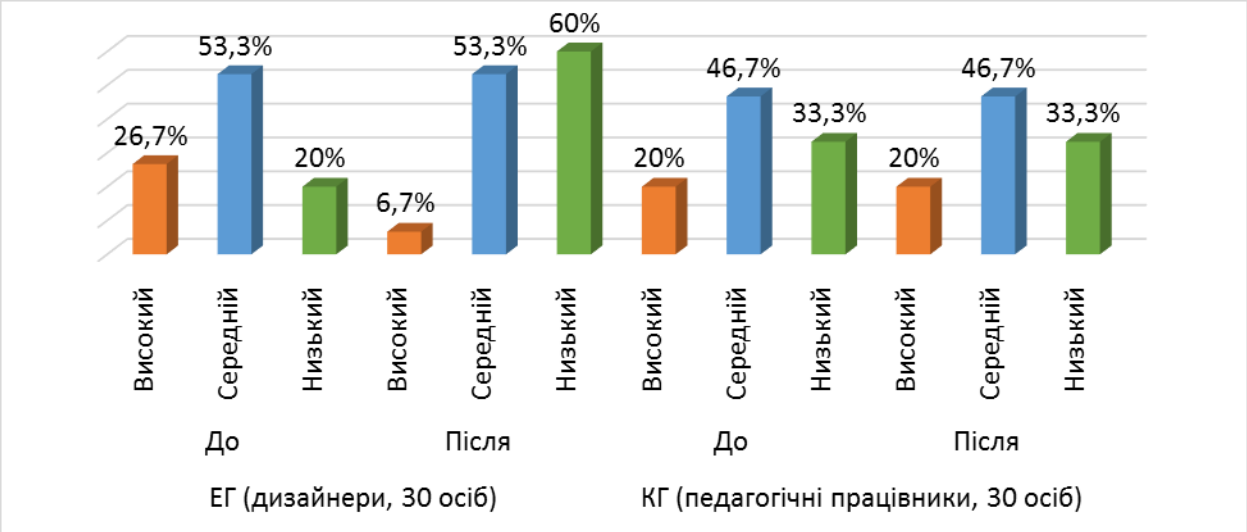


Рис. 3.6. Динаміка професійного вигорання респондентів ЕГ і КГ за методикою К. Маслач, С. Джексон

Отже, в групі дизайнерів на 40% стало більше працівників із низькими оптимальними проявами відсутності симптомів професійного вигорання. Це вказує на позитивні зміни внаслідок їх участі в психологічних заняттях. Відповідно до цього за отриманими результатами опитування респондентів ЕГ підтверджуємо високу ефективність проведення психологічної програми запобігання професійного вигорання дизайнерів.

За «Методикою дослідження емоційного вигорання» (В. Бойко) встановлено такі рівні сформованості стадій емоційного вигорання у респондентів ЕГ і КГ (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Стадії й симптоми емоційного вигорання респондентів за методикою В. Бойко

Стадії і рівні	ЕГ (дизайнери, 30 осіб)												КГ (педагогічні працівники, 30 осіб)											
	До						Після						До						Після					
	Симптом склався		Симптом складається		Не склався		Симптом склався		Симптом складається		Не склався		Симптом склався		Симптом складається		Не склався		Симптом склався		Симптом складається		Не склався	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Стадія напруження	7	23,3%	17	56,7%	6	20%	2	6,7%	12	40%	16	53,3%	6	20%	15	50%	9	30%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
Стадія резистенції	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	3	10%	11	36,7%	16	53,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
Стадія виснаження	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	2	6,7%	11	36,7%	17	56,7%	7	23,3%	13	43,3%	10	33,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%
Синдром емоційного вигорання	8	26,7%	15	50%	7	23,3%	2	6,7%	12	40%	16	53,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%	6	20%	14	46,7%	10	33,3%

Серед респондентів ЕГ внаслідок проведеної психологічної роботи виявлено позитивні зміни, на 16,6% стало менше дизайнерів із високим рівнем сформованості симптомів на стадії напруження, на 33,3% стало більше опитаних із оптимальним низьким рівнем, що вказує на те, що симптом не склався. Також в ЕГ на 16,7% стало менше респондентів із високим рівнем симптомів на стадії резистенції, і на 30% стало більше осіб із низьким рівнем. На стадії виснаження на 20% стало менше респондентів із високим рівнем і на 33,4% підвищилась кількість дизайнерів із оптимальним відсутнім проявом.

За загальним проявом емоційного вигорання – на 20% стало менше респондентів ЕГ з високим рівнем, що вказує на сформованість симптомів, і на 30% стало менше дизайнерів із оптимальним проявом відсутності симптомів. Представимо наочно отримані дані про динаміку змін проявах емоційного вигорання (рис. 3.7.).

В КГ на 3,3% стало більше респондентів із низьким рівнем вияву симптомів на стадії напруження, на 3,3% стало менше педагогічних працівників із високим рівнем вияву симптомів на стадії виснаження. Але загалом за показниками емоційного вигорання – так само 20% респондентів мають високий рівень сформованості симптомів, у 46,7% симптоми формуються, а в 33,3% – відсутні.

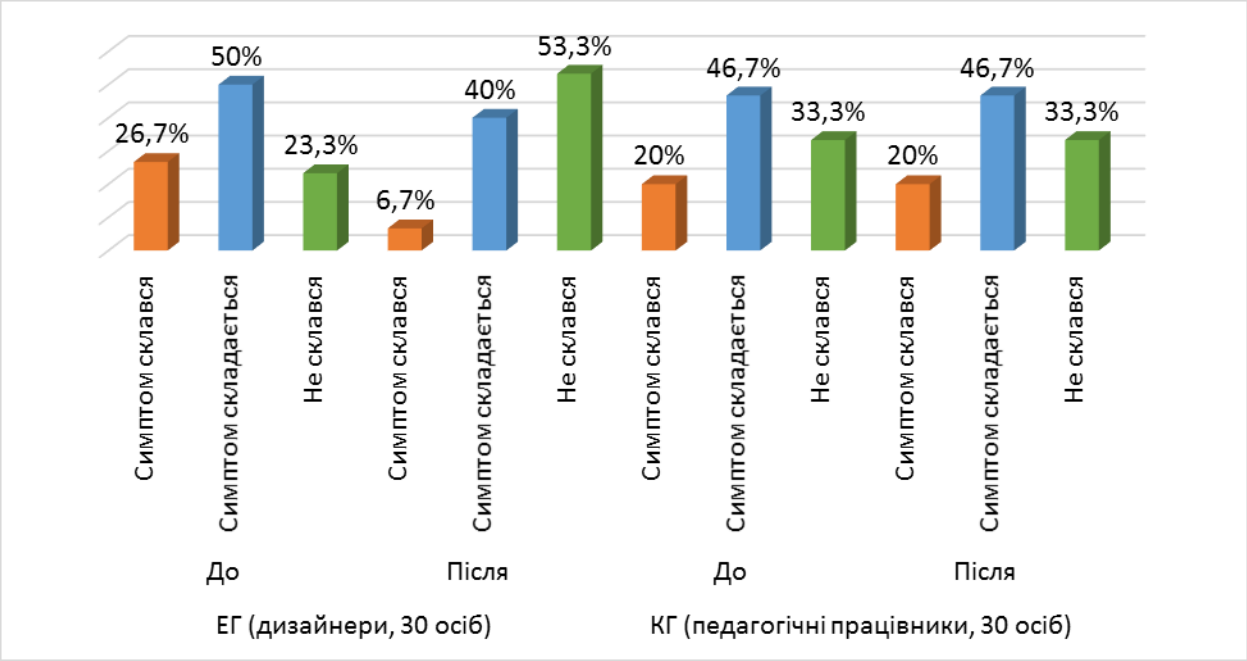


Рис. 3.7. Динаміка емоційного вигорання респондентів ЕГ і КГ за методикою В.Бойко

Як бачимо, в ЕГ на третину стало більше респондентів із оптимальними відсутніми проявами симптомів емоційного вигорання. Отже, психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів була ефективною і сприяла зниженню проявів емоційного вигорання у респондентів-дизайнерів.

Використовуючи анкету оцінки нервово-психічної стійкості «Прогноз-2» (В. Рибніков), отримали такі результати опитування респондентів ЕГ і КГ (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Рівні нервово-психічної стійкості респондентів ЕГ і КГ за методикою В. Рибнікова

Показники сформованості	ЕГ (дизайнери, 30 осіб)				КГ (педагогічні працівники, 30 осіб)			
	До		Після		До		Після	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Незадовільна нервово-психічна стійкість (НПС)	8	26,7%	2	6,7%	7	23,3%	6	20%
Задовільна НПС (початковий рівень)	12	40%	8	26,7%	6	20%	7	23,3%
Хороша НПС, сприятливий прогноз	5	16,7%	10	33,3%	6	20%	7	23,3%
Висока НПС, сприятливий прогноз	5	16,7%	10	33,3%	11	36,7%	10	33,3%

В ЕГ на 20% стало менше респондентів із незадовільною НПС, на 13,3% – із задовільною нервово-психічною стійкістю. Разом з цим на 16,6% стало більше респондентів із хорошою НПС, і так само на 16,6% підвищилась кількість дизайнерів із високою НПС та оптимальним прогнозом щодо здатності опиратися різним стресовим подіям, конструктивно вирішувати проблеми.

В КГ на 3,3% стало менше респондентів із незадовільною НПС та на 33,3% стало менше педагогічних працівників із високою НПС. При цьому на 3,3% підвищилась кількість із задовільною та хорошою НПС. Тобто в загальному вигляді зміни не виразні, так само більшість педагогічних працівників мають високу і хорошу нервово-психічну стійкість.

Представимо наочно отримані позитивні результати в розвитку НПС респондентів ЕГ і КГ за допомогою рис. 3.8.

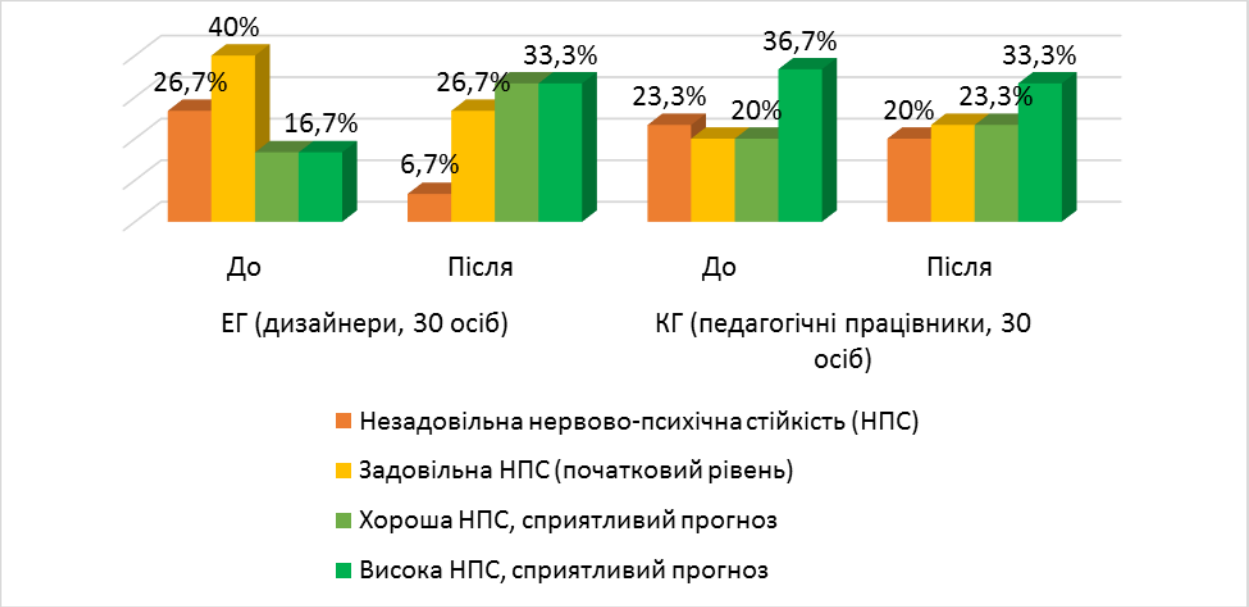


Рис. 3.8. Динаміка нервово-психічної стійкості респондентів ЕГ і КГ за методикою В. Рибнікова

Як бачимо – на 20% стало менше дизайнерів із незадовільною нервово-психічною стійкістю, і на третину підвищилася кількість респондентів ЕГ із високою та хорошою НПС (сумарно на 33,2%). За отриманими результатами підтверджено ефективність впровадження психологічної програми запобігання професійного вигорання дизайнерів, яку рекомендуємо до використання в практичній діяльності психолога з фахівцями даної категорії.

За методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана) отримано такі дані опитування респондентів ЕГ і КГ (табл. 3.13).

У респондентів експериментальної групи виявлено позитивні зміни – на 20% стало більше дизайнерів із проявом внутрішньої оптимальної мотивації праці. На 6,7% стало менше опитаних із проявами зовнішньої позитивної, і на 13,3% стало менше опитуваних із проявами зовнішньої негативної мотивації професійної діяльності. Загалом на 20% стало більше респондентів із внутрішньою мотивацією, що вказує на зміну поглядів дизайнерів на власну роботу, на пошук її позитивних аспектів та особистісних значень для кожного.

Таблиця 3.13

Мотивація професійної діяльності респондентів ЕГ і КГ за методикою К. Замфір

Показники мотивації проф. діяльності	ЕГ (дизайнери, 30 осіб)				КГ (педагогічні працівники, 30 осіб)			
	До		Після		До		Після	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Внутрішня (оптимальна) мотивація діяльності	10	33,3%	16	53,3%	12	40%	12	40%
Зовнішня позитивна мотивація діяльності	14	46,7%	12	40%	12	40%	12	40%
Зовнішня негативна мотивація діяльності	6	20%	2	6,7%	6	20%	6	20%

В КГ без змін – по 40% респондентів мають внутрішню та зовнішню позитивну мотивацію трудової діяльності, і в 20% виявлено зовнішню негативну мотивацію праці.

Представимо наочно отримані результати опитування респондентів ЕГ та КГ за цією методикою визначення мотивації професійної діяльності (рис. 3.9).

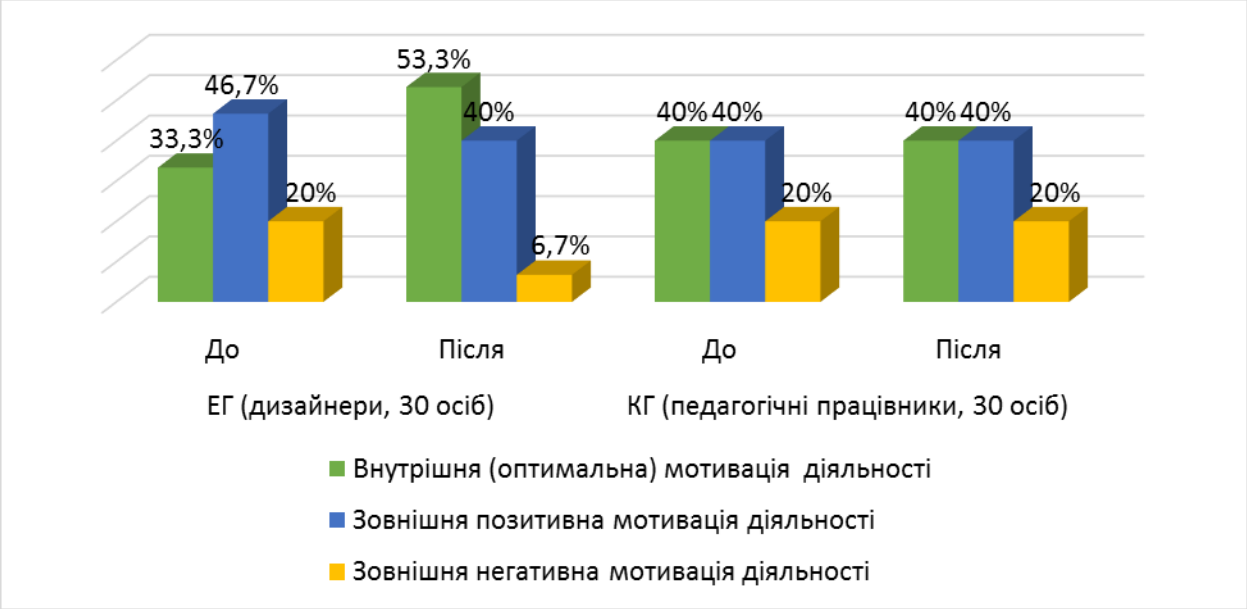


Рис. 3.9. Динаміка мотивації професійної діяльності респондентів ЕГ і КГ за методикою К. Замфір

За цими результатами опитування, що вказують на зростання кількості респондентів ЕГ із внутрішньою оптимальною мотивацією професійної діяльності, визначаємо ефективність проведеної психологічної програми запобігання професійного вигорання дизайнерів. Адже попередньо ми вже встановили, що внутрішня мотивація професійної діяльності характерна для осіб із відсутністю вигорання. А тому для профілактики вигорання слід формувати в респондентів позитивну внутрішню мотивацію, яка дасть змогу відчути себе професіоналом, здатним до самореалізації в обраній сфері діяльності.

Представимо результати опитування респондентів ЕГ і КГ та методикою «Інтегральна задоволеність працею» (А. Барташев) (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Психологічні характеристики задоволеності респондентів ЕГ і КГ працею за методикою А. Барташова

Рівні задоволеності працею	ЕГ (дизайнери, 30 осіб)				КГ (педагогічні працівники, 30 осіб)			
	До		Після		До		Після	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Високий рівень, задоволеність працею	11	36,7%	17	56,7%	12	40%	12	40%
Середній рівень	13	43,3%	13	43,3%	11	36,7%	12	40%
Низький рівень, не задоволеність	6	20%	-	-	7	23,3%	6	20%

В ЕГ на 20% стало більше респондентів із високим рівнем задоволеності працею, і зникли опитувані, які були вкрай незадоволені своєю працею. Дизайнери переважно вказували, що мають позитивні думки щодо своєї роботи, адекватно оцінювали її переваги і недоліки.

За проявами задоволеності працею – в КГ виявлено мінімальні зміни. Зокрема, на 3,3% стало більше респондентів КГ із середнім рівнем, і на стільки ж зменшилась частка опитуваних із низьким рівнем.

Представимо наочно отримані результати опитування респондентів ЕГ та КГ (рис. 3.10).

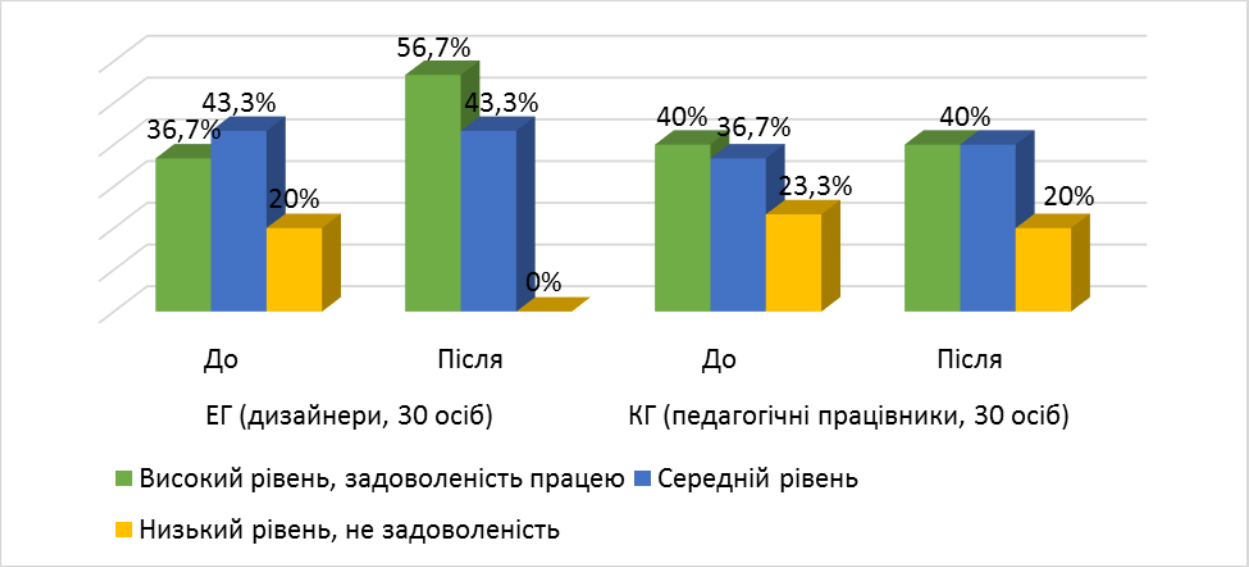


Рис. 3.10. Динаміка задоволеності респондентів ЕГ і КГ працею за методикою А. Барташова

Як бачимо, на 20% стало більше дизайнерів, які дають високі оцінки своїй праці та задоволені умовами своєї професійної діяльності, взаєминами з колегами і клієнтами, мірою вияву професійної відповідальності тощо. Позитивним показником є зникнення респондентів із низьким рівнем, що вказує на підвищення задоволеності своєю працею у групі дизайнерів. А оскільки раніше було встановлено, що задоволеність працею є одним із чинників, які впливають на професійне вигорання, то зростання задоволеності є профілактичним засобом до формування симптомів вигорання.

Відповідно до вказаного підтверджено ефективність проведення психологічної роботи за програмою занять, спрямованою на запобігання професійного вигорання дизайнерів. Рекомендуємо розроблену та апробовану «Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів» до використання в профілактично-корекційній роботі психологів із дизайнерами.

Висновки до розділу 3

За отриманими результатами дослідження більшість дизайнерів мають середній рівень вигорання (53,3%), у них симптоми вигорання знаходяться на стадії формування. Низькі показники вигорання виявлено у 20% дизайнерів, однак 26,7% респондентів відрізняються сформованим симптомом вигорання. Більшість педагогічних працівників також мають середній рівень сформованості професійного вигорання (46,7%), однак ще для 20% властивий високий рівень вигорання, і 33,3% мають оптимальний низький рівень, що на 13,3% більше, ніж серед дизайнерів.

Проаналізовано симптоми емоційного вигорання на стадіях напруження, резистенції, виснаження, і встановлено, що тільки 23,3% дизайнерів та 33,3% педагогічних працівників не мають симптомів емоційного вигорання. В 26,7% дизайнерів та 23,3% педагогічних працівників виявлено високі прояви симптомів, що вказують на вже сформовані показники вигорання, які є свідченням дійсного вигорання.

При дослідженні психологічних чинників, пов’язаних із професійним вигоранням, встановлено, що більшість опитуваних дизайнерів мають задовільну НПС (40% респондентів), високу нервово-психічну стійкість мають 16,7% дизайнерів, і 26,7% дизайнерів мають прояви незадовільної нервово-психічної стійкості. А серед педагогічних працівників – 36,7% з них мають високу нервово-психічну стійкість, ще 20% працівників мають хорошу НПС, і 23,3% педагогічних працівників відрізняються низькою, незадовільною нервово-психічною стійкістю.

Також встановлено, що у більшості дизайнерів (46,7%) проявляється умовно оптимальна мотивації професійної діяльності – зовнішня позитивна. Ще третина дизайнерів мають найбільш оптимальну внутрішню мотивацію професійної діяльності (33,3%). А серед педагогічних працівників 40% мають внутрішню мотивацію професійної діяльності, ще для 40% властива зовнішня позитивна мотивація.

Аналізуючи інтегральний показник задоволеності працею, бачимо, що високий рівень мають 36,7% дизайнерів і 40% педагогічних працівників, середній рівень – більшою мірою властивий для дизайнерів (на 6,6%). При цьому 20% дизайнерів і 23,3% педагогів мають низький рівень задоволеності працею.

При визначенні психологічних чинників, які впливають на виникнення професійного вигорання, проаналізовано зв'язки між вигоранням та емоційним виснаженням, проявами нервово-психічної стійкості, внутрішньої чи зовнішньої мотивації професійної діяльності, незадоволеності працею у фахівців.

Для проведення із дизайнерами психологічної роботи розроблено «Психологічну програму запобігання професійного вигорання дизайнерів», що спрямована на профілактику і корекцію симптомів вигорання у цих працівників. Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів включає 6 занять, під час яких учасники вчилися конструктивно долати проблеми, аналізувати вплив професійних стресів, розслаблюватися, отримали рекомендації для запобігання вигоранню на роботі.

В процесі перевірки ефективності проведеної роботи встановлено, що в експериментальній групі респондентів, до якої входили дизайнери, на 16,6% стало менше працівників з високим рівнем емоційного виснаження, на 16,7% стало менше респондентів із високим рівнем деперсоналізації. На 23,3% стало менше дизайнерів із високим рівнем прояву редукції особистих досягнень. За загальним рівнем сформованості професійного вигорання в ЕГ на 20% стало менше респондентів із високим рівнем, і на 40% стало більше працівників із оптимальним низьким рівнем.

При аналізі симптомів на різних стадіях сформованості емоційного вигорання в ЕГ серед респондентів виявлено позитивні зміни, на 16,6% стало менше дизайнерів із високим рівнем сформованості симптомів на стадії напруження, на стадії резистенції. І на 20% стало менше респондентів із високим рівнем сформованості симптомів на стадії виснаження. За загальним

проявом емоційного вигорання – на 20% стало менше респондентів ЕГ з високим рівнем, і на 30% стало менше дизайнерів із оптимальним проявом відсутності симптомів.

В ЕГ на 20% стало менше респондентів із незадовільною НПС, на 13,3% – із задовільною нервово-психічною стійкістю. Разом з цим на третину підвищилася кількість респондентів ЕГ із високою та хорошою НПС (сумарно на 33,2%).

Крім того, в ЕГ на 20% стало більше дизайнерів із проявом внутрішньої оптимальної мотивації праці, і на 20% стало більше респондентів із високим рівнем задоволеності працею.

Отримані результати дослідження підтверджують високу ефективність проведеної психологічної роботи за «Психологічною програмою запобігання професійного вигорання дизайнерів», яку рекомендуємо до використання в профілактично-корекційній роботі психологів із дизайнерами.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз і практичне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання дизайнерів дали змогу зробити такі висновки:

1. Здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання фахівців у психологічній літературі. Встановлено, що професійне вигорання розуміється як довготривала стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Професійне вигорання є синдромом, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію особистих і професійних досягнень.

Найчастіше виділяються п’ять груп симптомів, які відображають синдром вигорання: фізичні симптоми (втома, виснаження, головний біль); емоційні (недостатність емоцій, байдужість, цинізм, песимізм); поведінкові (байдужість до їжі, надмірність робочого часу, постійна втома і стійке бажання відпочити в процесі професійної діяльності); інтелектуальні (когнітивні порушення – зменшення концентрації уваги, погіршення пам’яті, уповільнення мислення; зниження інтересу до професійних ідей, інновацій в професії); соціальні (низька соціальна активність, зниження інтересу до хобі і до якісного відпочинку, мале коло спілкування на роботі та в сім’ї).

Професійне вигорання виникає внаслідок впливу стресових ситуацій протягом тривалого часу та хронічного напруження, яке супроводжує професійну діяльність. Поступово хронічна втома, що супроводжує вигорання, викликає у працівників стан апатії та депресії, спалахи роздратування, почуття напруги, дискомфорту.

2. Висвітлено психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів як представників творчих професій порівняно з представниками соціономічної сфери.

Найчастіше професійне вигорання вивчено у соціономічній сфері, де воно залежить від віку і трудового стажу педагогічних працівників, психологів, лікарів, медсестер та інших працівників, які щодня стикаються із

великою кількістю клієнтів, пацієнтів, учнів, покупців та ін. Однак останнім часом стали досліджуватися й прояви симптомів професійного вигорання і в представників творчих професій, до яких відносяться дизайнери. Оскільки в роботі дизайнерів багато творчих моментів, креативності у створюваних продуктах і проєктах, вони ризикують вигоріти через обмеженість, недостатність розвитку когнітивних здібностей для виконуваної роботи, через не вміння домовлятися із клієнтами і конфлікти з ними, через прагнення все зробити самостійно, без делегування частини обов'язків іншим членам групи дизайнерів, які трудяться над спільним проєктом тощо.

Важливими для дизайнера є професійні вміння та навички, через які розкривається зміст його професійної компетентності, та наявність творчих здібностей, що є запорукою ефективного виконання професійних обов'язків. Дуже важливими для роботи дизайнера є аналітичні вміння; прогностичні навички; рефлексивні розумові процеси; комунікативні особистісні якості; креативний дизайн мислення та ін. А не сформованість професійних навичок і творчих здібностей викликає значне емоційне напруження, знижує продуктивність професійної діяльності та врешті призводить до вигорання.

3. Емпірично досліджено психологічні особливості професійного вигорання дизайнерів. В процесі дослідження використано психодіагностичні методики: «Професійне вигорання» MBI (К. Маслач і С. Джексон); «Методика дослідження емоційного вигорання» (В. Бойко); анкета оцінки нервово-психічної стійкості «Прогноз-2» (В. Рибніков); «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана); «Інтегральна задоволеність працею» (А. Барташев).

За отриманими результатами дослідження 53,3% дизайнерів мали середній рівень вигорання, симптоми знаходилисяя на стадії формування. Оптимальні низькі прояви вигорання встановлено у 20% дизайнерів, однак майже третина респондентів мали сформовані симптоми вигорання (26,7%) Порівнюючи із педагогічними працівниками, бачимо, що тут також більшість мали середній рівень професійного вигорання (46,7%), ще для 20% властивий

синдром вигорання, а оптимальний рівень мали 33,3% педагогічний працівників, що на 13,3% більше, ніж серед дизайнерів.

За проявами симптомів вигорання на стадіях напруження, резистенції, виснаження, встановлено, що 23,3% дизайнерів та 33,3% педпрацівників не мали симптомів вигорання. Високі прояви симптомів вигорання мали 26,7% дизайнерів і 23,3% педагогічних працівників.

Також було досліджено психологічні чинники, які пов'язуються з вигоранням. Як виявлено, 40% дизайнерів мали задовільну НПС, оптимальну високу нервово-психічну стійкість виявляли 16,7% дизайнерів, і ще 26,7% дизайнерів мали прояви незадовільної нервово-психічної стійкості. А серед педагогічних працівників – 36,7% мали високу НПС, ще 20% працівників мали хорошу НПС, і 23,3% педпрацівників відрізнялися низькою нервово-психічною стійкістю.

Крім того, 46,7% дизайнерів виявляли умовно оптимальну мотивацію професійної діяльності – зовнішню позитивну. Ще третина дизайнерів мали найбільш оптимальну внутрішню мотивацію професійної діяльності (33,3%). А серед педагогічних працівників 40% мали внутрішню мотивацію професійної діяльності, ще для 40% властива зовнішня позитивна мотивація.

За інтегральним показником задоволеності працею високий рівень мали 36,7% дизайнерів і 40% педагогічних працівників, середній рівень – більш властивий для дизайнерів (на 6,6%). При цьому 20% дизайнерів і 23,3% педагогів мали низький рівень задоволеності працею.

Психологічними чинниками, що впливають на виникнення професійного вигорання, є емоційне виснаження. А висока і хороша НПС є чинником профілактики виникнення симптомів професійного вигорання. Виразні прояви негативної НПС тісно пов'язані із вигоранням дизайнерів. Для профілактики професійного вигорання важливою є внутрішня мотивація професійної діяльності, відчуття самореалізації у праці. А зовнішня негативна мотивація може призвести до професійного вигорання та швидкої втрати інтересу до роботи. Ще до психологічних чинників, пов'язаних із

професійним вигоранням, відноситься стійка незадоволеність працею у фахівців. А при відсутності професійного вигорання навпаки помітною є висока задоволеність працею у респондентів.

4. Розроблено психологічну програму запобігання професійного вигорання дизайнерів, перевірено ефективність її впровадження в процесі психологічної роботи з дизайнерами.

Розроблена «Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів» має на меті профілактику і корекцію проявів професійного вигорання у дизайнерів. Орієнтована на підвищення стресостійкості, опірності до впливів професійного стресу та виробничих навантажень; розвиток навичок активного та просоціального подолання стресових ситуацій; посилення адаптаційного потенціалу; тренування навичок регулювання та переробки емоцій, контролю поведінки та ін.

Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів включала 6 занять, спрямованих на інформуванню дизайнерів про симптоми вигорання, діагностику цих симптомів в учасників, залічення до виконання різних рольових ігор та моделюючих професійних ситуацій тощо.

Для перевірки ефективності проведеної роботи організовано повторне опитування респондентів і встановлено, що в ЕГ на 16,6% стало менше дизайнерів із високим рівнем емоційного виснаження і деперсоналізації. На 23,3% стало менше дизайнерів із високим рівнем прояву редукції особистих досягнень. В цілому на 20% стало менше дизайнерів із загальним рівнем сформованості професійного вигорання, і на 40% підвищилася кількість працівників-дизайнерів з оптимальним низьким рівнем вигорання.

В процесі аналізу сформованості симптомів на різних стадіях емоційного вигорання в ЕГ виявлено позитивні зміни, на 16,6% стало менше дизайнерів із високим рівнем симптомів на стадіях напруження і резистенції. На 20% стало менше респондентів із високим рівнем симптомів на стадії виснаження. За загальним проявом емоційного вигорання – серед дизайнерів

на 20% стало менше респондентів з високим рівнем, і на третину стало менше дизайнерів із оптимальним проявом відсутності симптомів (на 30%).

Ще проведена програма сприяла оптимізації психологічних чинників, пов'язаних із запобіганням професійному вигоранню. В ЕГ на 20% стало менше респондентів із незадовільною НПС, і на третину підвищилася кількість респондентів ЕГ із високою та хорошою НПС (сумарно на 33,2%). Також в ЕГ на 20% стало більше дизайнерів із проявом внутрішньої оптимальної мотивації праці, і на 20% стало більше респондентів із високим рівнем задоволеності працею.

За встановленими даними щодо зниження показників і симптомів професійного вигорання серед дизайнерів, а також зростання їх нервово-психічної стійкості, внутрішньої мотивації та задоволеності працею, підтверджуємо високу ефективність впровадження «Психологічної програми запобігання професійного вигорання дизайнерів». Розроблену та апробовану «Психологічну програму запобігання професійного вигорання дизайнерів» рекомендуємо до використання в профілактично-корекційній роботі психологів із дизайнерами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: Методичні рекомендації. Львів: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

2. Бамбурак Н. Методи профілактики виникнення професійних ризиків та деформацій у професійній діяльності працівників медичної та соціальної сфери. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України.* 2018. № 2 (10). С. 5–15.

3. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. *Психолог. Шкільний світ.* 2010. № 38. С. 22–25.

4. Бещук-Венгерська, Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вінниця: ММК, 2015. 61 с.

5. Богословська Ю. В., Малік Т. В. Графічний дизайн як засіб передачі рекламної ідеї у поліграфії. *Культура і сучасність : альманах.* 2021. № 2. С. 136–139.

6. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт. *Конфліктологічна експертиза: теорія та методика : XVIII міжнародна науково-практична конференція.* Київ, 2019. С. 8–12.

7. Василик А., Смалійчук Г., Головко А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів із персоналу. *Економічний простір.* 2020. Вип. 154). С. 174–178.

8. Вахоцька І. Проблема емоційного вигорання у професійній діяльності особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія*. 2016. Вип. 1150. С. 6–8.

9. Вільхова О., Манжелій Н. Профілактика та методи подолання професійного вигорання у вихователів ЗДО. *Теорія та практика навчання і виховання.* 2021. № 78. URL: http://pednauki.pnpu.edu.ua/article/view/249802.

10. Галайда Т. О., Дяченко Ю. О. Застосування стрес-менеджменту в моделях мотивації праці торговельного персоналу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 6 (74). С. 34–40.

11. Галецька І. І., Мельник М. М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія / За ред. С. Д. Максименка*. Київ: ІВЦ Держкомстату України, 2007. Вип. 6. С. 89–95.

12. Галецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2005. № 1. С. 91–100.

13. Гімаєва Ю. А., Никифорова В. С. Креативність і мотивація особистості й взаємозв'язок між ними як основа творчої діяльності у графічних дизайнерів та маркетологів. *Наука і освіта.* 2015. № 1. С. 13–20.

14. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.

15. Головенко Х. В., Сопель О. М. Поширеність синдрому емоційного вигорання у медичного персоналу і фактори, які спричиняють його розвиток. *Медсестринство.* 2017. № 4. С. 51–53.

16. Гриньова М., Бєляєва Н. Синдром емоційного вигорання у майбутніх педагогів та шляхи запобігання його проявам. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : наук. зб.*, 2009. Вип. 29. С. 81–87.

17. Грицук О. В. Психологічні чинники емоційного вигорання вчителів. *Материалы VIII Международной научно-практической конференции «Наука в информационном пространстве – 2012» (4-5 октября 2012г.).* URL: http://www.confcontact.com/2012_10_04/ps6_gricuk.htm.

18. Добровольська Л., Фурсова О. Умови та чинники збереження психологічного здоров'я майбутніх педагогів. *Український науковий журнал «Освіта регіону».* 2013. Вип. 2. С. 235–240.

19. Драга Т. М., Мялюк О. П., Криницька І. Я. Особливості синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Медсестринство.* 2017. № 3. С. 48–51.

20. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Харків, 2013. 22 с.

21. Дубчак О. Б. Профілактика професійної деформації особистості учителя в системі післядипломної педагогічної освіти. *Наук. вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського (Серія «Психологічні науки»): зб. наук. пр.* Миколаїв : МДУ ім. В. О. Сухомлинського, 2011. Т. 2. Вип. 6. С. 101–105.

22. Дубчак О. Б. Синдром вигорання як прояв професійної деформації педагогів. URL: https://jrnl.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/view/12922.

23. Дизайнер – людина, яка будує майбутнє (Інтервю з дизайнером Є. Квашею). URL: https://vsviti.com.ua/nws/93744.

24. Дудяк В. Емоційне вигорання. К.: Главник, 2007. 128 с.

25. Дутін Ц. Педагогічні аспекти професійної підготовки майбутніх фахівців з графічного дизайну. *Вісник університету ім А. Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки.* 2020. № 2 (20). С. 188–193.

26. Ентіс Л. Як відновитися після емоційного вигорання?. URL: https://coworkingplatforma.com/ua/blog/how-to-recover-after-burnout/.

27. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія».* 2013. Вип. 19. С. 80–87.

28. Ільєнко М. М., Пузіков Д. О. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: тези доповідей.* Київ: Університет «Україна», 2008. С. 306–309.

29. Кісіль З. Р. Особистісні детермінанти розвитку професійної деформації працівників органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2015. Вип. 2. С. 164–173.

30. Кльоц Л. А. Особливості розвитку професійної самосвідомості практичного психолога у системі післядипломної освіти : Автореф. дис. … канд. психол. наук : спец. 19.00.07. К., 2012. 20 с.

31. Ковровський Ю. Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби МНС України. *Актуальні проблеми психології.* Київ : Ін-т психології, 2013. Вип. 37. С. 262–264.

32. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП «Інформ.–аналіт. агенство», 2012. 200 с.

33. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Івано–Франківськ, 2016. 24 с.

34. Колтунович Т. А. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація». *Науковий вісник Чернівецького національного університету : зб. наук. праць.* Чернівці : Чернівецький національний університет, 2015. Вип. 746 : Педагогіка та психологія. С. 76–86.

35. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник університету «КРОК».* 2012. Вип. 14. С. 91–95.

36. Кононенко О. І. Феномен вигорання у телефонних консультантів як прояв їх особистісного перфекціонізму. *«Молодий вчений».* 2015. № 2 (17). С. 403–406.

37. Костюк А. В. Превентивні заходи в профілактиці професійного вигорання співробітників органів внутрішніх справ. *Вісник Одеського національного університету.* 2009. Т. 14. Вип. 5, Психологія. С. 56–63.

38. Кривоконь Н. І. Проблеми «професійного вигорання» соціальних працівників. *Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПНУ.* 2011. Т. XIII, ч. 7. С. 95−103.

39. Курченко Є., Мороз Р., Цуканова Т. Прийоми психологічної самодопомоги учасникам бойових дій: Методичні рекомендації. Київ, 2014. 42 с.

40. Лазебна Є. О. Травматичний психологічний стрес та його наслідки. *Практична психологія.* 2000. № 2. С. 32–34.

41. Липовська Н. А. Особливості управління стресами у професійній діяльності державних службовців. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2007. Вип. 2. С. 99−100.

42. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2012. Вип. 2 (1). С. 444–452.

43. Меркулова М. Н. Індивідуально-психологічні особливості особистості соціального працівника в умовах синдрому емоційного вигорання. *Вісник. Серія: Гуманітарні науки.* 2012. Вып. № 11 (115). С. 234–242.

44. 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.

45. Мирян А. М. Синдром емоційного вигорання в соціальних робітників: діагностика, профілактика та корекція. *Теорія і практика сучасної психології,* 2018. Вип. 2. С. 61–64.

46. Мілорадова Н. Е. Особливості прояву емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної

діяльності. *Вісник Національної Академії Оборони*. 2009. Вип. 2 (10). С. 106–110.

47. Міщенко М. С. Феномен емоційного вигорання особистості – теоретичний аналіз проблеми. URL: http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/417/1/Mischenko_M.C..pdf.

48. Мудренко І. Г., Потапов О. О., Сотніков Д. Д. Формування синдрому емоційного вигорання у медичних працівників різних спеціальностей. *Журнал клінічних та експериментальних медичних досліджень.* 2016. Т. 4, № 2. С. 316–323.

49. Мудрик А. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів. *Український науковий журнал «Освіта регіону».* 2013. Вип. 3. С. 238–247.

50. Назарук Н. Каузально-телеологічний формат профілактики «професійного вигорання» вчителя. *Психологія особистості.* 2012. Вип. 1 (3). С. 119–128.

51. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету ім. А. Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2017. Вип. 1 (13). С. 118–125.

52. Профілактика психоемоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти під час професійної діяльності / Г. Грибан, А. Ляшевич, О.Солодовник, П. Ткаченко, О. Скорий, О. Пантус, А. Денисовець, П. Пилипчук. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт).* 2021. Вип. 11(143). С. 41–46.

53. Рассказова О. Тренінг «Емоційна компетентність». *Теорія успіху.* 2017. № 4. С. 52–56.

54. Ребрик Г. Поради практичного психолога для зняття стресу. URL: http://phsycolog.blogspot.com/2012/11/blog-post_7122.html.

55. Редько С. І. До проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання керівників загальноосвітніх навчальних закладів. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/9409/1/S_Redko_ZNP_IS.pdf.

56. Рогинська Т. І. Синдром вигорання у соціальних професіях. *Психологічний журнал*. 2002. № 23 (3). С. 85-95.

57. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2011. Вип. 3(11). С. 103–107.

58. Романовська О. В., Спано А. В. Синдром «професійного вигорання» у спеціалістів з соціальної роботи. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/6306/1/14_Romanovska.pdf.

59. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я: Методичні рекомендації. Миколаїв, 2020. 41 с.

60. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

61. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* 2011. №3. С. 98–100.

62. Стратегія подолання стресових станів учасниками навчально-виховного процесу : науково-методичний посібник / О. В. Пагава, С. О. Гарькавець, В. Є. Харченко, О. Л. Рачок. Сєвєродонецьк : СПД Рєзніков В. С., 2015. 124 с.

63. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України.* 2021. № 2 (88). С. 29–33.

64. Туз Л. Г. Синдром емоційного вигорання медичних сестер на етапі ранньої професіоналізації. *Актуальні проблеми психології.* 2020. Вип. 13 (9). С. 371–380.

65. Турова Т. В. Синдром «професійного вигорання» працівників в системі антикризового управління персоналом: аналіз підходів. *Наука й економіка.* 2010. Вип. 1. С. 137–145.

66. Філатова О., Здоровенко Н., Цимаєнко О. Теоретичні питання та практичні заходи профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів. *Психологічне здоров'я.* 2020. Вип. (2(5). С. 133–152.

67. Холодецька Н. Профілактика та подолання стресових станів. URL: http://www.osvitatlm.if.ua/sites/files/psyh%20sl/16.doc.

68. Чемодурова Ю. Використання активних методів навчання щодо подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* Херсон, 2014. Вип. 2. Том 1. С. 270–275.

69. Чепіга Л. П. Синдром професійного вигорання і відношення до роботи в період молодості. *Проблеми екстремальної та кризової психології. 2019. Вип.* 3 (2). С. 379–385.

70. Чичуга М. М. Тренінг як засіб профілактики деструктивних психічних станів начальників відділень соціально–психологічної служби установ виконання покарань. *Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К–ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* 2016. Вип. 32. С. 533–546.

71. Чорнописька І., Чуйко Г. Проблема емоційного вигорання в психології. *Матеріали студентської наукової конференції Чернівецького національного університету присвяченої 135-річчю ЧНУ ім. Ю. Федьковича (13-14 травня 2010 року). Філософсько-педагогічні науки,* 2010. С. 491–493.

72. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. *Наукові праці. Соціологія.* 2012. Вип. 172. Т. 184. С. 105–112.

73. Чуріна К. Як скористатися економічною кризою для розвитку бізнесу. URL: https://tsn.ua/lady/news/zasnovnik-dizayn-studiyi-tabooret-katerina-churina-rozpovila-yak-skoristatisya-ekonomichnoyu-krizoyu-dlya-rozvitku-biznesu-1413852.html.

74. Шабелян І. М. Психолого-педагогічний семінар «Подорож до міста педагогів» (Профілактика синдрому емоційного вигорання). URL: http://static.klasnaocinka.com.ua/uploads/editor/1480/91464/sitepage_162/files/psihologo_pedagogichniy_seminar.rtf.

75. Шелков В. Ю. Профілактика синдрому вигорання у медичних працівників методами психологічної саморегуляції. *Український медичний часопис.* 2009. № 2 (70). С. 57–59.

76. Шнайдер О. В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Психологія і педагогіка.* 2014. Вип. 26. С. 144–148.

77. Шулдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/7470/1/Herson.pdf.

78. Юрценюк О. Профілактика професійного вигорання лікарів. URL: https://www.bsmu.edu.ua/blog/4972-profilaktika-profesiynogo-vigorannya-likariv/.

79. Ющенко І. М., Молчанова С. В. Профілактика професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери засобами активного соціально-психологічного навчання. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2020. Т. 31 (70). № 4. С. 158–164.

80. Maslach, C. M. Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. № 12. Pp. 189-192.

81. Maslach, C. M., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001) Job burnout. *In S.T. Fiske, D.L. Schacter, C. Zahn – Waxler*. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. Pp. 397–422.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опросник на «выгорание» MBI (К. Маслач и С. Джексон**)**

Авторами методики (опросника) являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек—человек». Данный вариант адаптирован Н. Е. Водопьяновой.

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Бланк для ответов

№ вопроса	Вариант ответа					
	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						

Текст опросника

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.

9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым поотношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов.

Опросник имеет три шкалы:
«эмоциональное истощение» (9 утверждений),
«деперсонализация» (5 утверждений),
и «редукция личных достижений» (8 утверждений).
Ответы испытуемого оцениваются:
0 баллов — «никогда»,
1 балл — «очень редко»,
3 балла — «иногда»,
4 балла — «часто»,
5 баллов — «очень часто»,
6 баллов — «каждый день».

Ключ» к опроснику.

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

• «Эмоциональное истощение» — ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 **(максимальная сумма баллов — 54).**
• «Деперсонализация» — ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (**максимальная сумма баллов – 30).**
• «Редукция личных достижений» — ответы «да» по пунктам 4,7,9, 12, 17, 18, 19, 21 **(максимальная сумма баллов — 48).**

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания».

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».
Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».
О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Додаток Б

Методика исследования эмоционального выгорания (по В. Бойко)

Назначение методики. Методика предназначена для измерения уровня проявления эмоционального выгорания — механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Методика позволяет ответить на следующие вопросы:

- Какие симптомы доминируют?
- Какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение?
- Чем объясняется истощение (если оно выявлено): факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами?
- Какой симптом (симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности?
- В каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение?
- Какие аспекты поведения человека подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ни самой личности, ни профессиональной деятельности ни партнерам?

Ход обследования. Методика состоит из опросного листа, состоящего из 84 утверждений. После заполнения опросного листа, результаты обрабатываются в соответствии с ключом.

Инструкция. Внимательно прочитайте каждое утверждение. Они касаются Вашего отношения к работе и к партнерам по профессиональной деятельности: клиентам, коллегам и др. Оцените, насколько каждое утверждение соответствует Вашим мнениям и переживаниям. Отвечайте «да», если Ваше мнение совпадает с утверждением, и «нет», если не совпадает.

	Вопросы	Ответ	
		да	нет
1	Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться		
2	Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры		
3	Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место)		
4	Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее)		
5	Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого		
6	От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров		
7	Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался		
8	Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие)		
9	Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг		
10	Моя работа притупляет эмоции		
11	Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе		

12	Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой		
13	Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения		
14	Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения		
15	Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность		
16	Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь		
17	Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты		
18	Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером		
19	Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше		
20	Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено		
21	Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение		
22	Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров		
23	Общение с партнерами побудило меня сторониться людей		
24	При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение		
25	Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций		
26	Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами		
27	Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной		
28	У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.		
29	Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания		
30	В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра — не получишь зла»		
31	Я охотно рассказываю домашним о своей работе		
32	Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты)		
33	Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу		
34	Я очень переживаю за свою работу		
35	Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности		
36	При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль		
37	У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем		
38	Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям		
39	Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе		
40	Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние		
41	Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно		
42	Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих»		

43	Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми		
44	Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела		
45	Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении		
46	Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души		
47	По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого		
48	После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия		
49	На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки		
50	Успехи в работе вдохновляют меня		
51	Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной)		
52	Я потерял покой из-за работы		
53	На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов)		
54	Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу		
55	Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции		
56	Я часто работаю через силу		
57	Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь		
58	В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы — береги здоровье		
59	Иногда иду на работу с тяжелым чувством — как все надоело, никого бы не видеть и не слышать		
60	После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание		
61	Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный		
62	Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю		
63	Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив		
64	Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы		
65	Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной		
66	Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание		
67	Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами		
68	Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился		
69	Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют		
70	Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций		
71	Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня		
72	Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства		
73	Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко		
74	Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств		

75	Моя карьера сложилась удачно		
76	Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой		
77	Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать		
78	Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах		
79	Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями		
80	Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил		
81	Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе		
82	Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство		
83	Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции		
84	Работа с людьми явно подрывает мое здоровье		

Подсчет результатов

Вклад включенных в симптом признаков в определении его тяжести различен, поэтому каждый вариант ответа предварительно оценивается разным количеством баллов. Максимальную оценку — 10 баллов имеет признак, наиболее доказательный для данного симптома. За каждый ответ, совпадающий с ключом — засчитывается указанное в таблице количество баллов. Баллы суммируются. Подсчеты результатов проводятся в такой последовательности: 1) определяется сумма балов по каждому из 12 симптомов; 2) подсчитывается сумма балов для каждой из трех стадий; 3) подсчитывается итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания.

Подсчет результатов

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5),+70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(21),+23(3),+35(3),+47(5),+59(5),+72(2),+83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов

Чаще всего синдром эмоционального выгорания является следствием длительного рабочего стресса (стресса на рабочем месте) и определенных видов профессионального кризиса. Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального

выгорания. Интерпретация результатов проводится по трем стадиям, включающим в себя по четыре симптома:

Итоговая таблица результатов

СТАДИИ И СИМПТОМЫ	∑ =
Стадия напряжения	
Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств	
Симптом неудовлетворенности собой	
Симптом «загнанности в клетку»	
Симптом тревоги и депрессии	
Стадия резистенции	
Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования	
Симптом эмоционально-нравственной дезориентации	
Симптом расширения сферы экономии эмоций	
Симптом редукции профессиональных обязанностей	
Стадия истощения	
Симптом эмоционального дефицита	
Симптом эмоциональной отстраненности	
Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации	
Симптом психосоматических и психовегетативных нарушений	
Итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания	

Прежде всего, надо обратить внимание на показатели по отдельно взятым симптомам. Их значения могут варьировать в пределах от 0 до 30 баллов:

0–9 баллов — симптом не сложился;

10–15 баллов — складывающийся симптом;

16–30 баллов — симптом сложился.

Симптомы с показателями 20 и более баллов являются доминирующими — для соответствующей стадии или для всего синдрома. Важно выявить, к какой стадии формирования стресса они относятся, и в какой стадии их наибольшее число.

Следующий шаг — определение степени сформированности стадий развития стресса: напряжение, резистенция и истощение. Степень сформированности стадии определяется в зависимости от суммы баллов (может варьировать в пределах от 0 до 120), набранных по входящим в нее симптомам:

0–36 баллов — стадия не сформировалась;

37–60 баллов — стадия в стадии формирования;

61–120 баллов — стадия сформировалась.

Измеряемые явления качественно различны: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. Сопоставление баллов, полученных для разных стадий, неправомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. По количественным показателям правомерно судить лишь о том, насколько каждая из стадий сформировалась (в большей или меньшей степени).

На основании полученных результатов можно наметить меры профилактики и коррекции. Это могут быть: изменение организационных факторов возникновения синдрома эмоционального выгорания (рабочие перегрузки, сверхнормативная продолжительность рабочего дня, сверхурочные и т. п.), создание благоприятного психологического климата в коллективе (поддерживающий стиль руководства; помощь в разрешении конфликтных ситуаций; информационная и эмоциональная поддержка и т. п.), разработка эффективной системы стимулирования — адекватное и своевременное вознаграждение работников по результатам труда (как материальное, так и в виде одобрения со стороны администрации и благодарности клиентов).

Додаток В

Анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз-2»
разработана В.Ю.Рыбниковым

Методика содержит 86 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Результаты обследования выражаются количественным показателем (в баллах), на основании которого выносится заключение об уровне нервно-психической устойчивости и вероятности нервно-психических срывов.

Для проведения обследования необходимо иметь текст опросника и регистрационные бланки. Обследование длится около 20 минут.

Процедура проведения

Инструкция: Вам предлагается ответить на 86 вопросов, направленных на выявление некоторых особенностей Вашей личности. Будьте откровенны, долго не раздумывайте над содержанием вопросов, давайте естественный ответ, который первым придет Вам в голову. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если Вы отвечаете «да», поставьте в соответствующей клетке регистрационного бланка знак «+» (плюс), если Вы выбрали ответ «нет», поставьте знак «-» (минус). Внимательно следите за тем, чтобы номер вопроса анкеты и номер клетки регистрационного бланка совпадали. Не пропускайте высказываний.

Обработка результатов

Обработка результатов выполнения методики производится с помощью специальных "ключей". При совпадении с ключом начисляется 1 балл.

Ключи

Наименование шкал	**Кол-во вопросов**	**Содержание ответов**	**Порядковые номера высказываний, соответствующих шкале**
Шкала искренности	15	«Нет» (-)	1,6,10,12,15,19,21,26,33,38,44,49,52,58,61
Шкала нервно-психической устойчивости	71	«Да» (+)	2,3,5,7,9,11,13,14,16,18,20,22,25,27,28,29,31, 32,34,36,37,39,40,42,43,45,47,48,51,53,54, 56,57,59,60,62,63,65,66,67,68,69,70,71,72,73, 74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84,85,86
		«Нет» (-)	4,8,17,24,30,35,41,46,50,55,64

Обработку начинают со шкалы искренности, которая используется для оценки достоверности ответов. «ключ» накладывается на заполненный регистрационный бланк, после чего подсчитывается количество минусов, которые видны через прорези в «ключе». Полученное число соответствует значению шкалы искренности в баллах. Если респондент получил 10 и более баллов, то использовать данные анкеты не рекомендуется, а причины неискренности следует выяснить в процессе беседы, с последующим выводом об уровне нервно-психической устойчивости.

Затем подсчитывается количество совпадений с «ключом» по шкале нервно-психической устойчивости. Количество полученных баллов переводят в «стены».

Таблицы перевода "сырых" баллов в стены

Первичные показатели по шкале НПУ	41 и более	40-35	34-29	28-21	20-16	15-10	9-6	5-4	3-2	1-0
Стены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Интерпретация результатов

Характеристика уровней нервно-психической устойчивости

Стены	**Заключения и рекомендации**	**Прогноз**
1	**Неудовлетворительная НПУ** – характеризуется склонностью к нарушениям психической деятельности при	Неблагоприятный
2		

	значительных психических и физических нагрузках	
3 **4** **5**	**Удовлетворительная НПУ** – характеризуется возможностью в экстремальных ситуациях умеренных нарушений психической деятельности, сопровождающихся неадекватными поведением, самооценкой и (или) восприятием окружающей действительности	Благоприятный
6 **7** **8**	**Хорошая НПУ** – характеризуется низкой вероятностью нервно-психических срывов, адекватными самооценкой и оценкой окружающей действительности. Возможны единичные, кратковременные нарушения поведения в экстремальных ситуациях при значительных физических и эмоциональных нагрузках	
9 **10**	**Высокая НПУ** – характеризуется низкой вероятностью нарушений психической деятельности, высоким уровнем поведенческой регуляции	

Стимульный материал

1. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
2. Меня легко переспорить.
3. Я избегаю поправлять людей, которые высказывают необоснованные утверждения.
4. Люди проявляют ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
5. Иногда я бываю, уверен, что другие люди знают, о чем я думаю.
6. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
7. Временами я бываю совершенно уверен в своей никчемности.
8. У меня никогда не было столкновений с законом.
9. Я часто запоминаю числа, не имеющие для меня никакого значения (например, номера автомашин и т.п.).
10. Иногда я говорю неправду.
11. Я впечатлительнее большинства других людей.
12. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
13. Определенно судьба не благосклонна ко мне.
14. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
15. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
16. Я легко теряю терпение с людьми.
17. У меня отсутствуют враги, которые по-настоящему хотели бы причинить мне зло.
18. Иногда мой слух настолько обостряется, что это мне даже мешает.
19. Бывает, что я откладываю на завтра то, что можно сделать сегодня.
20. Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
21. В игре я предпочитаю выигрывать.
22. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с человеком, которого я не желаю видеть.
23. Большую часть времени у меня такое чувство, будто я сделал что-то не то или даже плохое.
24. Если кто-нибудь говорит глупость или как-нибудь иначе проявляет свое невежество, я стараюсь разъяснить ему его ошибку.
25. Иногда у меня бывает чувство, что передо мной нагромоздилось столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
26. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
27. В моей семье есть очень нервные люди.
28. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставляю его безнаказанным.
29. Должен признать, что временами я волнуюсь из-за пустяков.

30. Когда мне предлагают начать дискуссию или высказать мнение по вопросу, в котором я хорошо разбираюсь, я делаю это без робости.
31. Я часто подшучиваю над друзьями.
32. В течение жизни у меня несколько раз менялось отношение к моей профессии.
33. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особенно не задумываясь, соглашался с мнением других.
34. Я часто работал под руководством людей, которые умели повернуть дело так, что все достижения в работе приписывались им, а виноватыми в ошибках оказывались другие.
35. Я безо всякого страха вхожу в комнату, где другие уже собрались и разговаривают.
36. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
37. Когда я нахожусь на высоком месте, у меня появляется желание прыгнуть вниз.
38. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
39. Мои планы часто казались мне настолько трудно выполнимыми, что я должен был отказаться от них.
40. Я часто бываю рассеянным и забывчивым.
41. Приступы плохого настроения у меня бывают редко.
42. Я бы предпочел работать с женщинами.
43. Счастливей всего я бываю, когда я один.
44. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
45. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.
46. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
47. Я человек нервный и легковозбудимый.
48. Меня очень раздражает, когда я забываю, куда кладу вещи.
49. Бывает, что я сержусь.
50. Работа, требующая пристального внимания, мне нравится.
51. Иногда я бываю так взволнован, что не могу усидеть на месте.
52. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
53. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
54. Иногда я принимаю валериану, элениум или другие успокаивающие средства.
55. Человек я подвижный.
56. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
57. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.
58. Бывало, что я отвечал на письма не сразу после прочтения.
59. Раз в неделю или чаще я бываю возбужденным и взволнованным.
60. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы или учебы. Переход к новым условиям жизни, работы или учебы кажется мне невыносимо трудным.
61. Иногда случалось так, что я опаздывал на работу или свидание.
62. Голова у меня болит часто.
63. Я вел неправильный образ жизни.
64. Алкогольные напитки я употребляю в умеренных количествах (или не употребляю вовсе).
65. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
66. По сравнению с другими семьями в моей очень мало любви и тепла.
67. У меня часто бывают подъемы и спады настроения.
68. Когда я нахожусь среди людей, я слышу очень странные вещи.
69. Я считаю, что меня очень часто наказывали незаслуженно.
70. Мне страшно смотреть вниз с большой высоты.

71. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
72. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
73. У меня бывали периоды, когда я что-то делал, а потом не знал, что именно я делал.
74. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
75. Думаю, что я человек обреченный.
76. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
77. Временами мне кажется, что моя голова работает медленнее.
78. Мне кажется, что я все чувствую более остро, чем другие.
79. Иногда совершенно безо всякой причины у меня вдруг наступает период необычайной веселости.
80. Некоторые вещи настолько меня волнуют, что мне даже говорить о них трудно.
81. Иногда меня подводят нервы.
82. Часто у меня бывает такое ощущение, будто все вокруг нереально.
83. Когда я слышу об успехах близкого знакомого, я начинаю чувствовать, что я неудачник.
84. Бывает, что мне в голову приходят плохие, часто даже ужасные слова, и я никак не могу от них отвязаться.
85. Иногда я стараюсь держаться подальше от того или иного человека, чтобы не сделать или не сказать чего-нибудь такого, о чем потом пожалею.
86. Часто, даже когда все складывается для меня хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

Додаток Г

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(методика К. Замфир в модификации А. А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней внешней мотивации. Напомним, что о внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные.

Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

ЛИСТ ОТВЕТОВ

	1	2	3	4	5
Мотив	в очень незначи-тельной мере	в незначи-тельной мере	в не большой, но и не малой мере	в большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

ВМ = (6+7)/2

ВПМ = 1+2+5)/3 ВОМ = (3+4)/2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация данных

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности — соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ > ВПМ >ВМ.

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

По нашим данным, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь, r = +0,409). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной.

Кроме того, нами установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая, r = -0,585). Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Додаток Д

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Барташев)

Шкалы: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность, общая удовлетворенность трудом

Назначение теста

Интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, является **удовлетворенность трудом**, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Инструкция к тесту

Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Тестовый материал

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
    1. да;
    2. отчасти;
    3. нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
    1. да;
    2. отчасти;
    3. нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
    1. да;
    2. не со всеми;
    3. нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
    1. да;
    2. не всегда;
    3. нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
    1. да;
    2. отчасти;
    3. нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
    1. да;
    2. время от времени;
    3. нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
    1. да;
    2. не уверен;
    3. нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
    1. да;

2. что-то среднее;
3. нет.

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:
    1. да;
    2. среднее;
    3. нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
    1. да;
    2. редко;
    3. нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
    1. да;
    2. среднее;
    3. нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
    1. да;
    2. время от времени;
    3. нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
    1. да;
    2. не совсем;
    3. нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
    1. да;
    2. иногда;
    3. нет.
15. Меня редко поощряют за работу:
    1. да;
    2. иногда;
    3. нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:
    1. да;
    2. может быть;
    3. нет.
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
    1. да;
    2. иногда;
    3. нет.
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:
    1. да;
    2. не совсем;
    3. нет.

Ключ к тесту

Составляющие удовлетворенности трудом	**Утверждения**	**Максимальный балл**
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4

Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Дешифратор к ключу

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	**Варианты ответов**			**Утверждения**	**Варианты ответов**		
	a	**b**	**c**		**a**	**b**	**c**
1	2	1	0	**10**	2	1	0
2	2	1	0	**11**	2	1	0
3	2	1	0	**12**	0	1	2
4	2	1	0	**13**	0	1	2
5	2	1	0	**14**	0	1	2
6	2	1	0	**15**	0	1	2
7	2	1	0	**16**	2	1	0
8	2	1	0	**17**	0	1	2
9	0	1	2	**18**	2	1	0

Суждение об общей и парциальной **удовлетворенности трудом** (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

- Средний уровень **УТ** определяется в *45-55%*-ном диапазоне от общей суммы баллов.
- Низкий уровень **УТ** характеризуется диапазоном *1-44%*,
- Высокий – *выше 56%.*

Додаток Е

Психологічна програма запобігання професійного вигорання дизайнерів

Мета: профілактика і корекція проявів професійного вигорання у дизайнерів.

Завдання:

- підвищення стресостійкості, опірності до впливів професійного стресу та виробничих навантажень;
- розвиток навичок активного та просоціального подолання стресових ситуацій; посилення адаптаційного потенціалу;
- розширення навичок диференціації та відображення актуальних емоційних переживань;
- тренування навичок регулювання та переробки емоцій, контролю поведінки;
- формування комунікативних навичок; позитивної комунікації у колективі; розвиток толерантного, товариського ставлення до колег та клієнтів;
- визначення високоефективних стратегій професійної поведінки; розвиток навичок конструктивного вирішення практичних завдань професійної діяльності;
- мотивування до саморозвитку професійної майстерності, до досягнення високих професійних результатів.

Структура: 6 занять по 45-1 год. кожне.

Заняття 1

Мета: зняття стресу і зниження психоемоційної напруги, тривожності; формування навичок регуляції поведінки; вдосконалення особистісних якостей; формування навичок самоаналізу та визначення балансу між роботою та особистим життям; мотивування до активізації ресурсів для подолання професійного стресу та вирішення виробничих проблем; формування погляду на майбутнє життя та визначення пріоритетів для себе наприкінці професійного шляху (прогнозування майбутнього).

Привітання. Знайомство. Вправа «Ехо»

Мета: знайомство з учасниками групи, формування позитивного настрою на занятті.

Кожен по колу називає своє ім’я, супроводжуючи його жестом або рухом усього тіла, а група, як ехо, повторює це все за ним.

Вправа «Карусель спілкування»

Мета: підвищити навичок самопізнання, розвивати вміння самопрезентації.

Учасники по колу продовжують фразу, задану ведучим.

«Я люблю ...»

«Мене радує ...»

«Мені сумно коли ...»

«Я серджуся, коли ...»

«Я пишаюся собою, коли ...»

Вправа для визначення ознак професійного вигорання «Баланс реальний і бажаний»

Мета: дати змогу проаналізувати баланс сил та проблем у професійному та сімейному житті.

Пропонується намалювати коло, в ньому, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття, секторами відзначити, в якому співвідношенні в даний час знаходяться робота (професійна життя), робота по дому і особисте життя (подорожі, відпочинок, захоплення).

В іншому колі – їх ідеальне співвідношення.

Чи є відмінності? У чому вони полягають? Чому так вийшло?

Що можна зробити, щоб наблизити одне до іншого? За рахунок чого?

Від кого чи від чого це залежить?

Вправа «Я – вдома, я – на роботі»

Мета: дати змогу визначити риси особистості, властиві для робочого образу та для сімейного образу працівників.

Психолог пропонує учасникам розділити аркуш навпіл. Скласти 2 списки визначень (якомога більше) «Я – вдома», «Я – на роботі». Як варіант можна запропонувати скласти списки визначень «Вдома я ніколи», «На роботі я ніколи». Це дозволить вийти на наявні стереотипи поведінки, мислення.

Проаналізувати:

1. схожі риси,
2. протилежні риси
3. однакові якості, які проявляються в різних модальностях
4. відсутність спільних рис
5. який список було складати легше; який вийшов об'ємніше?
6. яке ваше ставлення до того, що в характеристиках є помітні відмінності і т.д.

Коментар: ці вправи дозволяють учасникам подивитися на їхні взаємини з професією ніби з боку, спочатку визначити своє ставлення до ситуації, що склалася, відзначити можливу проблемність, «перекоси» в розподілі психічної енергії.

Вправа «Поле самодіагностики», самодіагностика прояву ознак професійного вигорання

Мета: дати змогу продіагностувати стан власного професійного вигорання і деформації, сформувати уявлення про його симптоми, і спланувати роботу з його подолання.

Учасникам пропонується оцінити себе по мірі вираженості або частоті прояву тієї чи іншої ознаки. Оцінка має суб'єктивний характер, спирається на внутрішні відчуття. Чим частіше або яскравіше ознака проявляється, тим більше клітинок біля нього зафарбовується. Поле самодіагностики заповнюється самостійно, на обговорення не виноситься.

Поле самодіагностики

Симптоми	Ступінь вираженості, частота	1	2	3	4	5
Поведінкові	Опір виходу на роботу					
	Часті запізнення					
	Відкладання ділових зустрічей					
	Самота, небажання бачити колег					
	Небажання бачити відвідувачів, клієнтів					
	Небажання заповнювати документацію					
	Формальне виконання обов'язків					
Афективні	Втрата почуття гумору					
	Постійне почуття невдачі, провини, самозвинувачення					
	Підвищена дратівливість					
	Відчуття причіпок з боку інших					
	Байдужість					
	Безсилля, емоційне виснаження					
	Пригнічений настрій					
Когнітивні	Думки про зміну професії, звільнення з роботи					
	Слабка концентрація уваги, неуважність					
	Ригідність мислення, використання стереотипів					
	Сумніви в корисності роботи					
	Розчарування професією					
	Цинічне ставлення до клієнтів, колег					
	Заклопотаність власними проблемами					
Фізіологічні	Порушення сну (безсоння / відхід у сон)					

	Зміни апетиту (відсутність / «заїдання»)					
	Довгостроково поточні незначні недуги					
	Сприйнятливість до інфекційних захворювань					
	Втома, швидка фізична стомлюваність					
	Головні болі, проблеми з боку ШКТ					
	Загострення хронічних захворювань					

Вправа «Ідеальна робоча ситуація»

Мета: визначення ідеальних умов для роботи, пошук найбільш сприятливих обставин для здійснення

Психолог: «Якби ви самі створювали будь-які умови, усе, що вам потрібне для хорошої роботи, що б ви зробили? Уявіть і опишіть ідеальну ситуацію для своєї роботи».

Вправа «Мені 70 років»

Мета: спрогнозувати власне майбутнє на етапі завершення професійного життя, визначити майбутні орієнтири та ідеали, яких би хотілося досягти.

Психолог звертається до учасників: «Сядьте зручніше, закрийте очі й уявіть себе, яким ви будете в 70 років. Постарайтеся уявити себе якомога конкретніше, у всіх деталях.

Як ви одягнені? Що ви робите? У якій обстановці ви перебуваєте? Хто поруч із вами? У якому настрої ви перебуваєте?

Подумайте з позиції сімдесятирічного. Які важливі цінності у своєму житті ви могли б зараз назвати? Що для вас, сімдесятирічного, виступає самим головним, заради чого варто жити?

Відкрийте очі й подумайте. Як би ви могли організувати зараз своє життя, щоб якомога повніше ці цінності були присутні у вашому житті?

Можливо, від якихось справ або занять необхідно відмовитися, щоб звільнити сили й час для головного? Можливо, у своєму житті щось потрібно перебудувати, щоб не втрачати основні й важливі для вас цінності й цілі? Можливо також, що свої головні потреби й бажання, пов'язані з вашими провідними цінностями, ви можете реалізувати тільки за умови повної концентрованості й спрямованості на їхнє досягнення?

Можливо, зараз ви зрозуміли, що своє життя потрібно будувати так, щоб ні на хвилину не забувати про те, що для вас є сам головним і важливим, і завжди направляти свої зусилля на реалізацію саме головного й важливого.

Визначаючи зміст свого життя, людина може відчувати внутрішнє протиріччя між тим, що їй хочеться, і тим, що вона повинна робити».

Релаксаційна вправа «Водоспад»

Мета: сформувати здатність до саморелаксації; зняття стресу і зниження напруги, тривожності.

Сядьте зручніше і закрийте очі. Два-три рази глибоко вдихніть і видихніть. Уявіть собі, що ви стоїте біля водоспаду. Але це не зовсім звичайний водоспад. Замість води в ньому падає вниз м'яке біле світло. Тепер уявіть себе під цим водоспадом і відчуйте, як це прекрасне біле світло струменіє по вашій голові… Ви почуєте, як розслабляється ваше чоло, м'язи шиї. Біле світло тече по ваших плечах, потилиці і допомагає їм стати м'якими і розслабленими. Біле світло стікає з вашої спини, і ви відчуваєте, як в спині зникає напруга, і вона теж стає м'якою і розслабленою. А світло тече по ваших грудях, по животі. Ви відчуваєте, як вони розслаблюються і ви самі собою, без усякого зусилля, можете глибше вдихати і видихати. Це дозволяє вам відчувати себе дуже розслаблено і приємно.

Нехай світло тече також по ваших руках, по долонях, по пальцях. Ви відчуваєте, як руки і долоні стають м'якше. Світло тече по ногах. Спускається до ваших ступенів. Ви відчуваєте, що і вони розслаблюються і стають м'якими. Цей дивний водоспад з білим світлом обтікає все ваше тіло. Ви відчуваєте себе зовсім спокійно і безтурботно, і з кожним вдихом і видихом ви все глибше розслаблюєтеся і наповняєтеся свіжими силами…(30 секунд).

Тепер подякуйте цьому водоспадові світла за те, що він вас так чудово розслабив… трохи потягніться, випряміться і відкрийте очі.

Обговорення: Члени групи зосереджують увагу на власних відчуттях. Розказують про те, з якими відчуттями закінчують вправу.

Підведення підсумків

Мета: формування рефлексивності учасників, надання змоги узагальнити отримані знання та навички, висловити свої враження від заняття.

Учасники висловлюють свої думки про важливість проведеного заняття, роблять висновки про можливість впровадження отриманих знань у повсякденне життя.

Заняття 2

Мета: уточнити й розширити знання працівників про синдром емоційного вигорання, причини виникнення; ознайомити з ознаками синдрому емоційного вигорання та методами його профілактики.

Привітання, налаштування на групову роботу.

«Мозковий штурм» (І. Шабелян)

Мета: повідомити тему заняття, обговорити уявлення учасників про професійне вигорання.

Що розуміють під поняттям «синдром емоційного вигорання»?

Які ознаки емоційного вигорання ви знаєте?

Чи можете ви назвати причини емоційного вигорання програмістів?

До чого призводить емоційне вигорання?

Інформаційне повідомлення «Синдром емоційного вигорання» (І. Шабелян)

Мета: розширити знання працівників про синдром емоційного вигорання, причини виникнення.

Психолог: Синдром емоційного вигорання виникає через внутрішнє накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них.

Розглянемо деякі ознаки емоційного вигорання.

1. Зниження самооцінки, яке виявляється в таких станах, як-от:
   - брак позитивних емоцій, деяка відчуженість у взаємостосунках із членами родини;
   - стан тривоги, незадоволення (повертаючись додому, все частіше хочеться сказати: «Дайте мені спокій!»);
   - безпорадність та апатія, яка з часом може перерости в агресію та відчай.
2. Відчуття самотності, що виявляється у:
   - непорозумінні з дітьми та їхніми батьками, неприхильних відгуках про декого з них у колі колег;
   - неприязні безпосередньо до дітей – спочатку це неприхована антипатія, а потім і вибух роздратування;
   - неможливості нормального емоційного контакту з дітьми та колегами.
3. Емоційне виснаження, що виявляється у:
   - зниженні ціннісного ставлення до життя;
   - байдужості до всього, навіть до особистого життя;
   - втомі, апатії та депресії, що з часом призводять до розвитку серйозних хвороб – гастриту, мігрені, гіпертензії, синдрому хронічної втоми тощо.

Вигорання відбувається поетапно й містить три стадії:

напруга → опір → виснаження.

Кожна стадія характеризується відповідними ознаками, зокрема:

- напруга – працівнику бракує позитивних емоцій, що призводить до зниження самооцінки;
- опір – працівник намагається відмежуватися від неприємних вражень, та поступово в нього з’являється відчуття самотності;

– виснаження – працівнику байдуже до роботи й особистого життя, бо він емоційно виснажений і спустошений.

Вправа-діагностування «Рівень вашої емоційної рівноваги» (О. Пагава)

Мета: діагностика рівня емоційної стійкості, гніву, стресу в житті учасників, визначення рівня емоційної рівноваги.

Ведучий пропонує учасникам відповісти «так, дуже», «не дуже», чи «ні, ніяк» на запитання тесту і визначити свій рівень емоційної рівноваги.

Експрес-тест «Чи виводить вас із рівноваги?»

Варіанти відповідей: «дуже», «не дуже», «аж ніяк».

1. Зім'ята сторінка газети, яку ви хочете прочитати.
2. Літня жінка, одягнена, як молоденька дівчина.
3. Надмірна близькість співрозмовника.
4. Жінка, що палить на вулиці.
5. Коли якась людина кашляє у ваш бік.
6. Коли хтось гризе нігті.
7. Коли хтось сміється не до речі.
8. Коли хтось намагається вчити вас, що і як треба робити.
9. Коли кохана жінка (чоловік) постійно запізнюється.
10. Коли в кінотеатрі той, хто сидить перед вами, постійно крутиться і коментує сюжет фільму.
11. Коли вам намагаються переказати сюжет цікавого роману, який ви збираєтеся прочитати.
12. Коли вам дарують непотрібні предмети.
13. Гучна розмова в громадському транспорті.
14. Сильний запах парфумів.
15. Людина, яка жестикулює під час розмови.
16. Колега, що дуже часто вживає іноземні слова.

За кожну відповідь «дуже» – 3 бали; «не дуже» – 1 бал; «аж ніяк» – 0 балів.

Більш як 36. Вас не назвеш терплячим і спокійним. Дратують навіть дрібниці. Ви запальні, легко «спалахуєте». А це розхитує нервову систему, від чого страждає й ваше оточення.

Від 12 до 35. Ви належите до найпоширенішої групи людей: дратують речі найнеприємніші, але з щоденних клопотів ви не робите драми. До неприємностей ви можете «повернутися спиною», досить легко забуваєте про них.

11 і менше. Ви дуже спокійна людина, реально дивитеся на життя. Або цей тест – недостатньо вичерпний, і ваші найвразливіші сторони так у ньому і не проявилися. Вирішуйте самі, принаймні поки що про вас можна сказати: ви не та людина, яку можна легко вивести з рівноваги.

Вправа «Швидка допомога при стресі» (І. Шабелян)

Мета: вправляти учасників у застосуванні прийомів швидкого реагування при стресі.

Обладнання: («аптечка» з паперовими квітами та деревами, на яких написано прийоми швидкого реагування при стресі.

Учасники по черзі дістають з «аптечки» паперові квіти та дерева, на яких написано прийоми швидкого реагування при стресі. Кожен учасник демонструє свій прийом на аудиторії учасників. Потім паперові квіти та дерева прикріплюють до ватману).

Прийоми швидкого реагування при стресі:

– усміхнутися, пожартувати;
– пригадати щось радісне, гарне, приємне (радісну подію, приємну ситуацію, гідний вчинок тощо);
– виконати певні рухи на кшталт потягування;
– звернути увагу на цікаву подію чи помилуватися пейзажем за вікном;

- розглянути квіти, фотографії, що знаходяться у приміщенні;
- уявити, що ти «купаєшся» в сонячних променях;
- виконати вправи з релаксаційного дихання;
- сказати кому-небудь комплімент або похвалити когось.

Інформаційне повідомлення «Формула успіху» (І. Шабелян)

Мета: ознайомити з формулою успішної людини.

Практичний психолог: Знаєте, чим відрізняється невдаха від людини, приреченої на успіх? У ставленні до певних життєвих ситуацій.

Життєве кредо невдахи: «Спочатку дай мені, а потім я подякую тобі». Тобто невдаха радіє лише після того, як отримає результат. Це логічно! Ефект отриманий, з'являється віра, потім настрій поліпшується і, природно, постава та міміка буде як у переможця. Вираз обличчя стає задоволеним, сяє усмішка. Тобто спочатку результат. Потім віра. Відтак – гарний настрій і постава, властива щасливій людині.

Чи готові Ви поставити все догори ногами? Спочатку постава. Тож розпрямляємо спину, плечі та усміхаємося. Інакше кажучи, свідомо відтворюємо поставу та міміку переможця. Потім налаштовуємося на позитивне сприйняття світу. Далі – зусиллям волі примушуємо себе повірити в успіх. За такої поведінки позитивний результат буде завжди з вами.

Чому так відбувається? Існує центр синхронізації м'язів, настрою і думок. Як ви гадаєте, що легше: підняти настрій, змінити думки чи утримувати м'язи в певному положенні? (Відповіді учасників.)

Так, настрій можна порівняти з краплею ртуті, податливою будь-якому руху й так само отруйною. Його можна утримувати декілька секунд, але він мінливий, як вітер.

Розумовий процес нагадує вокзальну площу у жвавий день! Усі снують туди-сюди, усе перебуває в хаотичному русі. Так і наші думки. Керувати ними досить складно. А от зусиллям волі керувати м'язами, тобто утримувати «м'язовий корсет», може кожен з нас.

Отже, формула дії успішної людини:

«постава переможця + настрій + віра = результат»!

Я переконана, ця формула успіху дуже допоможе Вам!

Релаксація «Тихе озеро»

Мета: зняти психоемоційне напруження; вчити прийомам релаксації та розвивати навички самоконтролю.

Обладнання: аудіопрогравач, аудіозапис спокійної музики.

Учасники семінару сідають на стільці. Практичний психолог вмикає спокійну музику.

Практичний психолог: Заплющте очі… Ви біля тихого чудового озера. Чутно лише ваше дихання та плескіт води. Сонце яскраво світить, і це змушує вас почуватися все ліпше й ліпше. Ви відчуваєте, як сонячні промені зігрівають вас. Ви чуєте спів пташок та цвіркотіння коників. Ви спокійні. Сонце лагідно пестить вас, повітря чисте та прозоре. Ви спокійні та нерухомі, як цей тихий ранок. Ви почуваєтеся щасливими, вам не хочеться рухатися. Кожна клітинка вашого тіла насолоджується спокоєм та сонячним теплом. Ви відпочиваєте…

А тепер розплющіть очі…

Як Ви себе почуваєте? Що змінилось?

Підведення підсумків. Рефлексія заняття.

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії.

Кожен учасник висловлює свої враження від заняття, вказує, що нового дізнався.

Заняття 3

Мета: зняття стресу і зниження напруги, тривожності; формування навичок модифікації поведінки; активізація до саморозвитку, вдосконалення особистісних якостей; мотивування до побудови кроків з досягнення бажаного майбутнього; активізація внутрішніх ресурсів.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Інформаційне повідомлення психолога про професійне вигорання

Мета: повідомити про психічне вигорання, надати змогу діагностувати його симптоми в учасників.

Психолог повідомляє про психічне вигорання й зачитує його ознаки. Кожний учасник відзначає собі на аркуші паперу те, що збігається з його станом. Потім підраховує, наскільки у нього проявляється психічне (професійне) вигорання.

Синдром вигоряння є наслідком професійної деформації і являє собою процес поступової втрати емоційної, когнітивної й фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення, особистісної відстороненості й зниження задоволення виконанням роботи.

Виділяють три ключових ознаки вигоряння:

- граничне виснаження,
- відстороненість від клієнтів (пацієнтів, учнів) і від роботи,
- відчуття неефективності й недостатності своїх досягнень.

Існує п’ять ключових груп симптомів, характерних для синдрому вигоряння:

Фізичні симптоми: втома, фізичне стомлення, виснаження; зменшена або збільшена вага; недостатній сон, безсоння; поганий загальний стан здоров’я (у тому числі за відчуттями); утруднений подих; нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння; гіпертензія (підвищений тиск); виразки, нариви; серцеві хвороби.

Емоційні симптоми: недолік емоцій, не емоційність; песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті; байдужість і втома; відчуття фрустрації й безпорадності, безнадійність; дратівливість, агресивність; тривога, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; нервові ридання; істерики; душевні страждання; втрата ідеалів або надій або професійних перспектив; збільшення деперсоналізації (своєї або інших; люди стають безликими, як манекени); переважає почуття самотності.

Поведінкові симптоми: робочий час більше 45 годин на тиждень; під час робочого дня з’являється утома й бажання перерватися, відпочити; байдужність до їжі; мале фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; нещасні випадки (наприклад, травми, падіння, аварії й т.д.); імпульсивна емоційна поведінка.

Інтелектуальний стан: зменшення інтересу до нових теорій і ідей у роботі; зменшення інтересу до альтернативних підходів у рішенні проблем (наприклад, у роботі); збільшення нудьги, туги, апатії або недолік куражу, смаку й інтересу до життя; збільшення переваги стандартним шаблонам, рутині, ніж творчому підходу; цинізм або байдужість до нововведень; мала участь або відмова від участі в розвиваючих експериментах (тренінгах, освіті); формальне виконання роботи.

Соціальні симптоми: немає часу або енергії для соціальної активності; зменшення активності й інтересу до дозвілля, хобі; соціальні контакти обмежуються роботою; збіднені взаємини з іншими, як вдома, так і на роботі; відчуття ізоляції, нерозуміння інших і іншими; відчуття недоліку підтримки з боку родини, друзів, колег;

Обговорення набраних відповідей і схильності до психічного вигорання серед учасників.

Вправа «М’язова гімнастика»

Мета: навчання учасників способів розслаблення, формування навичок саморегуляції відчуттів у тілі.

При виконанні цієї вправи – і під час напруги, і під час розслаблення окремих груп м'язів – не забувай про дихання. Дихай животом, повільно і глибоко. Стеж за тим, щоб напружувалися тільки ті м'язи, які необхідні для виконання кожного руху. Решта м'язів повинна бути вільними і розслабленими. М'язи треба напружувати якомога сильніше і утримувати в цьому стані до повного виснаження. Після цього слід максимально розслабити їх. При виконанні кожного руху необхідно зосередити увагу на відчуттях в напружених і розслаблених м'язах (І. Галецька).

1. Обличчя: підніми брови якомога вище і тримай їх в цьому стані до повного виснаження м'язів, які в цьому задіяні. Розслабся. Тепер сильно заплющ очі, потім розслаб їх. Рот: усмішка до вух; губи витягнуті в трубочку – «поцілунок»; розкрий рот якнайширше – нижня щелепа максимально відведена вниз. В кожному русі чергуються напруга і розслаблення.

2. Плечі: дотягнися плечем до мочки вуха, не нахиляючи голови. Розслабся. Те ж саме – з другим плечем. Відчуй, як плечі стають важчими.

3. Руки: обидві кисті міцно стисни в кулаки. Затримайся в такому положенні. Розслабся. Повинно з'явитися тепло і поколювання в пальцях.

4. Стегна і живіт: сидячи на стільці, підніми ноги перед собою. Тримай їх в такому положенні до виснаження в стегнах. Розслабся. Напруж протилежну групу м'язів. Розслабся і зосередься на розслабленні, яке відчувається у верхній частині ніг.

5. Ступні: сидячи на стільці, підніми п'яти високо вгору. Тільки п'яти! Повинна з'явитися напруга в ікрах і ступнях. Розслабся. Підніми носки. Відчуй напругу в ступнях і передній частині ніг. Розслабся. Прислухайся до відчуття в м'язах нижньої частини ніг.

6. Наступний етап: лежачи, не роблячи рухів, напружуй окремі групи м'язів, користуючись пам'яттю відчуттів. Дихання черевне! (Є. Курченко)

Вправа «Лимон» (О. Пагава)

Мета: для зниження напруги, формування навичок саморегулювання емоцій і поведінки.

Тренер пропонує учасникам: «Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна (долонями вгору), плечі й голова опущені, очі закриті. Подумки уявіть, що у вас у правій руці лежить лимон. Починайте повільно його стискати до тих пір, поки не відчуєте, що «вичавили» увесь сік. Розслабтеся. Запам'ятайте свої відчуття, тепер уявіть собі, що лимон знаходиться у лівій руці. Повторіть вправу. Знову розслабтеся і запам'ятайте свої відчуття. Потім виконайте вправи одночасно двома руками. Розслабтеся. Насолоджуйтеся станом спокою».

І нарешті, «при сильному нервово-психічному напруженні ви можете виконати 20 присідань або 20 стрибків на місці. Цей метод зняття психоемоційного напруження широко використовується як спортсменами, так і артистами перед відповідальними виступами.

Зробіть будь-яку просту вправу прямо зараз і ви негайно побачите її ефект. Пам'ятайте, що тільки від вас залежить, як ви проживете життя – з радістю і любов'ю або зі страхами і напругою».

Після закінчення виконання вправи учасникам пропонується обмінятися враженнями.

Рольова гра «Контроль гніву» (О. Пагава)

Мета: для контролювання прояву гніву, набуття досвіду для розв'язання складної ситуації.

Тренер керує ситуацією. Учасники дотримуються безпеки. Тренер надає учасникам листок досвіду «Стратегія розв'язання складної ситуації». Він пояснює, що в конкретних ситуаціях певні моделі поведінки сприяють розв'язанню проблем.

Група читає і обговорює стратегії. У кожній запропонованій ситуації учасники групи з'ясовують причину небезпеки, а потім, порадившись, обирають стратегію поведінки.

Потрібно, щоб члени групи програвали ситуацію та її розв'язання, застосовуючи обрану альтернативу. Після завершення рольової гри тренер ставить дійовим особам запитання: «Чому краще пережити в грі позитивні альтернативи, не чекаючи, коли з'являться наслідки складної ситуації? Які стратегії найважче застосовувати і чому? Які найлегше? Які спрацьовують найкраще, чому? В який момент розгортання складної ситуації, на вашу думку, треба допомогти і сприяти її розв'язанню?».

Після закінчення виконання вправи підбивають підсумки роботи учасників.

Вправа «Управління ритмом дихання»

Мета: навчання учасників способів управління своїм диханням, формування навичок самозаспокоєння, розслаблення, саморегуляції емоцій і поведінки.

Спочатку психолог знайомить учасників із інформацією про сутність методу управління ритмом дихання. Глибоке ритмічне дихання знижує збудливість деяких нервових центрів і сприяє м'язовому розслабленню. Спосіб посилення дії самонавіювання, здійснюваного в ритмі дихання, відомий ще з давніх часів. Було відмічено, що під час вдиху відбувається активація психічного тонусу, а при видиху він знижується. Тому, довільно встановлюючи ритм дихання, в якому укорочений видих чергується з тривалим вдихом, можна домогтися активуючого ефекту. Навпаки, ритм дихання, в якому фаза вдиху чергується з більш довгим видихом, надає заспокійливу дію, а також сприяє зниженню частоти серцевих скорочень.

Керування ритмом дихання із заспокійливою метою відбувається у наступній послідовності:

1-ша хв. – сісти, відхилившись назад, покласти руки на стегна, кінцівки ніг простягнути. поза позбавлена напруження; очі заплющені; дихання рівне, спокійне.

2-а хв. – глибокий вдих – затримка – подовжений видих; видихаючи, розслабити кінцівки ніг; дихати спокійно.

3-я хв. – глибокий вдих – затримка – подовжений видих; видихаючи, розслабити руки, спину, м'язи грудної клітини, живіт; дихати спокійно.

4-а хв. – глибокий вдих – затримка – подовжений видих; видихаючи, розслабити м'язи шиї, обличчя, голови; дихати спокійно;

5-а хв. – відпочинок в стані релаксації.

Вправа «Квадратне дихання»

Мета: навчання учасників способам саморегуляції, володіння навичками заспокійливого дихання.

Інструкція: Виконується черевне дихання наступним чином. Сидячи або стоячи, скиньте напругу з м'язів і зосередьте свою увагу на диханні.

Єдиний цикл дихання здійснюють у 4 етапи, що супроводжуються внутрішнім рахунком для полегшення виконання.

На рахунок 1, 2, 3, 4 повільно вдихніть, при цьому живіт випинається вперед, м'язи живота розслаблені, а грудна клітка нерухома. На наступні чотири рахунки (1, 2, 3, 4) затримайте дихання і плавно видихніть на рахунок (1, 2, 3, 4, 5, 6), під час якого підтягніть м'язи живота до хребта.

Перед наступним вдихом знову пауза на 2–4 рахунки.

Слід пам'ятати, що дихати потрібно тільки носом і плавно (так, ніби перед вашим носом на відстані 10–15 см висить пушинка, і вона не повинна коливатися).

Вже через 3–5 хвилин такого дихання ви помітите, що ваш стан став значно спокійнішим і врівноваженішим.

Результатами виконання цієї техніки будуть:

1. Психологічний спокій: здатність розумно і без зайвої метушні вирішити проблему, що виникла.

2. Стабілізація фізіологічних параметрів діяльності організму:

• нормалізування частоти серцебиття;

• нормалізування тиску;

• відновлення нормального дихання.

3. Підвищення психологічної стійкості до негативних стресів.

Вправа «Напружся, щоб розслабитися» (Є. Курченко)

Мета: навчання учасників способам саморегуляції, напруження-розслаблення.

Деколи ми перебуваємо в зайвому, непотрібному напруженні, від якого не знаємо, як позбутися. Наші м'язи при цьому теж скорочуються, вони напружені, виникають так звані затискачі. Один з простих і ефективних способів досягти розслаблення м'язів – це на кілька секунд довільно напружити їх, а потім «скинути» цю напругу. Заодно, це непогане тренування м'язів, для них не потрібен ніякий спортзал, його можна проводити, де завгодно. Наприклад, можна виконувати такі вправи:

- Зігнути пальці в кулак і утримувати максимальну напругу.
- Зігнути руки перед собою, стиснути кулаки і максимально напружити біцепси.
- Зігнути руки перед грудьми, розвести лікті в сторони, відвести їх максимально назад, зафіксувати це положення, напружуючи м'язи плечового поясу і спини.
- Розставити ноги, напружити м'язи ніг і спини.

Довільні м'язові напруження можна виконувати з будь-яких вихідних положень, дотримуючись загального правила: утримання максимального напруження протягом 15–20 секунд з наступним розслабленням. Повторювати їх потрібно 10–15 разів.

Вправа «Діалог з напруженою частиною тіла» (Є. Курченко)

Мета: навчання способам розслаблення, саморегуляції емоцій та поведінки.

1. Закрий очі. Уявним поглядом пройди по всьому твоєму тілу, відчуй напружені і розслаблені ділянки.

2. Зосередь увагу на найбільш напруженій частині тіла. Можливо, цей «зажим» ти відчуваєш завжди; може бути – у важких ситуаціях; можливо, ти усвідомив його, роблячи одну з попередніх вправ. Відчуй цю частину свого тіла, будь уважним до будь-яких відчуттів.

Нічого не придумуй, віддавайся вільному перебігу образів (зорових, слухових, рухових).

3. Які образи виникають, коли ти зосереджуєшся на своєму «зажимі»? Якщо це зоровий образ, розглянь його уважніше. Що це (або хто це)? Якого кольору? Це щось тепле або холодне? Наблизься до нього. Запитай, чого воно від тебе хоче.

4. Звернися до своєї пам'яті, спробуй пригадати моменти свого життя, коли ти відчував себе абсолютно щасливим. Що відбувається з образом?

5. Пропусти через все своє тіло відчуття абсолютного благополуччя, спрямовуючи його особливо на ті ділянки тіла, з якими у тебе бувають проблеми. Що відбувається?

6. Уяви і відчуй, як всі хвороби і нездужання зникають під впливом сил, які йдуть від переживання повного тілесного благополуччя.

Вправа «Внутрішній промінь» (О. Пагава)

Мета: для зниження внутрішньої напруженості, розслаблення, мотивування до відновлення після дії стресу, активізація внутрішніх ресурсів.

Ведучий звертається до учасників: «Уявіть таку картину: у верхній частині вашої голови виникає світлий промінь. Він рухається зверху вниз і повільно висвітлює ваше обличчя, шию, руки і плечі теплим, рівним та приємним світлом. Під час руху променя розгладжуються зморшки, зникає напруга в області потилиці, зникають складки на лобі, «опадають» брови, «охолоджуються» очі, послаблюються затиски в куточках губ, опускаються плечі, звільняються шия та груди. Світлий внутрішній промінь створює ваш новий вигляд – успішної, стриманої, стабільної, благополучної людини, яка добре володіє собою».

Після закінчення вправи тренер пропонує обговорити емоційні реакції, що виникали в процесі виконання вправи: чи добре відпочили учасники, чи покращився їхній стан, чи стали вони спокійнішими, впевненішими, врівноваженішими.

Підведення підсумків

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії.

Учасники обговорюють свої висновки з заняття, вказують про цінність діагностики внутрішньої напруженості, емоційної врівноваженості. Відзначають, як себе почувають наприкінці заняття.

Заняття 4

Мета: формування навичок регуляції і модифікації поведінки; розвиток навичок емоційного відображення своїх переживань, навчання розпізнавати емоції інших та управляти своєю поведінкою у спілкуванні з ними; активізація до саморозвитку, вдосконалення особистісних якостей; мотивування до досягнення бажаного майбутнього.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Вправа «Розпізнавання власних емоцій» (Рассказова О.)

Мета: інформування учасників про важливість саморозуміння розпізнавання власних емоцій.

Слово психолога: «Намагайтеся «почути» свої емоції, як вони відбуваються. Що вони говорять Вам? Ми, напевно, всі відчули наші емоції, як попередження, скажімо, коли ми йдемо одні в незнайомому районі міста або коли хтось незнайомий наближається до нас на вулиці. Наше хвилювання є біологічним способом попередження про можливу небезпеку. Можливо, ви відчули її і назвали інтуїцією або інстинктом – але це ж емоційна реакція, яка відбувається і в інших сферах нашого життя.

Наприклад, Ви погоджуєтесь взяти новий складний проект на роботі, але раптом відчуваєте гнів або роздратування, то про що це може говорити? – це може бути емоційне попередження про те, що Ви берете на себе роботу, що є завеликою за обсягом, і маєте переглянути рішення про прийняття проекту.

Спробуйте виразити свої емоції словами, описати їх. Наприклад, ви можете подумати: «Я відчуваю себе дуже злим прямо зараз. Я відчуваю це в своєму животі та спині. Що цей гнів намагається мені сказати?

Інструкція: «Подумайте і запишіть, які емоції у вас зараз переважають, як ви почуваєтесь, що це може значити, визначте причини свого емоційного стану і запишіть».

Якщо ви навчитеся помічати свої емоції, як вони відбуваються, і ви зможете краще встановити зв’язок емоцій з їх причинами. Іншими словами, визнаючи свої емоції, як вони відбуваються, Ви маєте більше можливостей дізнатися про себе.

Дискусія «Чи можу я управляти емоціями» (О. Рассказова)

Мета: залучити учасників до обговорення власних можливостей у регулюванні та управлінні своєю емоційною поведінкою.

Психолог запрошує учасників до дискусії, повідомляючи наступний текст. «Існують такі рівні прояву емоцій, що визначають способи впливу на емоційні реакції:

- *тілесний* (вегетативні реакції, виразні рухи);
- *поведінковий* (емоційні дії);
- *рівень психологічних переживань* (висловлення про емоційні стани).

Давайте подумаємо і висловимо свою думку щодо таких питань:

- Як можемо управляти емоційними реакціями?
- На що ми маємо/не маємо вплив?
- Як можемо змінити емоцію?»

Група учасників ділиться на дві підгрупи, кожна з яких має навести аргументи «за» та «проти» можливості людини вплинути на емоції та переживання. Управляти емоційними реакціями непросто, проте можливо. Цей процес передбачає роботу думками (світоглядна, інтелектуальна саморегуляція) і тілесними реакціями (психофізіологічна саморегуляція)

Вправа «Напруження-розслаблення»

Мета: формування навичок саморегуляції, оволодіння прийомами самоконтролю.

Спочатку психолог ознайомлює учасників із сутністю методу м'язової релаксації, який полягає у формуванні та розвитку здатності відчувати ступінь м'язової напруги, а також у виробленні звички самоконтролю за виникненням мимовільної напруги. Коли такої звички немає, людина зазвичай не помічає, що на фоні сильних емоцій вона знаходиться в м'язовій скутості, яка негативно позначається і на її загальному психічному стані. Даний метод заснований на використанні існуючого зв'язку між м'язовою напругою і емоційним станом людини. Як правило, збільшення емоційної напруги веде до збільшення тонусу м'язів, аж до надмірного їх перенапруження. З іншого боку, даний зв'язок оборотний. Так, розслаблення м'язів буде сприяти зниженню емоційної напруги.

В. Кондрюкова описує процес використання методу прогресивної нервово-м'язової релаксації Джейкобсона. На етапі оволодіння методикою вихідне положення – лежачи на спині, очі заплющені. Надалі, за умови доброї натренованості та оволодіння методикою, її можна використовувати і знімати надмірне м'язове напруження незалежно від положення тіла в просторі, місця знаходження.

Всі вправи проводяться за схемою: «сконцентруватися – відчути – розслабитися». На рахунок 1-2-3-4 м'язи напружуються, на рахунок 1-2-3-4 – фіксується напруження, розслаблення швидке – на рахунок 1.

Послідовність виконання вправ зазвичай така:

1) розслаблення кисті та передпліччя. Права рука;

2) розслаблення плеча;

3) розслаблення м'язів ступні і голені; 4) розслаблення м'язів стегна. Всі описані вправи виконуються в такій самій послідовності лівою рукою і ногою.

5) розслаблення м'язів шиї;

6) розслаблення м'язів обличчя.

Після того, як учасники на достатньому рівні оволодівають цими прийомами, переходять до вивчення наступної вправи, зміст якої полягає в тому, щоб не здійснювати реального напруження м'язів, а намагатися подумки уявити собі це напруження і наступне розслаблення. Заключний етап полягає в тому, щоб в повсякденному житті під час емоційної напруги вміти відчути напруження м'язів і зараз же розслабити їх, нейтралізуючи тим шкідливий вплив стресу.

Вправа «Бурулька» («Морозиво») (Є. Курченко)

Мета: навчання учасників способам саморегуляції, розслаблення.

Встаньте, закрийте очі, підніміть руки вгору. Уявіть, що ви – бурулька або морозиво. Напружте всі м'язи вашого тіла. Запам'ятайте ці відчуття. Застигніть у позі на 1–2 хвилини. Потім уявіть, що під дією сонячного тепла ви починаєте повільно танути. Розслабляйте поступово кисті рук, потім м'язи плечей, шиї, корпусу, ніг і т. д. Запам'ятайте відчуття в стані розслаблення. Виконуйте вправу до досягнення оптимального психоемоційного стану. Цю вправу можна виконувати лежачи на підлозі.

Вправа «Антистресова терапія» (із використанням релаксаційної музики) (О. Пагава)

Мета: надати можливість розслабитися, знизити психоемоційне напруження.

Ведучий: «Сядьте зручно. Заплющте очі, дихайте спокійно і глибоко. Зробіть вдих і на 10 секунд затримайте дихання. Повільно видихайте і подумки говоріть собі: «Вдих і видих, як приплив і відплив». Повторіть цю процедуру 5–6 разів. Потім

20 секунд відпочиньте. Вольовим зусиллям скоригуйте окремі м'язи або їх групи. Скорочення утримуйте до 10 секунд. Таким чином пройдіться по всьому тілу. Стежте за змінами в тілі. Повторіть процедуру тричі. Розслабтеся, ні про що не думайте.

Спробуйте уявити собі відчуття розслаблення, яке проникає в усі куточки вашого тіла знизу вгору: від пальців ніг вгору через живіт, груди – до голови. Повторюйте подумки: «Я заспокоююся, мені приємно, мене ніщо не тривожить». Уявіть, як

розслабляються всі частини вашого тіла. Ви відчуваєте, що напруга залишає вас: ваші плечі, шия, м'язи, обличчя розслаблені. Ви спокійні, подібні до м'якої іграшки-ляльки. Насолоджуйтеся своїми відчуттями 30 секунд.

Порахуйте до десяти, подумки повторюючи, що з кожною наступною цифрою ваші м'язи розслабляються краще. Ваше завдання – насолоджуватися станом розслаблення. Ось настає «пробудження». Порахуйте до десяти, скажіть собі: «Коли я дійду до двадцяти, мої очі відкриються, я буду почувати себе бадьорим». Неприємне напруження в кінцівках зникає».

Вправа «Стратегії самодопомоги»

Мета: визначити можливі стратегії самодопомоги, активізувати до пошуку ефективних методів самопідтримки.

Психолог звертається до учасників:

1. Подумайте і запишіть відповіді на питання: «Що я можу зробити, щоб знизити свій рівень стресу?» і «Що я може зробити, щоб доставити собі радість?»

2. Спробуйте знайти сенс, наповнити значимістю записані вами відповіді і усвідомити, як вони можуть протистояти негативним переконанням.

Перший список може виглядати так:

- граю зі своїми дітьми
- читаю, лежачи на дивані
- працюю в саду

Другий список може виглядати так:

- граю з дітьми і поділяю їх радість, відчуваю безпеку і радість
- працюю в саду і насолоджуюся красою природи
- зустрічаюся з друзями, намагаючись оцінити розкіш людського спілкування і т.д.
- зустрічаюся з друзями
- дивлюся телевізор.

Далі відбувається загальне обговорення, найбільш яскраві способи записуються на дошці, з них формується пам'ятка для всіх учасників.

Підведення підсумків

Підведення підсумків. Рефлексія заняття.

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії.

Учасники висловлюються про цінність заняття, відповідаючи на питання: Що нового і цікавого ви дізналися сьогодні? Як почуваєтеся наприкінці заняття? Які нові знання будете використовувати у житті надалі?

Заняття 5

Мета: зняття стресу і зниження напруги; діагностування власних симптомів емоційного напруження, редукції досягнень, деперсоналізації; активізація внутрішніх ресурсів до подолання професійного вигорання; стимулювання до пошуку ефективних способів самодопомоги.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Вправа «Асоціації»

Мета: формувати асоціативний ряд, показати різні ставлення до одного явища.

Психолог запитує учасників: «Які асоціації викликає у Вас слово «робота»?»

Давайте дамо коротку характеристику цьому слову, запишемо навколо нього по 5-6 важливих слів, які з ним асоціюються.

Далі кожен учасник зачитує, що в нього вийшло, психолог фіксує найчастіші асоціації. У груповому обговоренні учасники висловлюють думки щодо своїх відчуттів, коли почули про різні асоціації.

Притча про трьох каменярів

Мета: показати різні погляди на одну й ту ж роботу, активізувати до роздумів про цінність своєї праці.

Психолог пропонує учасникам ознайомитися із притчею, обговорити ставлення кожного з них до своєї робити.

Притча про трьох каменярів

«Сталося це в середньовіччі. Чернець, що керував будівництвом собору, вирішив подивитися як працюють каменярі. Він підійшов до першого і попросив його розповісти про свою роботу.

- Я сиджу над кам'яною брилою і працюю різцем. марудна і нудна робота. що виснажує мене, - сказав він озлоблено.

Чернець підійшов до другого каменяра і запитав його те саме.

- Я працюю різцем над каменем і заробляю гроші. Тепер моя сім'я не голодуватиме, - стримано відповів майстер.

Чернець побачив третього каменяра і спитав про його працю.

- Збоку видається, що я ріжу камінь, та насправді я будую Храм, що стоятиме тисячу літ. я будую майбутнє, - усміхнувшись відповів третій каменяр.

Наступного дня, чернець запропонував йому очолити виробництво».

Вправа «Палац почуттів»

Мета: зняти напруження, розслабитися, вчити регулювати власні емоції.

Закрийте очі. Уявіть собі, що ви потрапили в чудесний палац. У ньому за кожними дверима живуть емоції й почуття: насолода, безтурботність, туга, любов, азарт, сум'яття, сором, замилування, задоволення, страждання. До якої кімнати Ви підете? Про що ви хочете запитати обрану емоцію або почуття? Що вони вам розповідають? Що ви відчували, перебуваючи в тій або іншій кімнаті?

Вправа-групове обговорення «Дії при сильних негативних емоціях, стресові» (О. Рассказова)

Мета: залучити учасників до обміну досвідом з подолання сильних негативних переживань, стресу.

Психолог пропонує учасникам висловити свої думки щодо того, як позбутися занадто сильних емоцій, як відреагувати на стресові події. Пропонує перелік дій при сильних негативних емоціях, учасники висловлюють свою точку зору (згодні, не згодні), наводять приклади, де і в яких умовах може стати в нагоді така відповідна реакція на стрес.

Дії при сильних негативних емоціях:

- Зняти гострий стрес: голосно покричати, потопати ногами.
- Розслаблення (глибоке дихання, релаксація, візуалізація).
- Переключення режиму роботи мозку, наприклад, можна три хвилини ретельно вивчати який-небудь предмет у полі зору (стіл, камінь, дерево тощо), ніби незабаром доведеться складати іспит, згадуючи всі деталі цього предмета.
- Відсторонення від ситуації: побачити ситуацію зверху, знизу, збоку здалеку, поблизу (але обов'язково побачити себе в цій ситуації).
- Аналіз проблеми: головна проблема – наслідок проблеми – наявні вже рішення.
- Вербалізація емоцій (Я-висловлювання): промовляння, опис уголос чи письмово своїх емоційних переживань та їх причин

Вправа «Люди мого життя» (О. Пагава)

Мета: для корекції агресивності, вироблення вміння контролювати гнів, набуття досвіду розв'язання конфлікту, пошуку ресурсів для подолання проблем, аналіз соціальних зв'язків учасників.

Тренер пропонує учасникам розділитися на пари і вибрати з абсолютно різних камінців та інших матеріалів предмет, який буде позначати їх самих. Необхідно знайти місце в просторі, і почати підбирати предмети, що позначають різних людей з життя учасників: «Згадайте, що людина дала або дає, що для вас важливо зараз і позначайте наближення, віддалення, стосовно вас, що для вас має значення».

Потім у парах обговорюється, що вийшло, як це відображає реальну ситуацію, що б хотілося змінити. Учасники розповідають, що кожна людина дає йому у взаємодії, тим самим продовжує пошук ресурсів. Наприкінці роботи свій камінчик кожен учасник забирає собі.

Обговорення: Які люди оточують Вас? Чи є у вас до кого звернутися за допомогою у складній ситуації? Чи можете Ви обмежити спілкування з тими, хто не допомагає? Чи можете самі допомогти комусь?

Міні-дискусія по підгрупах «Що заважає вам отримувати задоволення від професійної діяльності?».

Мета: визначення бар'єрів до професійного розвитку і задоволення від професійної діяльності.

Учасникам пропонується розділитися на підгрупи по 3-5 чоловік. Скласти перелік бар'єрів, що перешкоджають отриманню задоволення від професійної діяльності

Представити їх для запису на дошці, розділяючи на організаційні та індивідуальні.

Вправа «Прожити місяць»

Мета: надати змогу проаналізувати професійний шлях в перспективному плануванні, спрямувати до пошуку найбільш важливих сфер самореалізації та здійснення кроків для досягнення професійних успіхів.

Психолог: «Уявіть, що ви можете прожити тільки один місяць – останній місяць у своєму житті! У грошах ви не обмежені й почуваєте себе цілком здоровою людиною. Як ви проведете свій останній місяць? Що ви будете робити? Куди ви направитеся? Хто буде поруч із вами? Як ви проведете свій останній день? Які слова будуть говорити на ваших поминках? Що буде після вас?

А тепер – гарна новина! Доля подарувала вам ще багато років – десять, двадцять, сорок, шістдесят! Як ви збираєтеся провести ці роки?».

Вправа релаксація «Очищення від тривог»

Мета: зняття стресу і зниження напруги, тривожності; формування навичок регулювання поведінки; мотивування до досягнення бажаного майбутнього.

Психолог звертається до учасників: «Сідайте зручніше, і уявіть собі все, що я буду говорити …

Давайте зберемо мішок. Покладемо всередину у нього все, що Вам заважає: всі негаразди, образи, невдачі, розчарування, сварки, проблеми… Зав'яжемо його і вирушимо в дорогу…

Ви вийшли з дому, де ви живете, на широку дорогу …

Шлях далекий, а дорога важка, мішок важко тисне на плечі, ви втомилися, ваші руки стали важкими, також поважчали й ноги. Вам вже хочеться відпочити, тож давайте так і зробимо.

Знімаємо мішок і лягаємо на землю. Глибоко вдихнемо: ось так, вдих (затримуємо дихання на 3 сек), і видих (затримуємо видих на 3 сек.) – потрібно повторити 3 рази.

Вам дихається легко, рівно глибоко … Ви відчуваєте, як пахне земля? Свіжий запах трав, аромат квітів наповнює Ваше дихання. Земля забирає всю Вашу втому, тривоги, образи, наповнює тіло силою, свіжістю…

Та Вам треба йти далі. Вставайте. Підніміть мішок, відчуйте – він став легше …

І ось Ви йдете полем, бачите і чуєте, як квінуть і пахнуть квіти, стрекочуть прудкі коники, дзижчать трудівниці бджоли, співають голосні птахи. Прислухайтеся до цих звуків … (психолог затримує розповідь на 10 сек.)

А попереду Ви бачите прозорий струмочок. Вода в ньому цілюща і смачна. Ви нахиляєтеся до нього, опускаєте долоні в воду і п'єте із задоволенням цю чисту і прохолодну воду. Відчуваєте, як вона розтікається приємно по всьому тілу прохолодою. Усередині приємно і свіжо, ви відчуваєте легкість у всьому тілі …

Ви можете зайти у воду, давайте, ввійдіть. Ось уже вода лагідно обмиває Ваші ноги, знімає напругу і втому. Ви стрибаєте перебираєтеся із камінця на камінець, вам

легко і радісно, а мішок уже не заважає, він став ще легшим … Різнокольорові бризки розлітаються і блискучими крапельками освіжають обличчя, лоб, щоки, шию, все тіло. Добре!

І Ви легко перебралися на інший берег. Ніякі перешкоди Вам не страшні! …

На яскраві зеленій галявинці стоїть чудовий будиночок. Двері відчинені і він привітно запрошує вас увійти. Перед вами тепла грубка, біля якої можна посушитися. Ви сідаєте поруч з нею і розглядаєте яскраві язички полум'я. Вони весело підстрибують, танцюючи; підморгують вуглинки. Приємне тепло пестить обличчя, руки, тіло, ноги… Стає затишно і спокійно.

Добрий вогонь забирає всі ваші печалі, втому, смуток …

Подивіться, ваш мішок спорожнів …

Ви виходите з будиночка. Ви задоволені і заспокоєні. Ви з радістю вдихаєте свіже повітря. Легкий вітерець обвіває ваше волосся, обличчя, тіло. Тіло ніби розчиняється в повітрі, стає легким і невагомим. Вам дуже добре. Вітерець наповнює ваш мішок радістю, добром, любов'ю …

Тепер Ваш мішок став наповнений всім хорошим, поділіться ним із своїми рідними і близькими, явіть, як Ви несете це багатство до свого будинку, віддаєте все добро і радість своїй сім'ї, ділитеся любов'ю і добром з дітьми і рідними, можливо і з друзями. (Психолог робить паузу у розповіді не менше 30 сек).

Тепер можете відкрити очі і посміхнутися – ви вдома і вас люблять».

Обговорення: Як ви себе почуваєте? Чи вдалося відчути зміни у наповненні мішка? Чи змогли розслабитися?

Рефлексія. Підведення підсумків заняття.

Мета: спонукати кожного учасника до рефлексії, надати змогу висловити свої враження від заняття.

Кожен учасник висловлює свої враження від заняття, вказує, що нового дізнався. Зазначає, чи буде використовувати в майбутньому отримані знання і вміння.

Заняття 6

Мета: формувати навички саморегуляції, самоконтролю емоцій; формувати усвідомлене ставлення до себе та своїх дій; розвивати впевненість в собі і своїх силах і здібностях; сприяти самоаналізу сильних сторін, особистісних ресурсів для побудови бажаного образу життєвого шляху, стимулювати до визначення кроків із вдосконалення своїх особистих та професійних якостей; надати рекомендації з подолання професійного стресу; знизити напруження і тривогу.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Вправа «Усвідомлена ходьба» (Є. Курченко)

Мета: формування навичок усвідомленої поведінки, підвищення вмінь саморозуміння і прийняття себе.

Важливим у наданні психологічної допомоги людині з негативним переживанням стресового стану ***рекомендацій щодо заземлення***, відчуття свого тіла, усвідомлення себе, що сприяє кращому розумінню принципу «тут і тепер», а також знижує тривожність, напруженість, агресивність. Психолог пропонує учасникам виконати завдання під названою **«Ходьба»:**

1. Під час ходьби постарайся усвідомлено відчути, як стопи торкаються до землі при кожному кроці. Для цього ходи дуже повільно, дозволяючи вазі тіла повністю переноситися попеременно на кожну із стоп. Розслаб плечі і звертай увагу на те, щоб не стримувати дихання і не блокувати колінні суглоби.

2. Чи відчуваєш ти, що центр тяжіння тіла спустився вниз? Чи відчуваєш кращий контакт із землею? Чи відчуваєш ти себе у безпеці, більш розслабленим? Така манера ходьби може показатися спочатку дивною. Якщо це так, то ти повинен усвідомити, що під тиском пресу сучасного життя ти втратив природну грацію тіла.

3. Спочатку ходи повільно, щоб розвинути чутливість в ногах і стопах. Коли ти станеш краще відчувати землю, можеш змінювати ритм кроків залежно від настрою.

4. Чи відчуваєш ти в результаті кращий контакт зі своїм тілом? Чи рідше ти занурюєшся в свої думки під час ходьби? Чи відчуває ти себе більш розслабленим і вільним?.

Вправа «Камінь з плечей» (І. Шабелян)

Мета: вчити долати відчуття м'язової скутості та психічної напруженості.

Практичний психолог: Іноді нам стає так важко, ніби на нас тисне величезний камінь. Цей тягар дуже хочеться скинути. Тож встаньте, широко розставте ноги, підніміть плечі, різко відведіть їх назад і опустіть донизу -- «скиньте камінь з плечей». Виконайте цю вправу 5-6 разів.

Як ви почуваєтеся? Вам стало легше? (Учасники діляться враженнями.)

А ще напругу та скутість можна зняти за допомогою керованого дихання. Заплющіть очі, глибоко вдихніть і повільно видихніть. Скажіть подумки:

…Я це Я!

У всьому світі немає нікого такого самого, як Я.

Є люди чимось схожі на мене, але немає нікого такого самого, як Я.

Тому все, що йде від мене, це по-справжньому моє, тому що саме Я обрала це…

Заспокоїлися?

А тепер давайте уявимо себе різні стани і спробуємо відчути себе у них.

Повторюйте за мною:

«Я – лев» – глибоко вдихніть і повільно видихніть.

«Я – камінь» – глибоко вдихніть і повільно видихніть.

«Я – квітка» – глибоко вдихніть і повільно видихніть.

«Я – спокійна» – глибоко вдихніть і повільно видихніть.

Вправа «Допоможи собі відновитися після стресу» (Г. Ребрик)

Психолог пропонує учасникам наступні рекомендації, щоб відновити власні сили після затяжного переживання стресу:

1. Вітаміни. При стресах швидко витрачається запас вітамінів групи В. Ці вітаміни повинні надходити в організм у комплексі з мінеральними речовинами. Тому багато лікарів радять щодня приймати полівітаміни з мінералами.

2. Вправи. Якщо ти не ходиш в спортзал, потрібно щодня робити вдома невелику (хвилин на 15) зарядку. Корисно ходити пішки, кататися на велосипеді, плавати.

3. Релаксація. Для гармонійного життя необхідна і фізична, і психічна релаксація. Спробуй найпростіші способи: посидіти на пляжі і подивитися на хвилі; послухати розслабляючу музику; подивитися на небо і пофантазувати про те, на що схожі хмари.

4. Сім'я і друзі. Не менш важлива для досягнення внутрішньої гармонії підтримка доброзичливо налаштованих людей – родичів і друзів. Розширюй коло свого спілкування, знайомся з новими людьми, спілкуйся з тими, хто тобі приємний.

Вправа-аутотренінг (Н. Холодецька)

Мета: ознайомити учасників із технікою аутотренінгу для заспокоєння, розслаблення, зниження негативних переживань.

Психолог ознайомлює учасників з інформацією про аутотренінг: «Н. Холодецька зазначає, що існує багато різних систем аутотренінгу, які дозволяють відновитися після стресу, подолати його негативні наслідки. На жаль, на те, щоб опанувати їх, у людини часто не вистачає терпіння й часу. А ось засвоїти кілька формул самозаспокоєння зовсім не важко. Дослідниця пропонує наступні *формули для самозаспокоєння, які сприяють відновленню після стресу:*

1. Відкинь цю думку.

2. Все буде добре.

3. Проблема вирішиться.

4. Це не варте хвилювання.

5. Я зосереджуюся на своєму диханні.
6. Я почуваюся здоровим.
7. Я абсолютно спокійний.
8. Як я міг хвилюватися через дрібниці.
9. Думки розважливі. Спокійно обмірковую свої подальші дії.

Вправа «Рекомендації з подолання стресу» (Є. Курченко)

Мета: надати рекомендації учасникам з подолання стресу, пропозиція обмінятися досвідом, як вони поводяться у проблемних ситуаціях.

Психолог, звертаючись до учасників, говорить, що «подолати негативні наслідки стресу дозволяють наступні рекомендації.

Якщо ти пережив стрес (або перевтому) і у тебе виникли неприємні відчуття – підвищена нервова напруга, скутість, занепокоєння, тривожність, страх, головний біль, зниження розумових або фізичних сил, якщо ти хочеш розслабитися або заснути, але не можеш цього добитися, використовуй прості, але *ефективні прийоми реабілітації.*

1. Легкими рухами рук, не заподіюючи собі болю, помасажуй самі напружені або больові ділянки шиї, сидячи або проходжуючись. Якщо руки при цьому втомлюються, їх слід час від часу струшувати, продовжуючи самомасаж приблизно протягом 5 хвилин.

2. Встань (якщо це складно – продовжуй сидіти або лежати), витягни руки перед собою, тримай їх розслабленими в ліктях і виконай перший «ідеомоторний прийом»: уяви собі, що твої руки починають плавно автоматично розходитися в різні боки без м'язових зусиль. Якщо руки почали розходитись, це означає, що включилося розслаблення і починається зниження стресу. Почекай, коли руки повністю розійдуться, і повтори цей прийом 3-4 рази поспіль. Якщо ж руки при всьому твоєму старанні не розходяться, значить, ти "затиснений". В цьому випадку слід зробити, декілька будь-яких звичних легких рухів-розминок і декілька вдихів і видихів, трохи більш глибоких, ніж звичайно. Струсни руки і повтори прийом з розходженням рук ще раз.

3. Незалежно від того, вдався перший «ідеомоторний» прийом чи ні, розведи руки в сторони звичайним способом і виконай другий «ідеомоторний» прийом: налаштуйся подумки на зворотний плавний рух рук – одна до одної. Незалежно від результату повтори цей прийом 3-4 рази. Між повторами, якщо прийом не виходить, зроби, як і у попередньому випадку, декілька звичних легких рухів-розминок, вдихів і видихів.

4. Опустивши руки, подумки уяви, що одна з них плавно спливає вверх – згадай, як це буває у космонавта в стані невагомості. Потім підключи другу руку. Якщо ти виконуєш ці прийоми стоячи, то в мить, коли руки за твоїм бажанням піднімуться достатньо високо, зроби вдих-видих і розслабся. Ти переживеш приємне почуття внутрішньої легкості і польоту.

5. Після того, як ти виконав «ідеомоторні» прийоми – удалися вони чи ні, – зразу ж сідай або лягай – саме зараз наступає бажаний результат: відчуття полегшення, внутрішньої свободи. Тебе відпустило. Стрес знятий. Голова стала ясною. Ти відчуваєш свіжість, бадьорість, повноту сил.

Примітка. При виконанні ключових «ідеомоторних» прийомів, особливо стоячи, розслаблення супроводжується мимовільним автоколиванням тіла. Ритмічне приємне похитування – закономірна реакція розслаблення, її не слід стримувати: «лягай» на ці автоколивання, як на хвилю. Це хороший прийом для тренування проти закачування і для розвитку високих координаційних якостей.

Вправа «Образ життєвого шляху»

Мета: дати змогу проаналізувати образ свого життєвого шляху, дослідити свої уявлення про професію, про себе в ній, про своє життя як професіонала в конкретній сфері.

Психолог пропонує учасникам задуматися над тим, який образ або картинка відповідали б розумінню їх життєвого шляху.

1. Як можна представити стиль, у якому ви живете й працюєте?

2. Якщо намалювати ваш життєвий шлях, як би ви представили самих себе на цьому шляху?

Після того, як ви уявили свій життєвий шлях, подумайте над тим, як би вам хотілося змінити його образ? Що б хотілося «перефарбувати», стерти, перемалювати? Який би новий образ вашого життєвого шляху сподобався вам більше? Що можна було виправити у вашому житті, щоб воно відповідало тому образу життєвого шляху, що вам подобається?

Після роздумів психолог пропонує учасникам намалювати свій бажаний образ життєвого шляху, і якщо він надихає, мотивує, підтримує мрії – розписати найближчі три кроки з покрашення свого теперішнього життя у напрямку бажаного образу життєвого шляху.

Вправа «Перелік особистих ресурсів»

Мета: дати змогу провести самоаналіз сильних сторін, особистісних ресурсів.

Психолог: «Складіть перелік своїх ресурсів, які можуть допомогти Вам втілити бажаний образ життєвого шляху. Подумайте і про зовнішні, і про внутрішні джерела: людей, які вас оточують, місця, де ви хотіли б побувати, речі, які хотіли б мати, творчість, любов, мистецтво.. Подумайте про все те, що надає вам силу і наснагу, допомагає вирішувати проблеми».

Вправа-релаксація «Біла хмара»

Мета: зняти напруження, знизити тривогу і емоційне вигорання, розслабитися.

Психолог звертається до учасників: «Закрийте очі й уявіть, що ви лежите на спині в траві. Прекрасний теплий літній день. Ви дивитеся в дивно чисте блакитне небо, воно таке незвичайне. Ви насолоджуєтеся ним. Ви насолоджуєтеся чудесним видом. Ви повністю розслаблені й задоволені. Ви бачите, як далеко на обрії з'являється малесенька біла хмаринка. Ви зачаровані її простою красою. Ви бачите, як воно повільно наближається до вас. Ви лежите, і ви зовсім розслаблені. Ви в злагоді із самим собою. Хмаринка дуже повільно підпливає до вас. Ви насолоджуєтеся красою чудового блакитного неба й маленької білої хмаринки. Вона саме зараз над вами. Ви повністю розслаблені й насолоджуєтеся цією картиною. Ви в повній згоді із самим собою. Уявіть собі, що ви повільно встаєте. Ви піднімаєтеся до маленької білої хмаринки. Ви летите все вище й вище. Нарешті, ви досягли маленької білої хмаринки й ступаєте на неї. Ви ступаєте на неї, і самі стаєте маленькою білою хмаринкою. Тепер і ви – маленька біла хмарина. Ви зовсім розслаблені, у вас панує гармонія, і ви літаєте високо в небі».

Рефлексія. Підведення підсумків заняття.

Мета: підведення підсумків, надання змоги для аналізу власного досвіду та засвоєння позитивних надбань заняття.

Учасники по черзі висловлюються про свої враження від заняття, його цінність. Вказують, що нового і цікавого дізналися, які вміння здобули, чи будуть їх використовувати у майбутньому.