

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ ТА СПОСОБИ ЇХ ПОПЕРЕДЖЕННЯ В
РОБОТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

Студент 4 курсу 5 групи

053 «Психологія»

«Практична психологія»

Науковий керівник:

доктор психологічних наук

Гарант освітньої програми:

кандидат психологічних наук,

доцент

БАБИЧ

Євгеній Анатолійович

МИРОНЕЦЬ

Сергій Миколайович

ОВДІЄНКО

Ірина Михайлівна

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3-6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТА ОСНОВИ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	6-14
1.1. Розгляд і визначення основних аспектів професійної деформації.....	6-11
1.2. Фактори що сприяють виникненню професійної деформації в роботі педагогів та прояви професійних деформацій вчителя.....	11-13
Висновок до першого розділу.....	13-14
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	15-34
2.1. Обґрунтування вибору методик для дослідження професійної деформації.....	15-17
2.2. Проведення дослідження професійної деформації серед педагогічних працівників закладів освіти.....	18-33
Висновки до другого розділу.....	33-34
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ У ВЧИТЕЛІВ.....	35-41
3.1. Аналіз дослідження професійних деформацій, кореляційний аналіз поміж показниками, порівняння до застосування психологічної тренінгової роботи та після.....	35-37
3.2. Обґрунтування ефективності розробленої психологічної тренінгової програми «подолання професійного вигорання вчителів».....	37-40
Висновки за третім розділом.....	40-41
ВИСНОВКИ.....	42-43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	44-46
ДОДАТКИ.....	47-56

ВСТУП

Тема професійних деформацій у професійній діяльності працівників закладів освіти є дуже **актуальною** в сучасному світі. Педагоги - це одна з ключових складових суспільства, що відповідає за формування та розвиток нового покоління. Водночас, як і в будь-якій професійній сфері, в діяльності працівників закладів освіти можуть виникати професійні деформації, які негативно впливати на якість надання освітніх послуг.

Професійні деформації можуть мати різноманітні наслідки, такі як погіршення здоров'я працівників, ризики психічних захворювань, зниження професійної мотивації та інше. Тому важливо досліджувати проблему професійних деформацій та знайти способи їх попередження, щоб забезпечити ефективну роботу працівників освіти та підвищити якість освітніх послуг.

Дослідження даної теми може стати важливим кроком до поліпшення роботи закладів освіти та забезпечення якісної освіти для нового покоління.

За різних часів проблема професійної деформації поставала у наукових розвідках як вітчизняних так і зарубіжних вчених, серед яких найбільш значимими для нашого дослідження можемо вважати: А. К.Маркову, Б. Перлмана, Е. Хартмана, Є. Зеєра, Я. Мацегору, К. Маслач. М. Корольчука.

Мета дослідження полягає у вивчення теоретичних основ та здійсненні аналізу наукових підходів до розв'язання проблеми професійної деформації особистості, зокрема і в сфері діяльності фахівців загальноосвітніх закладів, визначення найбільш значимих компонентів в структурі особистості педагога, що піддаються деформації та розроблення рекомендацій щодо покращення умов праці для запобігання та попередження їх прояву серед працівників загальноосвітніх закладів на прикладі педагогічних працівників ліцею №9 м. Конотоп.

Об'єкт дослідження: професійна деформація працівників закладів освіти.

Предмет дослідження: психологічні фактори виникнення професійних деформацій та способи їх попередження в діяльності працівників загальноосвітніх закладів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми розв'язання професійної деформації особистості.
2. Проаналізувати психологічні особливості проявів професійної деформації у працівників загальноосвітніх закладів на прикладі Конотопського ліцею №9.
3. За результатами емпіричного дослідження визначити найбільш значимі компоненти, що впливають на розвиток професійної деформації у педагогічних працівників загальноосвітніх закладів на прикладі Конотопського ліцею №9 та Розробити «Психологічну тренінгову програму з подолання професійного вигорання вчителів» далі (Психологічна тренінгова програма).
4. За результатами апробації Психологічної тренінгової програми обґрунтувати її ефективність та запропонувати методичні рекомендації шкільним психологам та вчителям щодо її застосування.

Методи дослідження: для розв'язання поставлених завдань було використано взаємодоповнюючі методи дослідження, -

Теоретичні: порівняльний аналіз наукових підходів до розв'язання проблеми професійного вигорання особистості працівника в професіогенезі; аналіз та узагальнення експериментальних даних із зазначеної проблеми;

Емпіричні: спостереження, бесіда, психодіагностичні методики (методика діагностики професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон – для визначення рівню вигорання, деперсоналізації, емоційного виснаження та редукції власних досягнень; Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса – для розуміння рівню мотивації працівників; Методика діагностики рефлексивності А.Карпова для встановлення рівню здатності до рефлексії в особи; тест , Тест агресії у відносинах А. Ассінгера на визначення рівню агресивності.

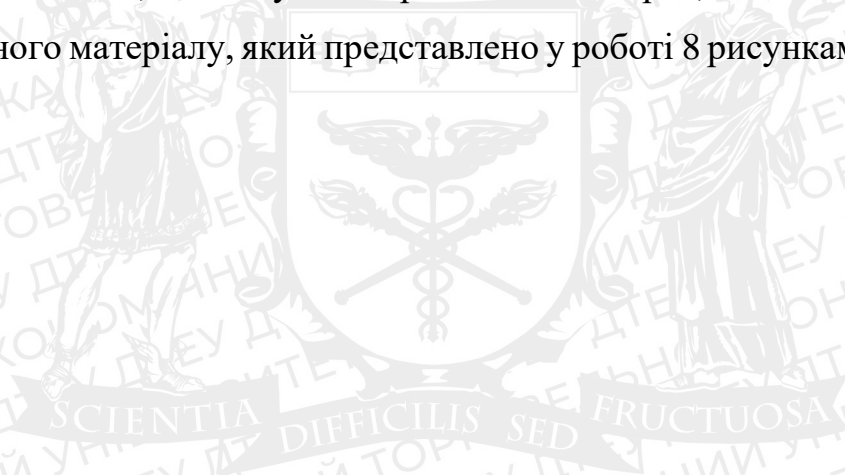
Математичні методи обробки результатів дослідження -кореляційний аналіз та відсотковий за допомогою програми Microsoft excel.

Вибірка досліджуваних становила: 25 працівників закладу освіти (Конотопський ліцей №9) по сумісництву класних керівників віком від 28 до 59 років. 20 з яких жінки, 5 чоловіки., стажем від 5 до 30 років.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в їхньому внеску до розуміння цього явища та виявленні нових аспектів й особливостей, які впливають на професійну діяльність вчителя.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці тому , що вони можуть бути використані для розробки і впровадження ефективних стратегій та програм підтримки вчителів

Структура випускної кваліфікаційної роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, та додатків, а також ілюстративного матеріалу, який представлено у роботі 8 рисунками та 5 таблицями.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТА ОСНОВИ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

1.1 Розгляд і визначення основних аспектів професійної деформації

Теоретичний аналіз поняття професійної деформації в контексті працівників закладів освіти передбачає розгляд теорій та концепцій, що описують причини та наслідки цього явища, а також основних підходів до його попередження.

Однією з найбільш поширених теорій професійної деформації є теорія стресу. Згідно з нею, професійні деформації виникають через стрес, який виникає у результаті діяльності працівника та негативного впливу робочого середовища на нього. Звичайно, професійний стрес може мати різні форми та виражатися у вигляді постійної втоми, розладів сну, зниження ефективності праці тощо.

Крім того, у теоретичному аналізі слід розглянути такі аспекти професійної деформації як:

- синдром професійного вигорання, який включає в себе емоційне вигорання, дезорганізацію та деперсоналізацію працівника;

- експертне виснаження, яке характеризується втратою професійної компетентності працівника;

- професійне використання, яке проявляється у звиканні до деяких аспектів професійної діяльності та невідчутті стану втоми;

- професійна незадоволеність, яка може виникати через низьку оплату, низьку оцінку працівника, конфлікти з колегами тощо.

Також у теоретичному аналізі важливо розглянути роль професійної освіти та самоосвіти в попередженні професійної деформації працівників освіти

Професійна деформація це комплекс який складається з негативних змін, які виникають під впливом будь якої професійної діяльності [2].

Е. Зеер в контексті вивчення професійних деформацій вважав: "Багаторічне виконання однієї і тієї ж професійної діяльності призводить до появи професійної

втоми, збіднення репертуару способів виконання діяльності, втрати професійних умінь і навичок, зниження працездатності" [1].

Даючи визначення професійній деформації в загальному розумінні можна виокремити наступне твердження: професійна деформація може виникати в будь-якій сфері праці, але більш підвласними їй є представники професій типу «людина-людина».

Я. Мацегора, пояснює поняття професійної деформації як певні когнітивні викривлення, дезорієнтація та деперсоналізація особистості, яка виникає як наслідок внутрішніх та зовнішніх факторів професійної діяльності [3].

Синдром вигорання викладача-педагога виникає як результат довготривалого перебування у напружених та емоційно складних відносинах у системі взаємодії між людьми. Ця професійна деформація поступово розвивається і має негативний вплив на професійну діяльність викладача, а також впливає на його особисте життя [15].

У «психології праці у звичайних та екстремальних умовах» наведено твердження: «деструкції, спричинені багаторічним виконанням однієї й тієї ж самої професійної діяльності, породжують професійно небажані якості, змінюють професійну поведінку людини – це й є професійні деформації" На думку А. Маркової будь-яка професійна діяльність ще на стадії навчання і в подальшому при роботі деформує особистість [4].

Професійні деформації також виникають внаслідок негативного впливу стресу, вікових змін особистості, фізичного перенавантаження та нервового виснаження. Професійна деформація може виникати внаслідок невідповідності між вимогами професії та особистими ресурсами працівника, високого рівня стресу, емоційного вигорання та інших факторів. Цей процес може впливати на професійну діяльність, якість надання послуг або роботи, а також на загальний стан здоров'я та самопочуття працівника. Професійна деформація може проявлятися у втраті мотивації, зниженні задоволення від роботи, втраті енергії та емоційного вигорання, зростанні втому та стресу, цинізму, депресії, відчутті безсилля або безнадії. Вона може також впливати на особистісні характеристики працівника,

його спілкування з колегами та клієнтами, а також на професійний розвиток та кар'єрні перспективи. Однією з форм порушення професійного здоров'я є професійне вигорання. З точки зору більшості вчених, емоційне вигорання є невід'ємною складовою синдрому професійної деформації [9]. У наш час дослідження професійних деформацій, їх причин і наслідків відбувається переважно у рамках дослідження професійного вигорання як одного з їх проявів [10].

«Емоційне вигорання, проявляючись у професійній діяльності, визначається або як психологічний захисний механізм, або як деформація особистості, що утворюється під впливом внутрішніх та зовнішніх передумов» [13].

Подібні думки та твердження з боку спеціалістів такі як «людина яка чинить так не заслуговує на нормальне ставлення» «таким як він не можна співчувати», «це не той випадок, щоб я , або хтось хвилювався» свідчать про розвиток професійної деформації.

В. Сухомлинський надав порівняння влади педагога над учнем як різець, який може як нашкодити так і принести користь. Вчитель може самостверджуватись завдяки владі та авторитету, однак цей факт набуває деструктивного змісту, тому що вчитель втрачає першооснову здатності до емпатії [6].

А. Маркова виділяє професійне вигорання як форму професійної деформації [14].

В емоційній сфері професійна деформація проявляє себе у підвищеній агресивності та дратівливості, проявах безпричинної тривожності, депресивних та стресових розладів, тобто мова йде про зниження здатності до свідомої регуляції емоцій. Низький показник рефлексивності в контексті професійної деформації вчителя є небажаним з психологічної точки зору, оскільки він може призвести до зниження якості професійної роботи, емоційного вигорання та незадоволення роботою.

Рефлексія вчителя означає його здатність самокритично аналізувати свої дії, мотивації, переконання та взаємодію з учнями. Це включає усвідомлення власного

професійного розвитку, здатність до оцінки та адаптації власної практики, виявлення потреб у професійному зростанні та вдосконаленні. Низький рівень рефлексивності вчителя може вказувати на відсутність усвідомлення та розуміння власної професійної практики.

Вчителі з низькою рефлексивністю можуть бути менш чутливими до потреб учнів, менше схильними до вдосконалення своїх методів навчання та взаємодії з учнями. Вони можуть бути менше схильними до адаптації до змін в навчальному середовищі та менше здатними до самоконтролю своїх емоцій та реакцій. Низький рівень рефлексивності також може сприяти емоційному вигоранню вчителя. Відсутність самокритичності та здатності аналізувати свої дії та досвід може призвести до втрати мотивації, зниження задоволення від професійної діяльності та зростання ризику розладу психічного стану.

Отже, низький показник рефлексивності вчителя в контексті професійної деформації є небажаним, оскільки він може впливати на якість навчання, емоційний стан вчителя та загальну ефективність навчального процесу. Важливо розвивати рефлексивність учителя шляхом сприяння самоаналізу, професійному розвитку та підтримці психологічного благополуччя.

Агресія у вчителя – це професійно обумовлена зміна особистості, що проявляється у деструктивній поведінці та порушенні професійно-етичних норм у взаємодії з учнями, при наявності обґрунтованих причин. Агресивні прояви можуть мати як активний, так і пасивний характер, тісно пов'язаний з емоційним реагуванням вчителя на професійні ситуації. Вони виявляються у різних формах, таких як імпульсивні дії, ворожі висловлювання, конфліктність, намагання зайняти домінуючу позицію, опозиція, стереотипне уявлення про учнів та нетерпимість. З іншого боку, агресія може бути захисною реакцією організму, яка виникає, коли спрацьовують внутрішні механізми самозахисту. Вона допомагає нам віддати звільнитися від переповнюючих емоцій і переживань. Проявами деформацій в інтелектуальній сфері можуть бути і втрата (зниження) бажання мислити самостійно, і втрата мотивації до навчання, поступове небажання здобувати нові навички. Постійне перенавантаження на роботі, дефіцит часу, навантаження від

колег приводять до зниження настрою, підвищеної втомлюваності, лінування, або зайвй квапливості [11, 17].

Підвищений рівень агресії в контексті професійної деформації вчителя має негативний вплив на якість навчання та розвиток учнів, а також на самого вчителя та його професійне задоволення. Низький рівень агресії є важливим аспектом успішної роботи вчителя, оскільки він стикається з різноманітними викликами, такими як негативна поведінка учнів, конфлікти в класі та вимоги навчальних програм. Агресія може проявлятися у формі фізичного або вербального насилля, ворожості, злості, іритації, гніву або інших негативних емоційних виявів. Вона може призвести до зниження якості комунікації між вчителем і учнями, створювати напруженість та конфлікти в класному середовищі, а також призводити до стресу та незадоволення учителя. Наукові дослідження підтверджують, що висока агресія в контексті професійної деформації вчителя веде до негативних результатів у навчанні та поведінці учнів. Учні, які стикаються з агресивними вчительськими проявами, можуть відчувати страх, тривогу та стрес, що негативно впливає на їх мотивацію та здатність досягати навчальних цілей.

У результаті цього може знизитися академічна успішність, збільшитися відсоток відволікання учнів та зрости ризик виникнення поведінкових проблем. Крім того, висока агресія може мати шкідливий вплив на самого вчителя, спричиняючи вигорання, зниження задоволення від професійної діяльності, збільшення втоми та негативних емоцій. Це може призвести до зменшення мотивації вчителя, погіршення його здоров'я та зростання втрати енергії, що має вплив на якість його роботи та взаємодію з учнями. Отже, висока агресія в контексті професійної деформації вчителя має серйозні наслідки для всіх сторін навчального процесу. Зниження рівня агресії та підтримка позитивного і емоційно здорового робочого середовища важливі для досягнення успіху в навчанні та забезпечення здорового розвитку учнів.

Зниження продуктивності професійної діяльності, спотворення мотивації, погіршення ставлення та задоволеності роботою, зниження рівня відносин в колективі, розчарування в собі як спеціаліста, пригнічене бажання нових

професійних досягнень, низька професійна віддача – це одні з компонентів професійної деформації [8, 7].

Професійні деформації вчителя проявляються на трьох рівнях. На когнітивному рівні це виявляється у зміні сприйняття вчителем себе та оточуючого світу, зокрема, у способі оцінки інших людей, оснований на параметрах, пов'язаних з їхньою професійною діяльністю. На емоційному рівні професійні деформації вчителя проявляються через зміну емоційних реакцій на типові професійні ситуації. Це може бути синдром "жалісливої втоми" або синдром емоційного вигорання, коли вчителю важко емоційно впоратися з вимогами й напруженістю роботи. На поведінковому рівні прояв професійних деформацій полягає у зміні способів і форм взаємодії вчителя з оточенням. Він може переносити професійні способи взаємодії на ситуації, які не пов'язані з його професійною діяльністю. Ці зміни на когнітивному, емоційному і поведінковому рівнях становлять суттєві ознаки професійних деформацій у вчителів [18].

1.2 Фактори що сприяють виникненню професійної деформації в роботі педагогів та прояви професійних деформацій вчителя

Професійні деформації виникають, коли виникають протиріччя або конфлікти між різними аспектами його особистості та вимогами професійного середовища. Якщо ці вимоги поширюються на особистий життєвий простір спеціаліста, такий як спосіб спілкування, поведінка, побут і т. д., це призводить до неправильних дій та змін у самій особистості, що спричиняють професійні деформації [16].

До деяких факторів що сприяють виникненню професійних деформацій можна віднести: перенос робочих звичок та стереотипів на позаробоче життя, у вчителів це може бути менторська, авторитарна, дидактична манера спілкування, яка не була б доречна у звичайному житті. Узагальнення учнів без урахування особливого підходу до них (під один гребінець), це призводить до зниження

ефективності впливу на пізнавальну сферу учня. Перенос проблем з роботи додому, навчальних матеріалів, зошитів [31].

Низька підтримка та визнання: Недостатня підтримка від адміністрації, колег та системи може спричиняти почуття незадоволення та безсилля у педагогів. Відсутність визнання та вдячності за їхню роботу також може впливати на розвиток професійних деформацій. Баланс роботи та особистого життя: Відсутність достатнього часу для відновлення, відпочинку та особистих інтересів може призводити до перевантаження та виснаження. Важливо мати здоровий баланс між роботою та особистим життям для запобігання професійним деформаціям.

Постійний стрес, гучний галас, повторення одного і того ж самого протягом років можуть призводити до професійних деформацій.

Пришвидшення процесу утворення професійних деформацій обумовлено тим, що вчитель майже постійно повинен здійснювати перетворювальні дії, до них відноситься виховування, розвиток учнів, навчання, це створює певну проблему професійної взаємодії. Цей процес має тісний зв'язок з подоланням опору вчителя, який необхідно перетворювати за змістом спеціалізації [30].

Підвищена відповідальність педагога, постійний контроль «підлеглих», відповідальність за їхнє життя, влада над учнем, психічні та фізичні перенавантаження, нечіткий розклад роботи це одні з факторів що можуть викликати підвищену дратівливість та агресію, хронічну втому, зменшення рівню мотивації, підвищення відчуження в колективах.

З 24 лютого 2022 року в Україні йдуть бойові дії. Робота в умовах війни та стресу може призводити до емоційного виснаження у вчителів. Постійний страх, тривога та психологічне напруження можуть призвести до вигорання. Професійна деформація може проявлятися через зниження емоційного задоволення від роботи, деперсоналізацію (відчуття відчуження від учнів) та зменшення особистих досягнень. Вплив на взаємодію з учнями: Вчителям може бути складно встановлювати й підтримувати ефективні взаємини з учнями під час стресових умов, може підвищуватись агресивні прояви. Психологічний стан учнів,

спричинений війною та пов'язаними з нею обставинами, може впливати на їхню поведінку та навчальні досягнення.

Такі впливи можуть викликати напруженість та конфлікти в класі, вимагаючи додаткових зусиль вчителя для створення сприятливого навчального середовища. Фізична та психологічна безпека: Робота вчителів у воєнний час або під час повітряних тривог може ставити під загрозу їх фізичну та психологічну безпеку. Стресові ситуації можуть викликати тривожні реакції та психосоматичні прояви, такі як безсоння, нервовість та погіршення фізичного здоров'я. Забезпечення безпеки та створення умов для психологічної підтримки є надзвичайно важливими для збереження психічного благополуччя вчителів. Невизначеність та нестабільність: робота вчителів у воєнний час характеризується невизначеністю та нестабільністю.

Зміни в розкладі, переривання навчального процесу та необхідність адаптації до нових умов можуть викликати стрес та впливати на ефективність навчання. Вчителям потрібна гнучкість, творчість та здатність швидко адаптуватися до змін. Самопіклування та підтримка: важливо, щоб вчителі отримували необхідну підтримку та мали механізми самопіклування. Психологічна підтримка, консультування та тренінги зі стрес-менеджменту можуть допомогти вчителям забезпечити підтримку себе та зберегти своє психічне здоров'я. Понаднормова робота, безліч додаткових обов'язків, багато емоційного навантаження, досить скромна оплата праці, всі ці мінуси професії вчитель здатні провокувати професійні деформації, а в деяких випадках неминуче прискорювати процес їх формування

Висновок до першого розділу

Отже професійна деформація може призводити до втрати мотивації, емоційного вигорання та зниження якості роботи. Це може проявлятися у зміні сприйняття себе та оточуючого світу, погіршенні ставлення до роботи та зміні особистісних характеристик працівника.

Професійна деформація може мати широкий спектр наслідків для працівника. Вона може призводити до зниження мотивації, втрати енергії та

емоційного вигорання. Працівники можуть втрачати задоволення від своєї роботи і відчувати безсилля або безнадію. Такі стани можуть впливати на якість надання послуг або роботи працівника. Помітними ознаками професійної деформації можуть бути зниження продуктивності та якості роботи, погіршення ставлення до роботи та низька професійна віддача. Також можуть спостерігатися зміни в емоційній сфері, наприклад, підвищена агресивність, дратівливість, безпричинна тривожність, депресія та стресові розлади. В інтелектуальній сфері можуть відбуватися зміни, такі як втрата бажання мислити самостійно та мотивації до навчання.

Професійна деформація також може впливати на особистісні характеристики працівника та його спілкування з колегами та клієнтами. Вона може призводити до зміни сприйняття себе та оточуючого світу, зміни емоційних реакцій та зміни способів і форм взаємодії з оточенням. Розуміння та визнання професійної деформації можуть бути важливими для підтримки психологічного здоров'я працівників. Таким чином, можемо виділити основні прояви професійної деформації працівника закладу освіти: підвищена агресія та домінантність, авторитарність та знижена здатність до рефлексії, догматизм та відсутність бажання до навчання, професійний експансіонізм, індиферентність, деперсоналізацією, редукцією особистих досягнень, спотворення мотиваційної сфери.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

2.1. Обґрунтування вибору методик для дослідження професійної деформації

Вивчаючи літературу і розбираючи структурні компоненти професійних деформацій встановлено, автори А. Pines, Е. Aronson, А. Shirom розглядають синдром вигорання як стан психічного і фізичного виснаження, яке виникає внаслідок емоційно перевантажених ситуацій, вигорання якраз і є наслідком саме емоційного виснаження. Поведінковий аспект проявляється у зміні вчинків та реакцій особистості, які можуть бути спричинені професійними стресорами та негативними досвідами. Це можуть бути такі явища, як втрата мотивації, зниження професійної активності, зростання відчуття втоми, зменшення соціальної активності та інші зміни в поведінці, які можуть негативно впливати на соціальну адаптацію та взаємодію з іншими людьми.

Когнітивно-емоційне "вигорання" виражається у спотвореній перцепції власних можливостей та професійного потенціалу. Особистість може почувати себе виснаженою, безсилля, втраченою віру у свої здібності, а також виникати почуття безнадійності та розчарування. Це може призводити до зниження самооцінки, втрати внутрішньої мотивації і втрати задоволення від професійної діяльності.

Професійне "вигорання" має прямий вплив на соціальне здоров'я особистості, так як може викликати емоційний дискомфорт, стрес, відчуття виснаження та негативно позначитися на загальному самопочутті.

Таким чином, поведінковий аспект і "вигорання" є додатковими компонентами професійної деформації особистості, які впливають на соціальне здоров'я та загальний стан особистості [12].

Зважаючи на тему і мету дослідження були вибрані наступні методики:

Для діагностики професійної деформації за регулятивним компонентом - Діагностика професійного "вигорання" (К. Маслач, С. Джексон) зі шкалами емоційного виснаження, деперсоналізацією, редукцією особистих досягнень. Методика може бути корисним інструментом для діагностики професійної деформації з кількох причин: Об'єктивність і стандартизація: Методика на професійне вигорання, яка включає шкали деперсоналізації і редукції, є науково обгрунтованою і має встановлені норми та порівняльні дані. Це дозволяє проводити об'єктивну оцінку і порівняння результатів, що сприяє достовірності діагностики професійної деформації. Виявлення втрати ресурсів: Шкала редукції в методиці на професійне вигорання оцінює зниження особистих ресурсів працівника, таких як енергія, мотивація, самооцінка та ефективність. Ця шкала може виявити зміни, що вказують на професійну деформацію, коли працівник починає втрачати свою особисту ефективність та втрачає ресурси для успішної роботи. Методика включає шкали емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Зазначені шкали дозволяють виміряти різні аспекти вигорання, такі як емоційне виснаження, віддаленість та втрата емоційного зв'язку з роботою, а також зниження самооцінки та втрату впевненості у своїх професійних досягненнях. Це допомагає отримати комплексну картину професійної деформації. Питання методики представлені у додатку А.

У загальному контексті, вигорання розглядається як довготривала стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів. У багатьох визначеннях і дослідженнях, особливо в західній психологічній науці, цей синдром називається "професійне вигорання". Цей термін дозволяє розглядати це явище як особистісну деформацію професіонала під впливом тривалого впливу на роботі та інших факторів, пов'язаних з професійною діяльністю. Професійне вигорання може включати емоційну виснаженість, втрату мотивації та інтересу до роботи, відчуття безсилля та втому, а також зменшення професійної ефективності [19].

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса була вибрана задля діагностування рівня мотиваційної сфери педагога. Також відомо, наприклад те, що відсутність внутрішньої мотивації (наявність тільки зовнішньої) може призводити до професійних деформації. Методика представлена в додатку Б

Методика А. Ассінгера потрібна для виявлення професійно обумовленої деформації педагога – агресивності. Детально наведена методика в додатку В

Використані методики наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Таблиця використаних методик

Назва методики	Ознака деформації що діагностується	Кількість показників
Мотивація до успіху за Т. Елерсом	Мотиваційна сфера	1
Тест А. Ассінгера	Агресивність	1
<i>MBI</i>	Професійне вигорання	3
Діагностика рефлексивності Карпова	Здатність до рефлексії	1

Таблиця використаних методик (сформовано автором)

Отже, на нашу думку, діагностика професійної деформації особистості за визначеними компонентами та використання обраних методик може надати емпіричні дані щодо особливостей прояву цього явища у працівників закладів освіти. Це надає змогу провести констатувальний експеримент, щоб отримати об'єктивну інформацію та задовольнити мету роботи.

2.2. Проведення дослідження професійної деформації серед педагогічних працівників закладів освіти

У комплексному опитуванні за 4 методиками взяло участь 25 вчителів із різним фаховим стажем. Опитування проводились через платформу google forms 2 рази, до, та після тренінгу. Згідно етичних норм та етичного кодексу психолога, дослідження проводилось цілком анонімно та повністю на добровільній основі.

Методика діагностики професійного вигорання К. Масlach, С. Джексон використовується задля вивчення і виявлення наявності професійного вигорання, деперсоналізації, емоційного виснаження та редукції власних досягнень, має 22 запитання та 6 тверджень, бали підраховуються бали за трьома шкалами: Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.

Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Відповіді оцінюються наступним чином:

«ніколи» - 0 балів;

«дуже рідко» - 1 бал;

«іноді» - 3 бали;

«часто» - 4 бали;

«дуже часто» - 5 балів;

«кожен день» - 6 балів. [22] Методика представлена в додатку А.

Надалі розглянемо перші показники:

Емоційне виснаження мають на високому рівні 48% опитованих вчителів, середньому 40% ,низькому 12%. Майже половина опитованих вчителів переживає високий рівень емоційного виснаження. Емоційне виснаження відображає почуття втоми, виснаженості та емоційного перевантаження, які виникають у зв'язку зі стресом, навантаженням та негативними емоціями, пов'язаними з роботою.

За шкалою деперсоналізації особистості низькі показники виявлено у 40% вчителів, середні у 52%, високі 8%. Це може означати, що більшості вчителів характерна певна відчуженість та втрата емоційного зв'язку зі своїми учнями, роботою.

Середні показники за шкалою «редукція власних досягнень» характерні 52% вчителів, 48% високому.

Високі показники за шкалою редукції особистих досягнень у цій виборці може свідчити про те, що вчителі втрачають свою ефективність і досягнення, які раніше були високими, стають меншими. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими як втома, незадоволення роботою, втрата мотивації, зниження рівня самооцінки або стрес. В результаті цього вчителі можуть почувати себе менш компетентними і мати відчуття недосяжності у питаннях збагачення власного шляху успішності.

Загалом на середньому рівні професійне вигорання згідно використаної методики виявлено у 76% вчителів, та 24% вчителів мають високі показники цього прояву. Показники наведені у рис 2.1.

Загалом ці дані свідчать про необхідність прийняття заходів для покращення добробуту вчителів та зменшення ризику професійного вигорання. Розробка програм і підтримка, спрямована на підвищення емоційного благополуччя, підтримку особистості та впровадження стратегій зниження стресу можуть бути корисними для вчителів, які стикаються з цими викликами.

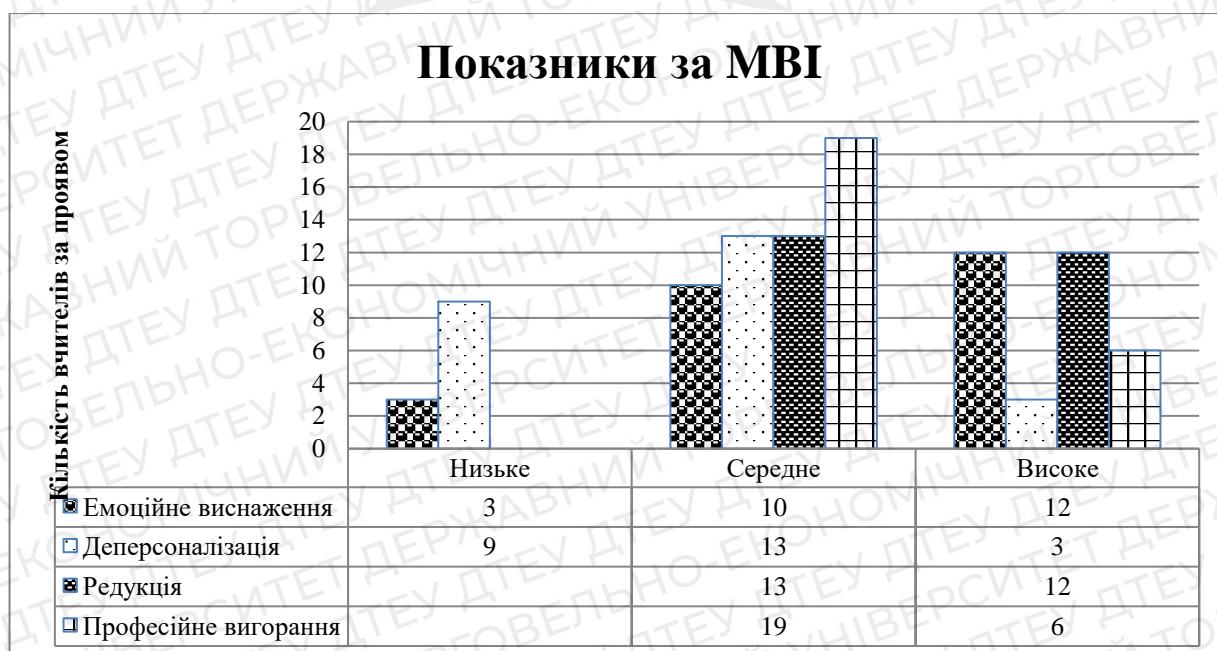


Рис. 2.1. Розподіл вчителів за аналізами результатів за методикою Діагностика професійного вигорання (сформовано автором)

Методика оцінки агресивності у відносинах А. Ассінгера призначена для діагностики загального рівня агресивності особистості та спрямованості агресії, рівня коректності при взаємодії людей, має 20 запитань різного характеру як людина себе поводить у стресових ситуаціях та побуті, має по відповіді, підрахунок балів має такий характер: підраховується сума номерів відповідей та має такий ключ: якщо респондент набирає 45 та більше балів, він занадто агресивний, схильний до невірноваженості, проявах жорстокості до інших, нерідко задля досягнення своїх цілей жертвуються інтереси оточуючих, до вас також відносяться з неприязню, 36-44 бали - Помірно агресивний, але досить непогано крокуєте по життю, у вас вдосталь здорового честолюбства, впевненості, менше 35 -занадто м'які та миролюбні, що обумовлено недостатньою впевненістю у власній силі та можливостях, більше впевненості вам не завадить [20].

За опитувальником на визначення агресії маємо такі данні: високий показник мають 44% опитуваних вчителів, більшість має схильність до середніх проявів агресії –56%. Для більшого розуміння результатів в цілому, відсоток та прояви наведені на рис.2.2.

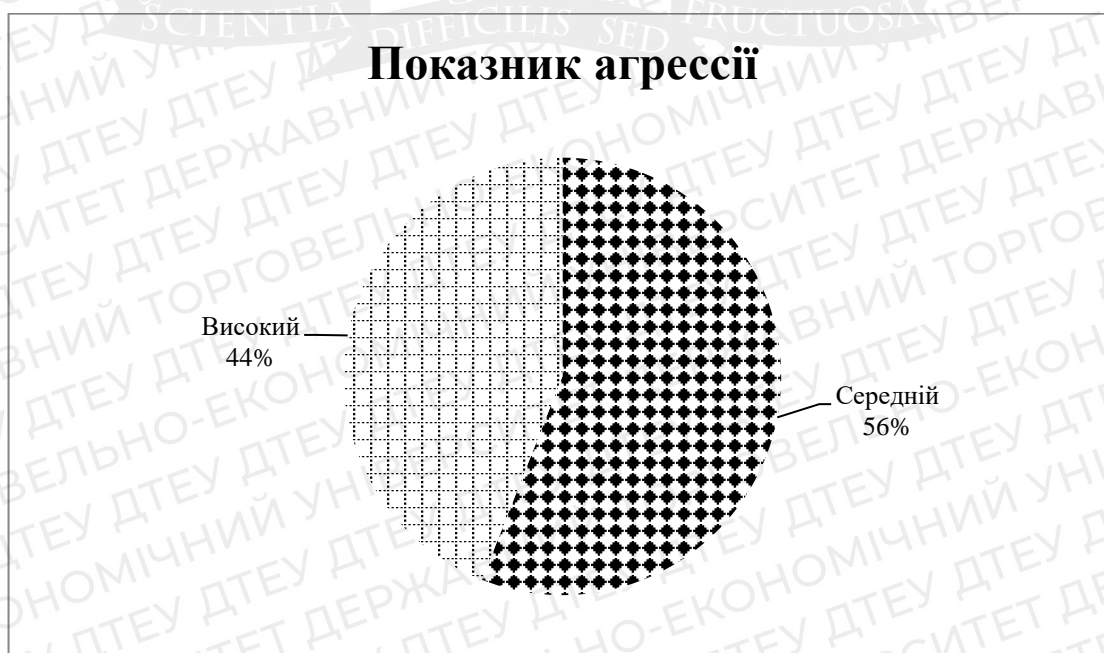


Рис 2.2. Результати за показником агресії. (Розроблене автором)

Методика діагностики рівню рефлексивності Карпова має 27 тверджень.

Варіанти відповідей розподілені таким чином: 1 – абсолютно невірно, 2 – не вірно, 3 – скоріш невірно, 4 – не знаю, 5 – скоріш вірно, 6 – вірно, 7 – цілком вірно.

Опитувальник для визначення рівня рефлексивності відповідно до досліджень застосування даного опитувальника при дослідженні рефлексії вчителів є валідним та дозволяє уточнити дані про їх рефлексивні можливості.

За методикою діагностування рефлексивності маємо такі показники: У 60% вчителів здатність до рефлексії низька, у 36% середня, та 4% оптимальна.

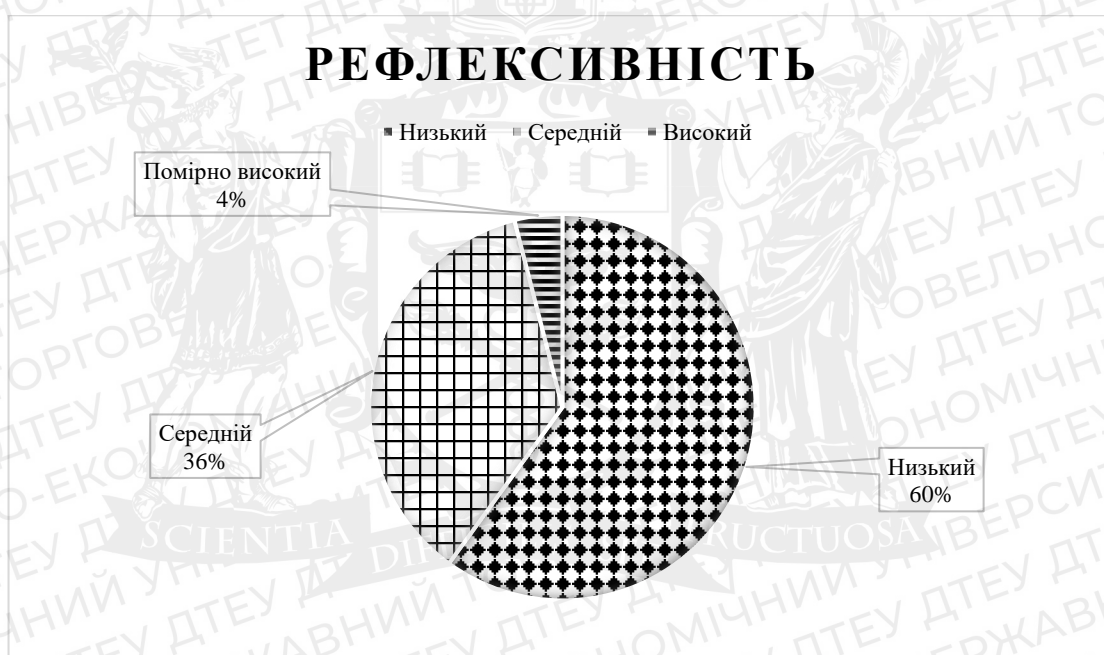


Рис 2.3. Розподіл вчителів за шкалою Рефлексивність (розроблений автором).

Особистісний опитувальник Т. Елерса «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» призначений для виявлення в особистості рівню мотивації на успіх. За результатами деяких досліджень встановлено, що людям, помірковано орієнтованим на успіх, притаманний середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, воліють малий або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вища мотивація людини до успіху, досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. При сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху, проте такі люди багато працюють для досягнення гарних

результатів професійної діяльності. Люди з низьким рівнем мотивації виявляють невпевненість у собі, обтяжуються виконуваною роботою. Виконання важких завдань викликає у них дискомфорт [21].

Опитувальник має 41 твердження з варіантами відповіді так, або ні, Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до досягнення успіху. Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху; від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації, більше 21 – занадто високий.

За методикою Елерса було визначено, що більшість, мають низьку мотивацію (56%), 36% середню та 8% оптимальну (рис.2.4).



Рис.2.4. Розподіл вчителів за шкалою мотивація до успіху (розроблене автором)

За одержаними результатами 4 взаємодоповнюючих методик можемо припустити наступні твердження: у більшості в групі вчителів знижена мотивація та рефлексія, більшості групи притаманні високі прояви агресії, вчителі емоційно виснажені та більшості з них характерний середній рівень професійного вигорання.

При розробці психологічної тренінгової програми були враховані дані про стан професійного здоров'я вчителів. Психологічна тренінгова програма

передбачає роботу зі зниженою самооцінкою, втомою, низькою мотивацією, підвищеним рівнем агресії, по запобіганню професійного вигорання.

ПСИХОЛОГІЧНА ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ»

Метою розробки та проведення психологічної тренінгової програми є зниження агресії, підвищенню самооцінки, зниження рівню втоми, підвищенні мотивації та рефлексії, зниження рівню тривожності та попередження професійного вигорання вчителів.

Умови та правила використання: зацікавленість в участі, повага у колективі, конфіденційність. У деяких випадках вони можуть змінюватись, або доповнюватись.

Додатково потрібно пояснити групі, що це – безпечний простір. Не можна поширювати плітки, або використовувати інформацію про когось у власних цілях.

Робота з групою не повинна перевищувати 90 хвилин часу (45 хвилин-перерва-45 хвилин) задля збереження рівня зацікавленості вчителів

Особливості програми:

- Програма розрахована на 6 занять.
- Рекомендований розклад: понеділок-середа-п'ятниця
- Форма роботи: групова
- Методи роботи лекція, вправи, ігрова, обговорення, бесіда, робота у групах.

День перший

Початковий етап: знайомство психолога з групою

Мета: побудувати довірливі стосунки з групою, показати зацікавленість та професіоналізм психолога у питанні запобіганню професійного вигорання у групі

Лекційна частина першого тренінгу: професійна деформація, професійне

вигорання і стрес - це поняття, що пов'язані зі специфічними аспектами роботи та впливом на психологічний стан людини.

Професійна деформація: це стан, коли працівник, внаслідок тривалої роботи з важкими або негативними ситуаціями, постійно впливає на психологічний та емоційний стан. Це може включати емоційне виснаження, зниження мотивації та ефективності роботи, а також негативні зміни в сприйнятті світу і міжособистісних відносинах.

Професійне вигорання: це стан, коли працівник вичерпує свої емоційні, психологічні та фізичні ресурси в результаті тривалого стресу і напруженої роботи. Вигорання може супроводжуватися відчуттям безсилля, втрати цікавості та задоволення від роботи, виснаженням, депресією та іншими симптомами.

Стрес: це реакція організму на негативні зовнішні або внутрішні фактори, що ставлять під загрозу фізичне або психологічне благополуччя. Стрес може бути викликаний різними чинниками, включаючи робочі навантаження, терміновість завдань, конфлікти, невпевненість та інші фактори. Для боротьби з професійною деформацією, професійним вигоранням і стресом, важливо вживати заходи саморозуміння, використовувати стратегії подолання стресу, забезпечувати собі підтримку, займатися фізичною активністю, встановлювати межі між роботою та особистим життям, розвивати соціальну підтримку, звертатися за професійною психологічною допомогою і, в разі потреби, змінювати робочі умови.

Після викладення лекційного матеріалу потрібно спитати у групі як вони розуміють ці терміни.

Гра: «мій сусід справа»

Мета: підвищення рівню емпатії та рефлексії, та зниження рівню відчуження, висвітлення складених стереотипів мислення.

Процес проведення: вчителі сідають на стільці по колу за різним порядком спеціалізації (приклад: вчитель математики>вчитель іноземних мов>вчитель з хімії), ведучий задає запитання "яка сьогодні погода?" , "що тобі подобається у школі?" та подібні. Задача учасника переконливо відповісти від свого імені за сусіда справа згідно його спеціальності, і так ціле коло.

Після гри пропонуються обговорити відповіді, що сподобалось, а що ні.

Аутотренінг

Мета: підвищення рівню самооцінки, зняття стресу.

Процес проведення: Займіть зручну позицію і закрийте очі. Зосередьтеся на своєму диханні. Поступово робіть дихання глибше, вдихаючи повітря через ніс і видихаючи через рот. Розслабте м'язи щелепи, шиї, обличчя, рук та інших. Уявіть себе в ситуації, коли ви відчуваєте повністю впевненим(ою) і владним(ою). Може бути це виступ на сцені, успішна презентація або будь-яка інша ситуація, коли ви відчуваєте впевнено. Візьміть уявний "промінь впевненості" і почніть розповсюджувати його по всьому своєму тілу. Відчуйте, як цей промінь заповнює вас впевненістю та силою. Повторюйте позитивні твердження про впевненість в собі. Наприклад: "Я є впевненою(им) і здатною(им)", "Моя впевненість росте з кожним днем", "Я приваблива(ий) та цінна(ий)". Відчуйте ці позитивні твердження в своєму тілі та свідомості. Уявіть собі, як впевненість поступово проникає в кожен клітину вашого тіла і наповнює вас енергією та силою. Поступово повертайтеся до свідомості, знову зосереджуйтеся на своєму диханні. Повільно відкрийте очі

День другий

«поговоримо»

Лекційна частина: розповісти що таке агресія, чому важливо з нею боротися.

Мета: Попередження агресивності у діяч вчителя

Процес проведення: у кожного вчителя бували різні стресові ситуації, які можуть провокувати агресію, дратівливість. Іноді вчителі навіть хочуть, або роблять фізичне, психологічне насилля над своїми учням. Чи траплялись у вас подібні ситуації? Вчителі по черзі розповідають історії зі своєї професійної діяльності. Діляться способами як вони контролюють свої прояви агресії

Гра "Мафія"

Мета: зняття стресу, навчитися контролювати емоції.

Процес проведення: Може бути цікавою та ефективною вправою для запобігання професійного вигорання. Нижче наведено використання гри "Мафія" в якості тренінгової вправи: Рольова гра: Запросіть учасників гри відігравати різні ролі, такі як мафіозі, мирний мешканець, лікар, детектив і т. д. Кожна роль має свої особливості і вимоги. Це допоможе учасникам розвинути навички спілкування, співпраці, прийняття рішень та аналізу. Тимчасовий вихід: Періодично пропонуйте учасникам можливість вийти з гри на деякий час, відпочити, розслабитися або зайнятися іншою активністю. Це допоможе запобігти перевантаженню та знизити ризик професійного вигорання. Рефлексія: Після закінчення гри проведіть сесію рефлексії. Запитайте учасників, як вони відчували себе під час гри, які емоції виникли, як вони вирішували складні ситуації. Заохочуйте їх аналізувати свої дії, вчинки та відповіді. Гнучкі правила: Дозвольте учасникам самим встановлювати деякі правила гри або вносити зміни до існуючих правил. Це розширить їх творчий потенціал та почуття контролю. Ці варіації гри "Мафія" допоможуть учасникам зануритися в інтерактивне середовище, вдосконалити свої навички та попередити професійне вигорання.

Соціальна взаємодія: Гра сприяє активній соціальній взаємодії між учасниками. Вона може підсилити спілкування, співпрацю та розвиток соціальних навичок. Стрес та напруження: Гра "Мафія" може викликати стресові ситуації, особливо коли учасники намагаються розгадати роль інших гравців або уникнути викриття своєї ролі. Це може сприяти розвитку навичок керування стресом, агресією та прийняття рішень під тиском.

День третій

Вправа «вчимося говорити ні»

Мета: навчитись відмовляти, коли це дійсно потрібно. Задля зменшення навантаження та конфліктів

Процес проведення: поясніть учасникам, що мета цієї вправи - навчитися відмовляти, коли вони почувають, що потрібно сказати "ні". Зазначте, що говорити "ні" - це важливий аспект здорових міжособистісних відносин і самобереження.

Попросіть учасників уявити різні ситуації, в яких вони можуть почути прохання або пропозиції, на які вони хочуть сказати "ні". Наприклад, це може бути запит на виконання додаткової роботи, пропозиція взяти на себе додаткові обов'язки або запрошення на подію, на яку вони не мають бажання йти. Розбийте учасників на пари або групи по двоє. Попросіть одного учасника розіграти ситуацію, в якій він почує прохання або пропозицію, на яку він хоче сказати "ні", а іншого - виступити в ролі особи, яка поставляє це прохання. Учасники повинні взаємодіяти, виражати свої потреби та намагатися знайти конструктивне рішення, при якому особа, яка хоче сказати "ні", відчуває себе комфортно і впевнено.

Запросіть учасників поділитися своїми враженнями від вправи та наведіть приклади ситуацій, в яких вони можуть відчути необхідність сказати "ні". Закріпіть, що вміння говорити "ні" є важливим аспектом самозахисту та встановлення здорових границь у взаєминах з іншими людьми. Ця вправа допоможе учасникам розвинути навички асертивного спілкування та відмови. Вона покаже, що сказати "ні" - це дозволено та необхідно, коли ситуація вимагає відповідного ставлення до своїх власних потреб та комфорту.

День четвертий

«толерантність у нашому житті»

Мета: підвищити рівень обізнаності, рівня емпатії та попередження конфліктних ситуацій.

Процес проведення: Привітайте учасників і розпочніть тренінг з короткого вступу до теми толерантності. Поясніть, що мета тренінгу - розуміння та розвиток толерантності серед вчителів. Надайте визначення толерантності, запропонуйте учасникам подумати про своє розуміння толерантності та поділитися їм, відповіді запишіть на дошці, або папері. Проведіть коротку дискусію про різні аспекти толерантності та створіть загальне визначення. Розкажіть про види толерантності.

Презентуйте учасникам різні види толерантності, такі як культурна толерантність, релігійна толерантність, соціальна толерантність тощо. Обговоріть приклади кожного виду толерантності і їх значення в шкільному середовищі. Запросіть учасників поділитися своїми думками та досвідом на цю тему. Запропонуйте учасникам виконати вправу "Розуміння перспективи". Поділіть учасників на пари. Кожній парі дайте ситуацію, в якій можуть виникати різні думки або точки зору. Кожен учасник грає роль однієї особи зі своєю перспективою, а потім обмінюється думками з партнером. Завершіть вправу обговоренням що сподобалось, які корективи би внесли .

Дихальна вправа

Мета: продемонструвати і навчити дихальної вправи за допомогою якої можна швидко заспокоїтись, зменшити рівень тривоги та стресу.

Проведення: Розслабте губи, язик, щелепу. Повністю видихніть зі звуком, як ви звичайно видихаєте, коли робите глибокий вдих.. Стисніть губи та повільно вдихайте через ніс протягом чотирьох секунд. Затримайте дихання та порахуйте до семи. Знову повільно видихайте протягом восьми секунд, видаючи звук. Повторіть 4 рази, згодом доведіть до восьми повторень.

Обсудіть з учасниками що сподобалось, що ні.

День п'ятий

«Візуалізація символу»

Мета: за допомогою вправи з арт-терапії навчити боротися зі стресом.

Обладнання: Аркуші паперу, олівці, фарби або кольорові олівці. Процес проведення:

Процес проведення: Поясніть учасникам, що мета цієї вправи - виразити свої внутрішні почуття та стан за допомогою образного символу. Зазначте, що мистецтво може слугувати засобом самовираження та заспокоєння, а арт-терапія допомагає зв'язати емоційний стан з творчим процесом.

Роздайте учасникам аркуші паперу, олівці та набір фарб або кольорових олівців. Попросіть їх вибрати той матеріал, з яким вони найбільше відчують себе комфортно. Попросіть учасників закрити очі, розслабитися і уявити, що вони перебувають в спокійному і безпечному місці. Запропонуйте їм уявити символ або образ, який представляє їхні внутрішні почуття та стан у професійній діяльності. Нагадайте, що не важливо, як цей символ виглядає, головне - щоб він відображав їхні почуття. Запропонуйте учасникам перейти до малювання обраного символу на аркуші паперу. Надайте їм свободу вибору кольорів, форм та стилю. Запросіть учасників поділитися своїми творіннями та пояснити, як їх символ відображає їхні внутрішні почуття та стан. Стимулюйте відкрите спілкування і сприйнятливість до думок та емоцій інших учасників. Завершення: Подякуйте учасникам за їхню участь і відкритість. Нагадайте, що це лише один із способів вираження емоцій та саморозвитку, і вони можуть продовжувати займатися мистецтвом для самовираження і заспокоєння в своєму повсякденному житті.

День шостий

«підбивання підсумків»

Ціль: закріплення результатів, отримання фідбеку.

Провести швидке лекційне заняття за темами - Сон: Недостатній сон або незадовільна якість сну можуть призвести до збільшення ризику хронічної втоми та професійного вигорання. Недосипання впливає на когнітивні функції, психічний стан, емоційний баланс та загальний рівень енергії. Дотримання регулярного режиму сну і створення сприятливих умов для якісного відпочинку можуть допомогти зменшити втому та підвищити рівень ефективності та задоволення від роботи. Здорове харчування: Правильне харчування має значний вплив на рівень енергії, настрої та загальний стан організму. Неправильне харчування, включаючи надмірне споживання шкідливих продуктів, може призвести до енергетичного дисбалансу, зниження концентрації та ефективності роботи, а також збільшити відчуття втоми. Збалансоване харчування, що містить різноманітність фруктів, овочів, білків, здорових жирів та складних вуглеводів, може підтримати

енергетичний рівень та забезпечити організм необхідними поживними речовинами. Хронічна втома та вигорання: Хронічна втома і професійне вигорання можуть бути наслідками тривалого перевантаження, стресу та незадовільного збалансованого життя. Занадто велике навантаження без достатнього відпочинку і відновлення може призвести до втрати мотивації, погіршення емоційного стану та втрати задоволення від роботи. У цьому контексті важливо дотримуватися режиму роботи, включати в свій розклад час для відпочинку, відновлення та релаксації, а також забезпечувати собі підтримку та позитивні взаємодії в особистому житті.

В кінці, за бажанням учасників, попросити їх розповісти за усю тренінгову роботу, чого не вистачило, що сподобалось.

Психологічна тренінгова програма розроблялась за алгоритмами та рекомендаціями щодо розробки таких програм які наведені у списку використаних джерел за номерами [23,24,25,26]. Лекційний матеріал розроблявся на основі теоретичного матеріалу наведеного у списку джерел за номерами [27,28,29] Було визначено мету, надані рекомендації щодо застосування, умов використання та поданий основний сенс та текст

Через два тижні від початку тренінгової роботи учасники пройшли опитування ще раз за тими ж методиками: Кількість осіб з високим емоційним виснаженням зменшується, зростають низькі показники, у трьох осіб значно зменшився показник деперсоналізації та осіб з високим її проявом після заходів не має. У 6 осіб зменшилися показники з високого до рівня середнього прояву редукції власних досягнень (рис.2.5.)



Рис.2.5. Розподіл балів вчителів за МВІ (розроблене автором)

Пройшовши тест Ассінгера на агресивність ще раз, ми можемо висвітлити наступний розподіл за цією методикою на рисунку (2.6)

За тестом на визначення рівню агресії маємо такі показники: у 8% агресія набула низького рівня, у 40% знизилась до середнього рівня у порівнянні з рисунком 2.2.



Рис.2.6. Розподіл вчителів за шкалою агресивність (розроблено автором)

У порівнянні з результатами які вказані на рисунку 2.3. У 32% вчителів мотивація зросла до середнього рівня та у 8% до помірно високого (рис.2.7)

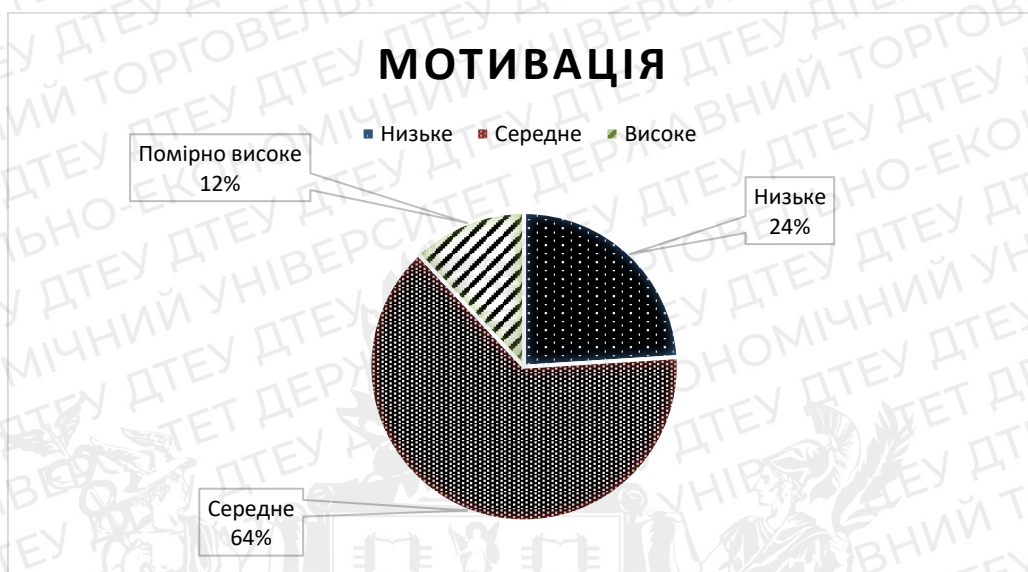
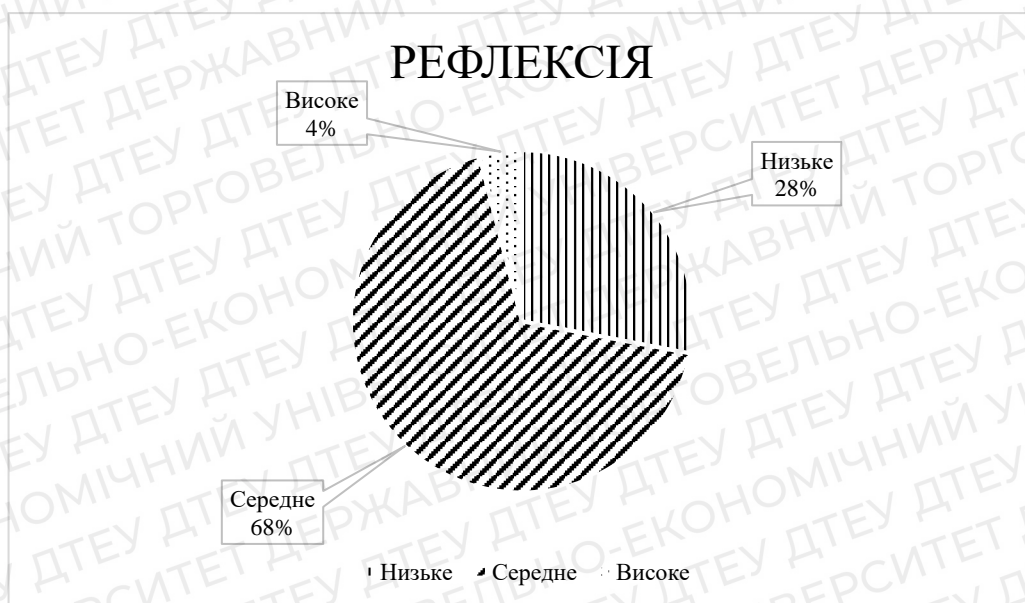


Рис.2.7. Розподіл вчителів за методикою «мотивація до успіху»(розроблено автором)

У 32% вчителів, рівень рефлексії зріс до показника «середнє». у порівнянні з показниками рефлексії до застосування психологічної тренінгової програми, які наведені на рис.2.3 (рис.2.8.)



2.8.Розподіл показників вчителів за шкалою Рефлексія (розроблено автором)

Висновки до другого розділу

Після проведення першого етапу дослідження було проведено ряд тренінгових заходів. По-перше, вчителям було проведено лекцію з поясненням, що таке професійна деформація, професійне вигорання. По-друге, було проведено різноманітні тренінги за напрямками такими як «толерантність у нашому житті» задля більшого розуміння вчителів значення агресій до інших, «профілактика вигорання» - тренінг був направлений на швидке зняття стресу, використання дихальних вправ, підвищення оптимізму у колективі, розуміння власних кордонів, важливості відпочинку та здорового харчування. «Запобігання монотонії» По-третє було надано ряд рекомендацій як запобігти проявам вигорання та деформацій. Через два тижні було проведене другий етап комплексного дослідження. Розглянемо результати за тими ж методиками:

Деяко позитивну динаміку можемо бачити на рисунку 2.5. Кількість осіб з високим емоційним виснаженням зменшується, зростає кількість осіб з низькими показниками. у трьох осіб зменшився показник деперсоналізації з високого рівню до середнього. У 6 осіб зменшились показники з високого до середнього рівня за шкалою редукції власних досягнень.

На початку дослідження спостерігаються деяко більші показники проявів професійних деформацій особистості вчителя. Показники які ми отримали до тренінгової роботи свідчать про можливе перевантаження, емоційне вигорання та незадоволення роботою вчителя. Після проведення тренінгової роботи, спостерігається деяке покращення в цих показниках. Рівень мотивації підвищується, що може бути результатом отримання нових знань, навичок та інструментів, які допомагають вчителю бачити сенс і цінність своєї роботи. Зростає рівень рефлексії, що означає, що вчителі стають більш свідомими та критичними щодо своєї педагогічної практики. Вони більше часу приділяють самоаналізу, пошуку нових шляхів вдосконалення своєї роботи. Окрім цього, рівень втоми та відчуження знижується після тренінгу. Це може бути результатом того, що педагогічним працівникам надаються інструменти для ефективного управління

власною енергією та стресом, а також підтримка колег та наставників, які сприяють покращенню психологічного стану.



РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЯВІВ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ У ВЧИТЕЛІВ

3.1 Аналіз дослідження професійних деформацій ,кореляційний аналіз поміж показниками, порівняння до та після.

Нами було проведено статистичні обрахунки за допомогою комп'ютерної програми Microsoft excel. Розглянемо таблицю кореляційних зв'язків поміж показниками, інформацію наведено у таблиці 3.1

Таблиця 3.1

КОРЕЛЯЦІЙНИЙ АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ

Шкали	Агресивність	Рівень рефлексії	Мотивація	Професійне вигорання	Емоційне виснаження	деперсоналізація	Редукція власних досягнень
Агресивність	1						
Рівень рефлексії	-0,6043	1					
Мотивація	-0,4877	0,49984	1				
Професійне вигорання	0,51645	-0,4194	-0,83716	1			
Емоційне виснаження	0,4478	-0,3690	-0,76959	0,915395	1		
деперсоналізація	0,59317	0,38835	-0,65892	0,857974	0,688328	1	
Редукція власних досягнень	0,45757	-0,4238	-0,68435	0,706335	0,452282	0,602888	1

Інтерпретація коефіцієнта кореляції здійснюється на основі рівня сили зв'язку: $r > 0,01 \leq 0,29$ - слабкий позитивний зв'язок, $r > 0,30 \leq 0,69$ - помірний позитивний зв'язок, $r > 0,70 \leq 1,00$ - сильний позитивний зв'язок, $r > -0,01 \leq -0,29$ - слабкий негативний зв'язок, $r > -0,30 \leq -0,69$ - помірний негативний зв'язок, $r > -0,70 \leq -1,00$ - сильний негативний зв'язок.

Показник по шкалі агресивності - він має помірний негативний зв'язок з "Рівнем рефлексії" (коефіцієнт кореляції $-0,6043$) і "Мотивацією" (коефіцієнт кореляції $-0,4877$), що означає, що вища агресивність пов'язана зі зниженим рівнем рефлексії та мотивації. «Мотивація» має сильний негативний зв'язок з "показником Професійного вигорання" ($-0,84$). Це означає, що низький рівень мотивації пов'язаний зі збільшенням проявів професійного вигорання В цілому, дана таблиця дозволяє нам розуміти ступінь взаємозв'язку між показниками професійних деформацій та іншими характеристиками. Наприклад, вона показує, що вища агресивність може бути пов'язана зі зниженим рівнем рефлексії та мотивації, а також зі збільшеними показниками емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції. Проте, слід зауважити, що коефіцієнти кореляції у таблиці є лише статистичними вимірами і не вказують на причинно-наслідкові зв'язки між показниками.

Був проведений відсотковий аналіз поміж показниками до та після тренінгу в групі вчителів. В середньому в групі, рівень агресивності зменшився на 11%, Показник рефлексії зріс на 21%, мотивація до успіху зросла на 20% . Показник редукції власних досягнень зменшився на 18%, деперсоналізація на 20% емоційне виснаження на 10%

Повне відсоткове порівняння між показниками наведене у додатку Д.

За гендерним порівнянням можемо припустити таке твердження: у середньому жінки більш схильні до прояву агресії, у них помітно нижча здатність до рефлексії, нижча мотивація та вони більш схильні до прояву професійного вигорання. Проте за відсотковим порівнянням, в середньому саме жінки які пройшли тренінгову програму показали більший відсоток подолання таких проявів. Більший відсоток подолання за шкалою агресивності, більше зростання рівню рефлексії можуть свідчити про більшу відкритість, відкритість до саморозвитку, та готові працювати над собою з більшою зацікавленістю ніж чоловіки. Це може свідчити про більшу байдужість чоловіків до свого психологічного здоров'я, або недовірливе ставлення до психолога та думка "навіщо мені це потрібно". Також можна припустити що у чоловіків більш стійкіші

стереотипи мислення, або професійне вигорання більш стійкіше, аніж у жінок, хоч і менше. Відсоткове порівняння наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

ВІДСОТКОВЕ ПОРІВНЯННЯ РІЗНИЦІ В ПОКАЗНИКАХ ЗА ГЕНДЕРОМ

	агресивність	рефлексія	мотивація	професійне вигорання	емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція власних досягнень
Різниця показників між жінками та чоловіками до тренінгу	7%	44%	18%	8%	5%	22%	8%
після	2%	22%	13%	16%	3%	28%	24%
відсоток подолання ж	10%	31%	21%	9%	9%	19%	15%
відсоток подолання ч	6%	4%	16%	18%	7%	25%	29%

3.2. Обґрунтування ефективності розробленої психологічної тренінгової роботи

Була розроблена психологічна тренінгова програма з подолання професійного вигорання вчителів. Програма розроблялась за рекомендаціями щодо створення тренінгових програм.

Розглянемо показники за критерієм Стюдента, чи дійсно змінилися показники у вчителів після використання психологічної тренінгової програми. Оскільки t-статистичне у нас більше ніж t-критичне, при $P < 0,05$ то підтверджується що показники у вчителів дійсно у середньому змінилися саме за причини застосування розробленої психологічної тренінгової програми

Таблиця 3.3.

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ЗА КРИТЕРІЄМ СТЬЮДЕНТА

	Агресія	Рефлексія	Мотивація	Професійне вигорання	Ем.Вис	Деперсоналізація	Редукція
До	44,16	3,36	9,6	70,44	28,88	13,44	30,92
Після	39,96	4,4	11,96	62,8	26,52	10,8	25,48
t-статич	3,80167	2,431571	2,458333	2,185809	1,19224	2,747021	3,915662
t-критич	>2,01536	>2,0117	>2,0117	>2,010	<2,0106	>2,01063	>2,0106
P	0,05>0,00043	0,05>0,0188	0,05>0,0176	0,05>0,0337	0,05<0,239	0,05>0,00844	0,05>0,00028

У психологічній тренінговій програмі були елементи арт-терапії, аутотренінгу, дихальні вправи, ігри, бесіди та обговорення.

Програма має чітку структуру та план. Вона включає послідовність навчальних етапів, починаючи з основ і переходячи до більш складних аспектів. Планування програми враховує мету тренінгу, потреби учасників та специфіку їхньої галузі або роботи.

Зниження рівня агресії групи вчителів у середньому на 11% після проходження тренінгової програми свідчить про те, що програма допомогла учасникам заспокоїтись та контролювати свої емоції. Це має позитивний вплив на міжособистісні відносини, знижуючи конфліктність та сприяючи співпраці.

Збільшення рівню рефлексивності у середньому на 21% може свідчити про те, що програма підштовхує учасників адекватно оцінювати свої дії, розуміти свої емоції та мотивації. Це може сприяти самосвідомості, самокеруванню та особистісному розвитку.

Підвищення мотивації у середньому на 20% після тренінгів свідчить про те, що учасники отримали нові знання, навички або переконання, які надихнули їх досягати більших результатів. Це в подальшому може вплинути на їх професійний розвиток та досягнення поставлених цілей.

Зниження рівня редукції власних досягнень на 18% свідчить про те, що програма допомогла учасникам побороти занадту самокритику та недовіру до своїх здібностей, зростає любов до себе та самооцінка. Це може підвищити їх впевненість у собі та збільшити шанси на успіх у виконанні завдань.

Зниження рівню деперсоналізації на 20% після того як вчителі пройшли тренінг свідчить про покращення сприйняття себе та інших, це покращує якість взаємодії з колегами та учнями, сприяючи більш гуманному та емпатичному підходу.

Зниження рівня емоційного виснаження на 10% може свідчити про те, що вчителі починають більше цінувати свій ресурс, стають менш підвладними стресу та це впливає на їх продуктивність.

Загалом, зазначені позитивні зміни після тренінгової програми свідчать про покращення психологічного стану, мотивації та роботи учасників. Вони підтверджують ефективність програми у досягненні поставлених цілей, та покращують психологічне здоров'я вчителів.

Отже, результати дослідження свідчать про позитивний вплив тренінгу на професійну деформацію особистості вчителя. Він сприяє підвищенню мотивації, зростанню рівня рефлексії та зниженню рівня втоми і відчуження, що покращує якість роботи вчителя та його загальний добробут.

Методичні рекомендації з використання психологічної тренінгової програми «подолання професійного вигорання вчителів»

Насамперед, задля ефективної співпраці психолога з вчителем дуже важливим компонентом є саме зацікавленість самого вчителя в роботі та комунікації. Відчуження, втома, складений стереотип «я все і так знаю, я тут вчитель» можуть перешкоджати роботі психолога. В першу чергу потрібно працювати в напрямках подолання стресу та зняття втоми. Часткова монотонність, купа паперової роботи, відсутність нового, низька оплата праці, в сукупності ці нюанси роботи вчителя призводять до втрати мотивації, і в кінцевому варіанті деструктивно деформують особистість. Надалі, педагог повинен усвідомити цінність свого розпорядку дня, він повинен чітко розуміти що він буде робити сьогодні, завтра, те, що в нього є право на відпочинок та розділ на працю та особисте життя. Вчителю потрібно усвідомити свою цінність як особистості, він має вміти ставити умовні кордони для батьків дітей, наприклад, телефонувати з питань які мають відношення до роботи можна тільки до 18:00. Це вплине на кількість вільних годин, та особисте життя надалі стане менш наповнене робочими питаннями. Вчителю необхідно мати хобі та рекомендовано спілкуватися з людьми з інших сфер праці. Шкільний психолог також повинен бути зацікавлений в роботі з проявами деформацій у педагогів. Потрібно вміти надавати собі звіт, бути

уважним, слідкувати за своїм станом, притримуватись норм сну та кількості спожитої їжі, займатися фізичними вправами та спілкуватися з спеціалістами з інших галузей. До ефективних ігор з подолання проявів професійних деформацій можна віднести гру у мафію – у цій грі можна бути ким завгодно, гра дозволяє виплеснути емоції та заставляє бачити події під інакшим кутом, відпочити та гарно провести час. Відомі медитація та йога зможуть заспокоїти та розслабити вчителя, здатні підвищувати рівень розуміння та регуляцію власних думок.

Для психолога важливим буде змістовно підготуватись, вивчити теоретичний матеріал з тем стресу, професійного вигорання, професійних деформацій. За допомогою методик проаналізувати наявний стан психологічного здоров'я тих з ким йому вести тренінгову роботу, можлива необхідність корегування програми під потреби саме іншої групи задля підвищення результатів корекційної роботи.

Для вчителів з високим рівнем деперсоналізації додатково надати вправи на підвищення зв'язку та взаємодії у групі.

Для вчителів з високим рівнем редукції особистих досягнень потрібно надати вправи на підвищення самооцінки, задля підвищення рівню розуміння важливості своїх досягнень.

Для вчителів з високим рівнем емоційного виснаження можливо знадобляться вправи на зняття стресу, швидкий відпочинок, пропрацювати питання тайм менеджменту.

Для вчителів з високим рівнем агресії потрібно надати більше вправ з арт-терапії та рефлексивності задля розуміння вчителем причин та наслідків своїх дій.

Для вчителів з низьким рівнем мотивації потрібно надати цікавий матеріал, задля збагачення знань, процесів. Надати інформацію, що думка інших, або суровий підхід керівників не повинен надавати ефекту «опускання рук».

Висновки за третім розділом

Кореляційний аналіз надав нам можливість припустити, що низька мотивація може негативно впливати на розвиток професійного вигорання вчителів.

Також було встановлено, що чим вищий показник агресії тим нижча рефлексія у вчителя, тобто вчителі можуть не надавати собі звітність, не аналізувати свій стан, не усвідомлювати наслідків своїх дій і тим самим дозволяти собі проявляти агресію.

Розроблена та випробувана психологічна тренінгова програма, про ефективність якої свідчать зниження значень шкал деструктивних показників, та підвищенням рівню мотивації, рефлексії.

Також маємо припущення, що жінки більш схильні до професійного вигорання, агресивніші за чоловіків та мають нижчу мотивацію, проте, саме у жінок результати подолання таких проявів вищі, за чоловіків, а це може свідчити про те, що у чоловіків прояви професійного вигорання та стереотипності більш стійкіші.

Надані рекомендації для психологів щодо застосування розробленої тренінгової програми та ефективної взаємодії з вчителями, та для вчителів, щодо збереження свого психологічного здоров'я.



SCIENTIA DIFFICILIS SED FRUCTUOSA

ВИСНОВКИ

Було проведено дослідження яке спрямовувалося на теоретичний аналіз проявів професійної деформації працівників закладу освіти, діагностуванні рівню психологічного здоров'я вчителів, розробці психологічної тренінгової програма з подолання деяких проявів деформації та попередження професійного вигорання

У першому розділі було розглянуто основні аспекти професійної деформації, а також ідентифіковано фактори, які сприяють виникненню цього явища в роботі педагогів. Було проаналізовано прояви професійних деформацій у вчителів.

У другому розділі було обґрунтовано вибір методик для дослідження проявів професійної деформації серед педагогічних працівників, розроблена психологічна тренінгова програма. Застосування методів, таких як МВІ, тест агресії Асінгера, діагностика рівня рефлексивності Карпова та діагностика рівня мотивації Елерса, дозволило отримати об'єктивні дані про рівень психологічного здоров'я серед учасників дослідження.

Третій розділ містить аналіз отриманих даних про прояви професійних деформацій у вчителів. За допомогою кореляційного аналізу були встановлені зв'язки між показниками, а також проведено порівняння до застосування психологічної тренінгової програми та після неї. Особлива увага була приділена обґрунтуванню ефективності розробленої психологічної тренінгової програми. За порівняльними результатами було припущено, що жінки, порівняно з чоловіками, мають більшу схильність до професійного вигорання, можуть виявляти більш агресивну поведінку та мати нижчий рівень мотивації. Однак, цікавим явищем є те, що саме у жінок результати у подоланні цих проявів виявляються більш успішними, ніж у чоловіків. Це може свідчити про те, що у чоловіків прояви професійного вигорання та стереотипності можуть бути більш стійкими або складніше піддаються впливу.

На підставі отриманих результатів можна зробити висновок, що професійна деформація є актуальною проблемою серед педагогічних працівників. Застосування розробленої психологічної тренінгової програми сприяло зниженню рівня вигорання та агресії у вчителів, а також збільшенню мотивації та рефлексії.

Це підтверджує ефективність використання психологічних інструментів для попередження та подолання професійної деформації серед педагогічних працівників.

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що професійна деформація є серйозною проблемою у роботі вчителів і може мати негативні наслідки для їхнього психологічного стану та професійної діяльності, результати дослідження підтверджують необхідність вдосконалення підходів до психологічної підтримки та розвитку педагогічних працівників, зокрема шляхом впровадження психологічних тренінгів. Це може сприяти створенню більш сприятливих умов праці, збереженню професійної самореалізації та підвищенню якості навчально-виховного процесу у закладах освіти.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1) https://stud.com.ua/25444/psihologiya/profesiyna_deformatsiya_trudovomu_pr_otsesi
- 2) <https://cyclop.com.ua/content/view/1047/58/1/10/#8764>
- 3) Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2013. – Вип. 2 (33). – 257 с.
- 4) М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах навч. посіб. - Київ : Київ.нац.торг.-екон.ун-т 2017 419 с.
- 5) Корнієнко І. О. Роль рефлексії у формуванні професійної деформації педагога / І. О. Корнієнко // Психологія: теорія і практика : збірник наукових праць / гол. ред. І.О. Корнієнко. - Мукачево-Київ : РВВ МДУ, 2019.
- 6) Actual priorities of modern science, education and practice 2022 635-636 с.
- 7) Perlman B., Hartman E. A. (1982). Burnout: Summary and future research // Human Relations, 1982
- 8) Davidson J.N. Introduction: A Critical Perspective on Burnout. In B. Farber (Ed.). Stress and Burnout in the Human Service Professions, 2004.
- 9) Психологічний феномен професійної деформації особистості: теоретичний аспект (психологічний журнал Габітус випуск 41 2022р 114-117 с.
- 10) Polishchuk, O., & Koltunovych, T. (2019). FEATURES OF EMOTIONAL EXPRESSION MENTORS OF PRESCHOOL TEACHERS WITH DIFFERENT LEVELS OF PROFESSIONAL DEFORMATION. PSYCHOLOGICAL JOURNAL, 5(2), 101-102 p.
- 11) Збірник матеріалів 2 всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю "психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів" м.Кривий Ріг 2019 64-65 с.
- 12) Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Наукова Стаття «проблема визначення соціально-

психологічних компонентів професійної деформації особистості» Чемодурова Ю.М. Вип. 9. 242-245 с

13) М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська Професійне вигорання працівників освіти : монографія / . – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017 10 с.

14) Березовська Л. І. Професійне вигорання як форма професійної деформації працівників організацій / Л. І. Березовська // Актуальні проблеми психології. - 2014. - Т. 1, Вип. 41. - 66-70 с.

15) Збірник матеріалів і всеукраїнської науково-практичної конференції «соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)» 20-21 лютого 2020 року 109-112 с.

16) <http://surl.li/htinn>

17) Сучасна педагогіка та психологія: від теорії до практики: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Запоріжжя 2016 132-134 с.

18) <https://osvitaua.com/2018/08/65951/>

19) О.В.Тімченко Екстремальна психологія: Підручник ХУЦЗУ, 2007.28 с.

20) <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=526>

21) Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса [Електронний ресурс] / (Опитувальник Т. Елерса для дослідження мотивації досягнення успіху). – Режим доступу : <http://psycabi.net/testy/271-metodika-diaagnostiki-lichnosti-na-motivatsiyu-k-uspekhu-t-elersa-oprosnik-telersadlya-izucheniya-motivatsii-dostizheniya-uspekha>

22) <https://vseosvita.ua/library/diaagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html>

23) https://studopedia.com.ua/1_9818_algorithm-stvorenniya-treningovoi-programi.html

24) <http://lft.multycourse.com.ua/ua/page/19/68>

25) <https://www.prostir.ua/event/modul-rozrobka-treninhovyh-prohram/>

26) <https://alexus.com.ua/psixologichne-zanyattya-autogenne-trenuvannya/>

27) Л. Г. Кудрик, А. В. Бешлей, У. Р. Мельник. Самокоучинг. Як запобігти професійному вигоранню: посібник.— Київ: Шкільний світ, 2019. — 216 с.

28) <https://phc.org.ua/news/scho-take-stres-ta-yak-z-nim-borotися>

29) <https://lady.tochka.net/ua/91316-art-terapiya-chto-eto-i-uprazhneniya-dlya-vzroslykh/>

30) Шеленкова, Н. Л., & Беляєва, Л. М. *Проблема професійної деформації особистості вчителя* (Doctoral dissertation, інтернет-конференція). 105-107 с.

31) Марусинець, М. М. "Професійне вигорання та професійна деформація у педагогічній діяльності вчителя." (2014). 49-51 с



ДОДАТКИ

Додаток А

Модифікація опитувальника на «вигоряння» MASLACH BURNOUT INVENTORY (МБІ)

Інструкція:

Вам пропонуються 22 твердження про почуття та переживання, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішите, чи відчуваєте Ви таке щодо Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого відчуття, то в бланку відповідей обведіть кружком позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке відчуття, то вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього відмітьте бал, що відповідає частоті переживань: 1 - «дуже рідко», 2 - «рідко», 3 - «іноді», 4 - «часто», 5 - «дуже часто», 6 - «завжди». Текст опитувальника (варіант II — для педагогічної сфери)

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе як «вичавлений лимон».
3. Я відчуваю себе втомленим, коли встаю вранці і повинен йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні (клієнти) та колеги, і використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями (клієнтами) чисто формально, без зайвих емоцій і прагну звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним і емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів (клієнтів) і колег.
10. Останнім часом я став більш черствим, байдужим до тих, з ким працюю.
11. Як правило люди, які оточують мене, багато вимагають або маніпулюють мною, тому вони швидше стомлюють, ніж радують мене
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.

13. Я відчуваю все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до того, що радувало мене раніше.
15. Буває так, що мені абсолютно байдуже те, що відбувається з деякими моїми учнями (клієнтами) і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці при спілкуванні з моїми учнями (клієнтами) і колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми, незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити за день.
20. Я відчуваю себе на межі власних можливостей.
21. Я вважаю, що багато чого зможу ще досягти в своєму житті.
22. Буває так, що учні (клієнти) та колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків. Обробка даних. Підраховується сума балів за 3-ма субшкалами відповідно до ключа.

Додаток Б

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерс)

Інструкція:

На кожне з нижченаведених запитань відповідайте «Так» або «Ні».
Стимульний матеріал.

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.

7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то потім суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю все краще і кваліфікованіше, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом із іншими, моя робота дає великі результати, ніж робота інших.
38. Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положення.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Додаток В

Тест А.Ассінгера

Підкресліть відповідь:

I. Чи схильні Ви шукати шляхи до примирення після чергового службового конфлікту? 1. Завжди. 2. Іноколи. 3. Ніколи.

II. Як Ви поведетесь у критичній ситуації? 1. Переживаєте внутрішнє кипіння. 2. Зберігаєте спокій. 3. Втрачаєте самоконтроль. III. Яким вважають Вас колеги? 1. Самовпевненим та заздрисним. 2. Дружелюбним. 3. Спокійним і незаздрисним.

IV. Як Ви відреагуєте, якщо Вам запропонують відповідальну посаду? 1. Приймете її з деякими побоюваннями. 2. Погодитесь без коливань. 3. Відмовитесь від неї заради особистого спокою.

V. Як Ви будете поводитись, якщо хтось із колег без дозволу візьме з Вашого столу папір? 1. Отримає від Вас «на горіхи». 2. Змусите повернути. 3. Запитаєте, чи не потрібно йому ще що-не-будь.

VI. Якими словами Ви привітаєте чоловіка (дружину), якщо він (вона) повернувся з роботи пізніше, ніж звичайно? 1. «Що це тебе так затримало»? 2. «Де ти стирчиш допізна»? 3. «Я вже почав (почала) хвилюватися».

VII. Як Ви поводитесь за кермом автомобіля? 1. Чи намагаєтесь обігнати машину, яка «показала Вам хвіст»? 2. Вам байдуже, скільки машин Вас обігнало. 3. Помчитесь з такою швидкістю, щоб ніхто не наздогнав Вас.

VIII. Якими Ви вважаєте свої погляди на життя? 1. Збалансованими. 2. Легковажними. 3. Досить категоричними.

IX. Які заходи Ви вживаєте, якщо не все вдається? 1. Намагаєтесь перекласти провину на іншого. 2. Примиряєтесь. 3. Стаєте надалі обережнішим.

X. Як Ви відреагуєте на фейлетон про випадки розпущеності серед сучасної молоді? 1. «Час уже заборонити їм такі розваги». 2. «Потрібно створити для них можливість організовано і культурно відпочивати». 3. «І чого ми стільки з ними клопочемось»?

XI. Що Ви відчуваєте, якщо посаду, яку Ви хотіли обійняти, посів інший? 1. «І навіщо я на це нерви витрачав»? 2. «Напевне, його фізіономія шефу приємніша». 3. «Можливо, в мене це вийде наступного разу».

XII. Як Ви переглядаєте страшний фільм? 1. Боїтесь. 2. Нудитесь. 3. Отримувате справжнє задоволення.

XIII. Якщо через дорожню пробку Ви запізнюєтесь на важливу нараду? 1. Будете нервувати під час засідання. 2. Спробуєте викликати поблажливість партнерів. 3. Засмутитесь. XIV. Як Ви ставитесь до своїх спортивних успіхів? 1. Обов'язково намагаєтесь виграти. 2. Цінуєте задоволення відчути себе знову молодим. 3. Дуже сердитесь, якщо не щастить.

XV. Як Ви вчините, якщо Вас погано обслуговували в ресторані? 1. Стерпите, уникаючи скандалу. 2. Викличете метрдотеля і зробите йому зауваження. 3. Звернетесь зі скаргою до директора ресторану.

XVI. Як Ви будете поводитись, якщо Вашу дитину образили в школі? 1. Поговорите із вчителем. 2. Влаштуєте скандал батькам «малолітнього злочинця». 3. Порадити дитині дати відсіч.

XVII. Яка, на Вашу думку, Ви людина? 1. Середня. 2. Самовпевнена. 3. Пробивна.

XVIII. Що Ви відповісте підлеглому, з яким зіткнулись у дверях установи, якщо він почав просити вибачення? 1. «Вибачте, це моя провина». 2. «Нічого, пусте». 3. «А уважнішим Ви бути не можете?!»

XIX. Як Ви відреагуєте на статтю в газеті про випадки хуліганства серед молоді? 1. «Коли ж нарешті будуть прийняті конкретні міри?!» 2. «Потрібно ввести тілесні покарання». 3. «Неможна все звалювати на молодь, винні й вихователі!»

XX. Уявіть, що Вам доведеться заново народитись, але вже твариною. Яку тварину Ви оберете? 1. Тигра чи леопарда. 2. Домашню кішку. 3. Ведмедя.

Додаток Г

Методика діагностики рефлексивності Карпова

1. Прочитавши хорошу книгу, я завжди потім довго думаю про неї; хочеться її з ким-небудь обговорити.
2. Коли мене раптом несподівано про щось запитують, я можу відповісти перше, що спало на думку.
3. Перш ніж зняти трубку телефону, щоб подзвонити по справі, я зазвичай подумки планую майбутню розмову.
4. Зробивши якийсь промах, я довго потім не можуть відволіктися від думок про нього.
5. Коли я розмірковую над чимось або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво раптом згадати, що послужило початком ланцюжка думок.

6. Приступаючи до важкого завдання, я намагаюся не думати про майбутні труднощі.
7. Головне для мене - уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення.
8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому будь-хто незадоволений мною.
9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини.
10. Для мене важливо в деталях уявляти собі хід майбутньої роботи.
11. Мені було б важко написати серйозне лист, якби я заздалегідь не склав план.
12. Я віддаю перевагу діяти, а не розмірковувати над причинами своїх невдач.
13. Я досить легко приймаю рішення щодо дорогої покупки.
14. Як правило, щось задумав, я прокручую в голові свої задуми, уточнюючи деталі, розглядаючи всі варіанти.
15. Я турбуюся про своє майбутнє.
16. Думаю, що в безлічі ситуацій треба діяти швидко, керуючись першою прийшла в голову думкою.
17. Часом я приймаю необдумані рішення.
18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую вести його подумки, наводячи все нові і нові аргументи на захист своєї точки зору.
19. Якщо відбувається конфлікт, то, розмірковуючи над тим, хто в ньому винен, я в першу чергу починаю з себе.
20. Перш ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все ретельно обміркувати і зважити.
21. У мене бувають конфлікти від того, що я часом не можу передбачити, якої поведінки чекають від мене оточуючі.
22. Буває, що, обмірковуючи розмову з іншою людиною, я як би подумки веду з ним діалог.
23. Я намагаюся не замислюватися над тим, які думки і почуття викликають у інших людей мої слова і вчинки.

24. Перш ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, якими словами це краще зробити, щоб його не образити.
25. Вирішуючи важке завдання, я думаю над нею навіть тоді, коли займаюся іншими справами.
26. Якщо я з кимось сварюся, то в більшості випадків не вважаю себе винним.
27. Рідко буває так, що я шкодую про сказане.

Додаток Д

Відсотковий аналіз показників до та після використання психологічної тренінгової програми з подолання професійного вигорання вчителів

Агресія	Агресія	%	Рефлекс	Рефлекс	%	Мотива	Мотива	%	Редукц	Редукц	%	Деперс	Деперс	%	ем вис1	ем вис2	%	пв1	пв2	%
38	33	-15%	5	6	17%	12	14	14%	30	24	20%	14	12	14%	24	18	25%	66	54	18%
40	34	-18%	4	4	0%	9	9	0%	26	22	15%	13	11	15%	27	22	19%	64	55	14%
42	38	-11%	4	4	0%	8	11	27%	26	19	27%	8	6	25%	32	27	16%	64	52	19%
52	43	-21%	2	4	50%	7	12	42%	27	22	19%	15	12	20%	34	22	35%	74	56	24%
42	38	-11%	5	5	0%	12	14	14%	32	18	44%	10	6	40%	19	17	11%	59	41	31%
48	45	-7%	2	3	33%	6	9	33%	37	32	14%	13	12	8%	30	30	0%	74	69	7%
52	44	-18%	2	4	50%	4	8	50%	38	33	13%	21	15	29%	47	42	11%	96	90	6%
45	44	-2%	4	4	0%	11	12	8%	33	27	18%	14	11	21%	31	31	0%	76	69	9%
44	41	-7%	2	5	60%	6	11	45%	34	24	29%	14	9	36%	35	31	11%	81	68	16%
42	38	-11%	2	2	0%	8	7	-14%	33	33	0%	11	8	27%	27	26	4%	69	68	1%
40	38	-5%	3	6	50%	17	17	0%	25	22	12%	9	7	22%	25	25	0%	57	54	5%
46	41	-12%	2	2	0%	14	12	-17%	27	28	-4%	12	10	17%	16	16	0%	53	54	-2%
41	37	-11%	7	7	0%	17	19	11%	26	14	46%	9	6	33%	19	17	11%	55	37	33%
39	38	-3%	5	5	0%	14	14	0%	31	23	26%	8	6	25%	21	20	5%	58	49	16%
46	42	-10%	3	3	0%	12	12	0%	27	27	0%	15	13	13%	34	32	6%	74	72	3%
38	39	3%	6	6	0%	8	11	27%	27	24	11%	14	12	14%	37	35	5%	76	73	4%
44	41	-7%	2	4	50%	12	12	0%	29	26	10%	8	6	25%	22	22	0%	57	54	5%
45	44	-2%	2	3	33%	6	8	25%	34	32	6%	18	14	22%	38	34	11%	88	80	9%
44	43	-2%	3	3	0%	11	11	0%	30	30	0%	16	14	13%	30	27	10%	74	69	7%
45	42	-7%	3	4	25%	7	14	50%	33	22	33%	14	12	14%	34	27	21%	75	61	19%
48	39	-23%	3	5	40%	5	12	58%	35	27	23%	15	13	13%	33	28	15%	81	68	16%
54	43	-26%	2	2	0%	5	6	17%	39	39	0%	21	17	19%	35	35	0%	86	82	5%
49	41	-20%	4	4	0%	12	13	8%	28	25	11%	14	12	14%	21	21	0%	61	58	5%
39	36	-8%	3	8	63%	9	17	47%	32	18	44%	14	12	14%	24	20	17%	68	54	21%
41	37	-11%	4	7	43%	8	14	43%	34	26	24%	16	14	13%	27	24	11%	75	64	15%
середнє значення		-11%			21%			20%			18%			20%			10%			12%

Таблиця 2.1

ТАБЛИЦЯ ВИКОРИСТАНИХ МЕТОДИК

Назва методики	Ознака деформації що діагностується	Кількість показників, шкал
Мотивація до успіху Т. Елерса	Мотиваційна сфера	1
Тест А. Ассінгера	Агресивність	1
Опитувальник <i>MBI</i>	Професійне вигорання	3
Діагностика рефлексивності	Здатність до рефлексії	1

Таблиця 3.1

Кореляційний аналіз показників

Шкали	Агресивність	Рівень рефлексії	Мотивація	Професійне вигорання	Емоційне виснаження	деперсоналізація	Редукція власних досягнень
Агресивність	1						
Рівень рефлексії	-0,6043	1					
Мотивація	-0,4877	0,499845	1				
Професійне вигорання	0,51645	-0,4194	-0,83716	1			
Емоційне виснаження	0,4478	-0,3690	-0,76959	0,915395	1		
деперсоналізація	0,59317	0,38835	-0,65892	0,857974	0,688328	1	
Редукція власних досягнень	0,45757	-0,4238	-0,68435	0,706335	0,452282	0,602888	1

Таблиця 3.2.

Відсоткове порівняння різниці в показниках за гендером

	аг्रेसивність	рефлексія	мотивація	професійне вигорання	емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція власних досягнень
Різниця показників між жінками та чоловіками до тренінгу	7%	44%	18%	8%	5%	22%	8%
після	2%	22%	13%	16%	3%	28%	24%
відсоток подолання ж	10%	31%	21%	9%	9%	19%	15%
відсоток подолання ч	6%	4%	16%	18%	7%	25%	29%

Таблиця 3.3.

Аналіз показників за критерієм Стюдента

Середн	Агресія	Рефлексія	Мотивація	Професійне вигорання	Ем.Вис	Деперсоналізація	Редукція
До	44,16	3,36	9,6	70,44	28,88	13,44	30,92
Після	39,96	4,4	11,96	62,8	26,52	10,8	25,48
t-статич	3,80167	2,431571	2,458333	2,185809	1,19224	2,747021	3,915662
t-критич	>2,01536	>2,0117	>2,0117	>2,010	<2,0106	>2,01063	>2,0106
P	0,05>0,00043	0,05>0,0188	0,05>0,0176	0,05>0,0337	0,05<0,239	0,05>0,00844	0,05>0,00028