

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

Студентки 4 курсу 5 групи
спеціальності 053 психологія
спеціалізації практична
психологія

Науковий керівний
доктор психологічних наук,
доцент

Гарант освітньої програми
Кандидат психологічних наук,
доцент

Кот Альони
Олександрівни

МИРОНЕЦЬ
Сергій Миколайович

ОВДІЄНКО
Ірина Михайлівна

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

ВСУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ В ПРОФЕСІОГЕНЕЗИ ОСОБИСТОСТІ.	7
1.1. Теоретичне вивчення питання професійної кризи та адаптації у працівників освітніх закладів.....	7
1.2. Характеристика особливостей виникання професійних криз у працівників освітніх закладів. Роль дезадаптації в формуванні професійного вигорання.....	13
1.3. Завдання, методики та організація емпіричного дослідження.....	16
Висновки за розділом 1	21
РОЗДІЛ 2. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ ПОДОЛАННЯ КРИЗ У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОГОПРОЦЕСУ	23
2.1. Аналіз емпіричного дослідження за тестом на визначення професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон)	23
2.2. Аналіз емпіричного дослідження за тестом соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймон.....	29
2.3.Порівняльний факторний аналіз результатів емпіричного дослідження.....	32
2.4. Обґрунтування методичних рекомендацій за результатами емпіричного дослідження	34
2.5. Розробка тренінгової програми «Психологічна тренінгова програма з профілакти та подолання професійних криз у працівників загальноосвітніх закладів».....	41
Висновки за розділом 2	42
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	46
ДОДАТКИ	51

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема професійних деструкцій (професійне виснаження, вигорання, деформація, демотивація та ін.) набула значної актуальності з розвитком індустрії сучасного суспільства, активній його технокритизації, збільшення ритму життя, його навантаження. Усі ці обставини спонукали вчених усього світу до активного наукового пошуку з розв'язання проблеми збереження професійного здоров'я особистості, зокрема і професійного вигорання.

Ж. Куровська поняття *«професійна криза»* пропонує розглядати як: «Нетривалі за часом періоди (до року) кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності та поведінки особистості, зміна вектора її професійного розвитку» [29].

Цій проблемі у різні часи приділяли увагу вітчизняні та зарубіжні вчені: Дж. Тейлор, Е. Еріксон, К. Юнг та ін. [50; 52; 53].

За останнє десятиліття відбулися надпотужні зміни, такі як: світова економічна криза, революції, пандемія COVID-19, війна. Цю проблематику розглядали такі вчені як: Л. Карамушка, М. Кольчук, І. Мостова, С. Миронець, О. Войтенко, О. Зазимко, С. Максименко, Е. Соломка, С. Пасічна та ін. [19; 27; 28; 33].

Наше життя дуже непередбачуване. Кожен день висуває нові ситуації, які так чи інакше, впливають на нас. Професійні кризи – частина нашого існування, від якої ми не можемо бути сто відсотково застраховані.

Важливу роль у профілактиці проблем, що пов'язані з професійними кризами особистості відіграє зміст професійної діяльності, тобто до якої системи відноситься та чи інша професія. Освітній процес (професія вчителя) відноситься до групи соціономічних професій системи «людина-людина». Більшість науковців таку структуру професії відносять до тих, де їхні представники піддаються найбільшому ризику переживання професійних криз та схильності до професійного вигорання, адже працівникам соціономічного

виду діяльності доводиться працювати в більшій емоційній і психічній напруженості, ніж в інших професійних системах, що у свою чергу провокує більшу схильність до професійних криз та професійного вигорання особистості (працівника) в цілому [47].

Результати аналізу наукових досліджень із зазначеної проблеми, що проведені (О. Войтенко, М. Корольчук, Т. Титаренко, С. Максименко, С. Миронця, О. Зазимко, Л. Карамушки) засвідчують, що професія вчителя – одна з тих, де професійні кризи дуже поширені. Саме тому вивчення причин виникнення криз в учасників освітнього процесу є важливим і перспективним [24; 31; 29; 41; 56; 57].

Аналіз наукової літератури з даного питання дає нам підстави стверджувати, що на сьогодні існує значна кількість наукових досліджень та публікацій з даної проблеми як вітчизняних так і зарубіжних вчених. Тільки за останнє десятиліття зазначеній проблемі були присвячені праці: Л. Березовської, О. Войтенко, С. Миронця, А. Маркової, М. Корольчука, Л. Карамушки, Л. Мітіна, Е. Симанюка, С. Максименка, І. Беха, В. Семиченка та ін.[24; 31; 42; 29; 41].

У наукових надбаннях зазначених авторів можемо знайти інформацію стосовно дії різних суб'єктивних та об'єктивних факторів, що можуть призводити до погіршення психологічного благополуччя особистості, розвитку професійних деструкцій, демотивації, втрати сенсу діяльності та супроводжуватися супутніми негативними станами, як то погіршення настрою, самопочуття, втрата інтересу до саморозвитку, збільшення втоми організму тощо. Результатом дії цих чинників може бути погіршення професійної діяльності вчителя та зменшення ефективності праці, коли особистість більше не може справлятися зі своїми обов'язками, втрачає мотивацію та інтерес до діяльності. Усі зазначені прояви мають негативні наслідки та можуть слугувати причинами схильності особистості до розвитку професійної кризи [33; 48].

С. Максименко, розглядаючи проблему професійного вигорання особистості, зазначає, що криза – це нормальний процес будь-якої людини. Тому що *нормативні* кризи провокують перехід на новий рівень професійного зростання особистості. Водночас, на наше переконання, варто не забувати, що діяльність у системі «людина – людина» має і негативні наслідки для особистості (про які вже згадувалось вище). Важливу роль у такому разі відіграє баланс, правильне співвідношення негативних та позитивних змін в професіогенезі особистості [29].

Водночас аналіз наукових досліджень вчених сучасної доби показує, що проблема визначення причин та методів подолання професійних криз у працівників освітніх закладів в прямій постановці залишається малодослідженою та потребує подальшого вивчення.

Отже, актуальність, важливість та недостатня дослідження зазначеного питання, його суспільна та наукова значимість й спонукали нас до вибору **теми дослідження:** *«Психологічні методи подолання професійних криз працівників освітніх закладів».*

Мета дослідження – теоретико-методологічне дослідження психологічних методів подолання професійних криз у працівників освітніх закладів.

Об'єкт дослідження – криза в професіогенезі особистості педагога.

Предмет дослідження – психологічні особливості виникнення професійних криз та методи їх подолання в професіогенезі педагогічних працівників загальноосвітніх закладів.

Виходячи із задекларованих нами мети, об'єкту та предмету дослідження, ми зробили спробу розв'язати наступні прикладні **завдання:**

1) Здійснити порівняльний аналіз наукових підходів до розв'язання проблеми подолання професійних криз, уточнення понятійного апарату в межах нашого дослідження а саме таких його визначень, як «професійні кризи», «професійне вигорання».

2) Визначити психологічні особливості виникання професійних криз у працівників освітніх закладів та за результатами емпіричного дослідження з'ясувати найбільш значимі компоненти досліджуваного явища.

3) За результатами емпіричної частини дослідження розробити методичні рекомендації у вигляді «Психологічної програми попередження та профілактики професійної кризи»).

Методи дослідження: *теоретичні* (аналіз, синтез і узагальнення наукової літератури вітчизняних та іноземних науковців), *діагностичні* (авторська анкета самооцінювання, тест на визначення професійного вигорання (К. Маслач та С. Джексон (1986р)), тест соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд, *методи обробки даних* (психологічна інтерпретація, обчислення первинних описових статистик, факторний аналіз (для статистичного опрацювання було використано комп'ютерні програми MS Excel)).

Експериментальна база дослідження: 50 учасників освітнього процесу (Бахмацький ЗЗСО № 5 Чернігівської обл.), віком від 27 до 56 років.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні та визначенні причин виникнення професійних криз у працівників освітніх закладів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні та впровадженні у практику діяльності загальноосвітніх закладів «Психологічної тренінгової програми з профілактики та подолання професійних криз у працівників загальноосвітніх закладів».

Структура роботи складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 4 малюнка, 3 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ В ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Теоретичне вивчення питання професійної кризи та адаптації у працівників освітніх закладів

Теоретичний аналіз поняття «кризи»

Особистість постійно розвивається, а цей розвиток складається із різних періодів. Від повного спокою та гармонії до певних проблем та переживань. Одні такі переживання є непереборними для особистості (такі як війна, стихійні лиха, катастрофи і ін.). Проте є й такі, з яких людина, в перспективі може мати той самий особистісний розвиток, про який йшла мова вище.

Таким чином, можемо констатувати же на цьому етапі професійні кризи можна виділити деструктивні та конструктивні причини свого походження.

Якщо проаналізувати літературу, то можна визначити, що поняття криза (з грецької «κρίσις» – поворотний пункт) - етап, коли в особистості з'являються нові потреби, але вона ще не знає як їх можна задовольнити. Також кризою вважається умовний перехід від однієї ситуації розвитку до наступної [57].

Криза – феномен (обмежений в часі), який переживає особистість, тобто це як сильна відповідь (реакція) на стресову подію [56].

Слід звернути увагу, що існують такі поняття, як «кризовий стан особистості», «критичний період», «вікова криза» або «криза психічного розвитку». Проте, якщо взяти ці поняття, то ми не зможемо виділити одне загальне положення для них всіх, а це утруднює класифікацію криз загалом.

Вчені ставлять поняття «криза» на один щабель з поняттями «психоз», «психосоматика» та «невроз». Оскільки кожна така криза за собою несе великий багаж проблем: сварок, сімейних конфліктів, суїцидальних думок та

ін. Усе це призводить до того, що ситуація загострюється настільки, що вже є просто нестерпною для людини [15;17].

Деякі вчені вважають, що криза – не є чимсь обов'язковим на певному етапі. Навпаки, якщо є вже кризовий стан, то це означає, що певні зміни стались взагалі несвоєчасно, саме тому відбувся кризовий період в житті особистості [5; 7].

Професійна криза - це стан, коли людина почуває, що її робота або кар'єрні перспективи не задовольняють її потреб і очікувань, і вона не знає, яким чином рухатися далі у своїй професійній діяльності. Це може виникнути з багатьох причин, таких як перевтома, несприятливі умови праці, не співпадають цінності з робочим місцем, невдачі або невпевненість у власних здібностях [8;11].

Така криза може мати значний вплив на життя людини, зокрема на її емоційний стан і здоров'я, тому важливо швидко виявити причини і знайти способи подолання такої ситуації.

Натомість Е. Еріксон вважає кризу нормативним явищем, що може (і виникає) на кожному новому життєвому етапі особистості, саме при переході від однієї вікової стадії до іншої. З його слів: «Криза – це моменти вибору між прогресом і регресом, інтеграцією і відставання» [49, с. 270-271].

Е. Еріксон зазначав, що на кожному етапі життя людина змушена вирішувати питання, пов'язані з її професійним розвитком, знайти своє місце в суспільстві та зрозуміти, як її внесок в цей світ може бути найбільш корисним. Він вважав, що професійна криза може виникнути тоді, коли людина виявляється неспроможною вирішувати ці завдання, коли вона не може знайти своє місце в суспільстві або не відчуває задоволення від своєї роботи. Професійна криза може відбутися на будь-якому етапі життя, коли людина змушена переосмислити своє життя, цінності та цілі [49].

За його словами, професійна криза може бути корисним досвідом, який допоможе людині зрозуміти себе краще і знайти нові можливості для розвитку[49].

Науковці вбачають в кризових станах джерело стадій професіоналізації особистості. Загалом, їх можна поділити на основні *чотири стадії*: оптація, професійна адаптація, професійна освіта та підготовка, професіоналізація (первинна та вторинна), майстерність [28;33].

У цілому, кризу можна вважати хворобою, яка потребує допомоги з зовні, оскільки сама людина вже не в силах впоратись з цим тягарем.

Кожна криза має свої етапи, в залежності від яких, можна визначити, наскільки сильно індивід вгруз в цей стан. *Виділяють чотири основні фази кризи:*

- 1) марне очікування (свого роду фрустрація) важливих потреб особи;
- 2) мікро конфлікт особистості;
- 3) настання власне кризового стану особистості;
- 4) ситуативна реакція індивіда на неприємну ситуацію.

Т. Титаренко робить акцент на тому, що криза – внутрішній конфлікт, який тривалий час відчуває людина стосовно життя в цілому (цілі в житті, сенс в загальному). Тобто, особистість можна розглядати як таку, що переживає значну кризу в ставленні до свого життя, своїх вчинків, переживань, невдач, рішень, повсякденних виборів. Автор вважає, що саме під час кризового періоду можна усвідомити свій індивідуальний сенс життя, свої цілі, стосовно подальшого розвитку та самозростання [47, с. 245].

Згідно з Т. Титаренко, професійна криза може виникнути в будь-який момент життя, і вона не є чимось поганим. Навпаки, це може бути часом для нового пошуку, змін та розвитку. Людина може відчувати стан хвилювання, незадоволення роботою, ставленням до неї, зміни цінностей та мотивації [45].

Цікава думка стосовно цього питання у П. Горностая, науковець вважає, що життєві кризи можуть з'явитись через зміну особистісних ролей в житті, що можуть супроводжуватись певними суперечностями, які особистість не може правильно вирішити. Під цими ролями можуть бути як сімейні ролі, так і у професійному колі. І от коли відбуваються труднощі з пристосуванням до цієї нової ролі, може настати кризовий період в житті особистості [10].

Горностаї розглядає різні життєві кризи, які можуть статися з людиною: відчуття самотності, втрати, зради, душевної та фізичної нездужання, розлучення з коханим, невдачі у кар'єрі тощо [10].

Беручи до уваги все вище написане, можна сказати, що криза – це боротьба, в якій особистість намагається зберегти свою емоційну рівновагу, а також намагання адаптуватись до ситуацій, в тому випадку, якщо вона виявляється (сприймається) як неподоланна.

Отже, було розглянуто поняття «криза» в загальному аспекті, перейдемо до більш детального вивчення поняття «професійної кризи».

«Професійна криза», етапи та ознаки

3. Дробіжна вважає, що професійні кризи – це періоди часу (тривалістю до одного року), під час яких у особистості відбувається кардинальна перебудова професійної діяльності, поведінки та свідомості. У тому числі може змінюватись вектор подальшого професійного розвитку особистості [13, с. 24;14].

Причинами, що можуть провокувати появу ненормативної професійної кризи є декретна відпустка, реорганізація, звільнення, перекваліфікація, втрата працездатності, або ж введення у роботу нових технологій і таке інше.

Слід звернути увагу, що професійна криза також має свої відмінності (етапи):

- 1) Криза професійного зростання. У цьому випадку, мається на увазі все, що несе під собою сенс подальшого покращення кваліфікації.
- 2) Криза професійних очікувань. Коли очікування та реальність зовсім не співпадають, що призводить до сумніву в продовженні професійного становлення загалом.
- 3) Криза професійної самореалізації. Незадоволення своїм професійним статусом в той чи інший момент часу.
- 4) Криза кар'єри. Людині здається, що її професійне зростання та розвиток зупинились.

5) Зменшення та припинення професійної діяльності. Відчуття меншовартості, «непотрібності» і завершення життя, очікування або страх пенсії.

Будь-яка криза є наслідком постійних змін у професійному становленні. Це є цілком нормально і досить розповсюджено.

Аналізуючи поняття «професійної кризи», можемо виділити таку супутню симптоматику зазначеного явища, як:

- «відставання» від свого звичного темпу життя;
- знижується рівень професіоналізму;
- відчуття внутрішньої розгубленості;
- переоцінка себе та свого життя;
- проблеми з самооцінкою;
- професійне та емоційне виснаження (втома);
- втрачання відчуття радості та «нового»;
- зневіра (цинізм, знецінення роботи);
- тривала і сильна самокритика (втрата віри в самого себе);
- можливі психосоматичні хвороби.

Водночас, варто не забувати, що все індивідуально, до того ж, не обов'язково, якщо є 1-2 пункти симптоматики недовгий проміжок часу, що це професійна криза [19; 21].

Кризовий стан може визначити лише професіонал на основі тривалого проміжку часу.

Види криз

Як зазначалось раніше, існують суб'єктивні та об'єктивні чинники, які зумовлюють професійну кризу.

У науковій праці психологині В. Семиченко, в яких вона писала, що на її думку, коли виникає кризовий стан, у той же час можуть кардинально змінюватись і життєві обставини (наприклад, до такої кардинальної зміни

можна віднести період працевлаштування випускника педагогічного вузу у його професійну діяльність) [41, с.98].

Цитата В. Семиченко: «Учитель зможе зберегти у цих випробуваннях, оптимально використати і надалі розвинути свій потенціал, знайти сили і можливості подолати внутрішню кризу, якщо хоча б у загальних рисах знатиме про ті «підводні камені» професійної діяльності, труднощі, що на нього чекають» [41, с. 43].

На підставі теоретичного аналізу літератури можна стверджувати, що дослідники виділяють ненормативні та нормативні кризи особистості в професійному становленні:

- нормативні (прогресивні) – це нормальні кризи, звичайне явище, яке є обов'язковим супроводом у професійному становленні особистості;
- ненормативні – такий вид криз немає нічого спільного з закінченням певного професійного етапу, це кризи, які виникли після раптових, неприємних змін в житті особистості [40; 42].

Також є ще одна наукова думка, що професійні кризи обумовлені синдромом професійного вигорання. Натомість деякі дослідники вважають, що емоційне вигорання можна розглядати як один з проявів професійної кризи особистості [19, с.16].

Теоретичний аналіз показав, що кількість праць, які були б присвячені саме вивченню професійних криз в учасників освітнього процесу – вкрай обмежені, до того ж, у цих працях лише зачіпляється дана тематика, а не розкривається повністю.

Отже, розглянувши наукові підходи з проблеми професійної кризи, ми з'ясували, що явище є полігамним, неоднозначним, має багато проявів. Тому

це дає нам можливість перейти до з'ясування виникнення цього явища, що ми і розглянемо у наступному підрозділі.

1.2. Характеристика особливостей виникання професійних криз у працівників освітніх закладів.

Симптоматика професійних криз у всіх однакова. Але розглянемо, які можна виділити особливості виникнення професійних криз саме у працівників освітніх закладів.

Однією причиною може стати невміння налагоджувати зв'язок з дітьми. Оскільки не кожен розуміє, що учні – це особистості (хоч і неповнолітні) і до кожного потрібно шукати індивідуальний підхід. Коли це не вдається – педагог може почати шукати в собі проблему, що з ним не так? «Чому я не можу цього зробити? Я – погана людина?» і тощо. Це все сильно впливає на самооцінку.

Є багато особистісних, внутрішніх проблем, які людині не дають спокійно жити і це також може впливати на її працездатність.

Важливою причиною може стати розбіжність між очікуванням та реальності своєї роботи. Не всі майбутні педагоги усвідомлюють всю тяжкість, масштабність та обов'язки їх майбутньої професії. Як результат, пристосування до робочої атмосфери після закінчення вузу, уявлення «розбиваються» об реальність, що інколи стає фатальним для деяких працівників і вони сильно розчаровуються.

Адаптація до нового місця роботи – є цілком нормальним явищем, з яким часто стикаються працівники. Але часом трапляється так, що адаптація довгий час не відбувається. Таке явище називається «*дезадаптацією*» (лат. «des» - повна відсутність, «adapto» - адаптація) [58].

У даному дослідженні дезадаптація грає важливу роль, тому що напряду може впливати на розвиток професійної кризи. Науковець Колот А. вважає,

що поняття «адаптації» та «дезаптації» напряду відображають стосунки внутрішнього та зовнішнього світу особистості [24].

Тобто адаптація пов'язана з психічним станом особи, з її можливістю брати відповідальність за себе, відповідати певним вимогам, а також, це тісний зв'язок між придатністю особистості та її непридатністю [20, с.91].

Цікаві думки з даного питання в Т. Кухарчук, він звертає увагу, що адаптацію потрібно вивчати з двох кутів, а саме: особистісна адаптація та адаптація до соціального навколишнього середовища. Під особистісною адаптацією він має на увазі адаптацію своїх власних почуттів, індивідуальних потреб та характеристик. А під соціальною адаптацією – адаптація до соціальних норм і свого оточення загалом [27 с.165].

Хочу звернути вашу увагу також на те, що вчений ділить соціальну адаптацію на:

- зовнішню (коли проблема напряду пов'язана з оточенням);
- внутрішню (при існуванні якихсь особливих індивідуальних внутрішніх проблем).

Е. Симанюк вважає, що кризовий нормативний процес адаптації до професійної діяльності пов'язаний із можливим виникнення труднощів на роботі з колегами різного віку, або через погане засвоєння нових професійно-важливих знань [42].

За деякими даними досліджень в Україні, 10% молодих вчителів стикаються з проблематикою дезаптації. Така цифра вражає. Проте дане дослідження проведено серед молодих вчителів, які нещодавно почали свою професійну діяльність [26, с. 11].

Тому одним з важливих аспектів дослідження – дізнатись рівень дезаптації у працівників освітнього процесу, взявши до уваги весь вчительський склад. Тим самим, це дасть змогу виявити, чи вплинуло це на їх подальшу професійну діяльність і ймовірну професійну кризу.

Отже, за цією теорією, незадоволення (або неправильне задоволення) особистісних потреб впливає на виникнення внутрішньої дезадаптації, а потім, в свою чергу і на виникнення соціальної дезадаптації. Цей висновок спирається на теорію ієрархії потреб А. Маслоу та праць А. Лазаруса.



Рис.1.1. Піраміда ієрархії потреб А. Маслоу [55].

Спираючись на ці наукові праці, проблематику «дезадаптації» зроблено важливим аспектом даного дослідження.

Проте, перераховані особливості професійних криз лежать відносно на поверхні.

Ціль даного дослідження як раз дізнатись, які є причини виникнення професійного вигорання і кризи, щоб зменшити ризик її виникнення у працівників освітніх закладів.

1.3. Завдання, методики та організація емпіричного дослідження

Відповідно до мети та завдань дослідження науковий пошук було організовано та розділено на *три етапи*:

Перший етап – теоретичний, який передбачав підбір наукової літератури, пошук наукових джерел, селекцію, ранжування літератури, вивчення наукових розробок іноземних авторів.

Другий етап – з'ясування причин та особливостей проявів професійного вигорання безпосередньо у , що дало змогу з'ясувати найбільш значимі компоненти, що призводять до проявів професійного вигорання у працівників соціономічних професій, зокрема працівників закладу загальної середньої освіти.

Третій етап дозволив сформулювати вибірку досліджуваних та обґрунтувати адекватний до досліджуваної проблеми психологічний інструментарій.

Для визначення ознак професійного вигорання було вирішено використовувати тест «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової). Оскільки саме ця методика дає змогу визначити наявність та ступінь професійного вигорання у респондентів.

Також у дослідженні було використано методику ««Діагностика соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда (101 твердження).

У ході дослідження було створено авторську анкету для визначення внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на виникнення професійної кризи у працівників освітнього процесу (за їх особистим сприйняттям). Анкета наведена в додатку А.

За результатами емпіричного аналізу роблено психологічну тренінгову програму «Психологічна програма по профілактиці та подоланню професійних криз у працівників освітнього процесу», підготовлені методичні

рекомендації щодо її застосування у закладах загальної середньої освіти для профілактики професійного вигорання та криз.

Отже, завдяки розподілу організації дослідження ми отримали змогу поетапної дослідницької роботи, відомості про яку будуть описані нижче.

У теоретичному розділі було з'ясовано, що особливості виникнення професійних криз можуть бути різні. Проте завдання полягає в тому, щоб розширити перелік причин виникнення та виділити основні (загальні), які зустрічатимуться у більшості учасників опитування.

Для цього підготовчим моментом, перед організацією дослідження, було створення анкети з загальними та уточнювальними питаннями. Ця анкета потрібна для визначення внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на особистість та можуть призвести до виникнення кризового стану. Провідними питаннями анкети є: «Чи влаштовує Вас мікроклімат в колективі?», «Чи влаштовує Вас організація освітнього процесу в вашому закладі?», «Чи забезпечені Ви потрібним для роботи інвентарем?», «Чи влаштовує Вас заробітна плата?».

Для визначення ознак професійного вигорання було вирішено використовувати тест «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової). Оскільки саме ця методика дає змогу визначити наявність та ступінь професійного вигорання у респондентів.

Цей тест призначений для дорослих людей від 25 років. Тест підраховується за трьома основними 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.

Таким чином, за допомогою трьох шкал (емоційне вигорання, деперсоналізація та редукція особистих досягнень), ми маємо змогу визначити ступінь професійного вигорання у опитаних педагогів. Методика представлена в Додатку Б.

Оскільки емоційне виснаження є основним чинником професійного вигорання. Проявляється у емоційному перенасиченню, (або байдужим станом), відсутністю ініціативи, мотивації та загальне негативне сприйняття реальності.

Деперсоналізація напряму має прояв у деформації стосунків з іншими людьми. При чому тут може бути по-різному, одні особистості стають залежними від спілкування, а інші повністю негативно та цинічно налаштовані проти інших (учнів, колег, своїх підлеглих).

Редукція особистих досягнень включає в себе негативне самооцінювання, знецінення всіх своїх досягнень та успіхів, можливостей та зобов'язань. Іншими словами, редукцію особистих досягнень можна назвати заниженою самооцінкою та повне знецінення самого себе.

Саме тому після ретельного відбору методик, для визначення рівня професійного вигорання у педагогів було обрано даний тест.

Повернемось до важливого аспекту цього дослідження – проблематика дезадаптації. Після вивчення вибір впав на методику «Діагностика соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда. Вона підходить для підлітків та дорослих. Методика в собі містить 101 твердження. Увесь стимульний матеріал висвітлений в додатку В.

У методиці використовується оціночна система від «0» до «6» балів, де «0» - це до мене абсолютно не відноситься;

«1» - це до мене не відноситься;

«2» - сумніваюсь, що це можна віднести до мене;

«3» - не наважуюсь віднести це до себе;

«4» - це схоже на мене, але немає впевненості;

«5» - це на мене схоже;

«6» - це точно про мене.

Результати було отримано за восьма шкалами:

- адаптивність / дезадаптивність;

- брехливість / прийняття себе / неприйняття себе;

- прийняття інших / неприйняття інших;
- емоційний комфорт / емоційний дискомфорт;
- внутрішній контроль / зовнішній контроль;
- домінування / відомість;
- ескапізм (відхід від проблем).

Такий восьмишкальний варіант опитування дає змогу отримати розгорнутий аналіз ступеня соціально-психологічної адаптації у педагогів.

Отже, після проведення аналізу літератури та детального її вивчення, було обрано методику ««Діагностика соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда та тест «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н.Є. Водоп'янової).

А також створено авторську анкету для визначення внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на виникнення професійної кризи у працівників освітнього процесу (за їх особистим сприйняттям). Анкета наведена в додатку А.

Організація дослідження та характеристика вибірки досліджуваних респондентів

Організаційний етап емпіричного дослідження почався зі створення анкети, в якій були сформульовані основні та уточнювальні питання, які дали змогу зрозуміти подальшу логіку проведення дослідження (12 питань).

Для визначення ступеню професійного вигорання було використано тест «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової) – 22 твердження.

Також у дослідженні було використано методику ««Діагностика соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда (101 твердження).

Усі три методики опитування розповсюджувались в електронному вигляді. Для цього було використано платформу Google, а саме створення

електронної форми, щоб усі респонденти легко та мобільно мали можливість проходити дослідження.

За допомогою мережі Інтернет, Google-форми опитувальників були розіслані досліджуваним-педагогам на їх електронні адреси. Таким чином, усі учасники дослідження мали змогу в зручній для них час та комфортних умовах відверто відповідати на всі питання, оскільки опитування проводилось анонімно.

У дослідженні приймали участь вчителі молодших класів, вчителі середньої та старшої школи, а також ланка керівників (завідуючі, заступники та директорка закладу), що в свою чергу дає змогу отримати результати у повному обсягу, враховуючи всі можливі види діяльності в освітньому просторі в закладі.

У дистанційному форматі опитування пройшло 50 педагогів (з них 75% жінок та 25% чоловіків) Бахмацького Загальноосвітнього Закладу середньої освіти.

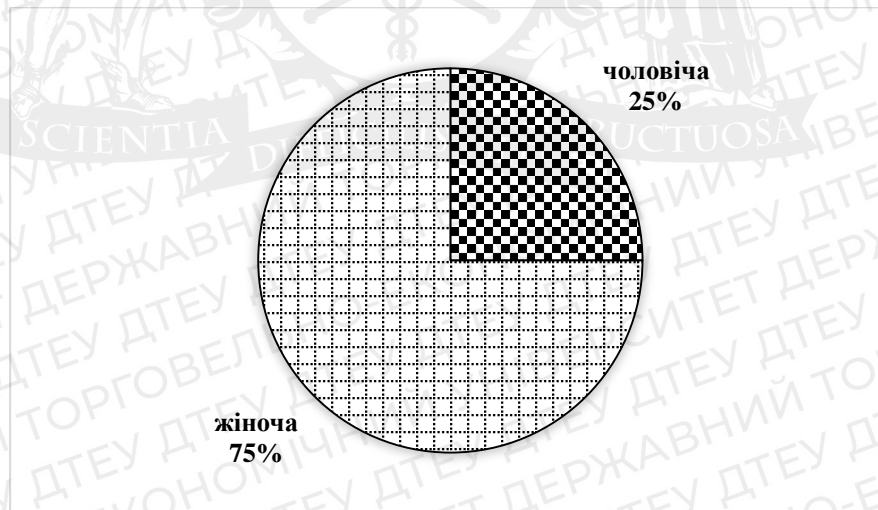


Рис. 1.2. Відсоткова складова респондентів у дослідженні (розроблено автором)

За основними питаннями анкети досліджуванні розподілились наступним чином.

На питання: «Чи бувало у Вас таке, що після роботи з іншими особистостями Ви відчували себе пригнічено та спустошено тривалий час?» досліджувані дали такі відповіді: так - 46,9%, інколи – 44,9%, ні – 8,2%. Такі

відповіді дійсно насторожують, але це пояснюється тим, що професія педагога в системі «людина-людина».

Також вражаючі відповіді були з питання: «Буває так, що Вам абсолютно все одно, що відбувається з вашими колегами чи підлеглими?», відповіді були такими: так – 49%, важко відповісти – 18,4%, та решта – ні. Але ці показники ще раз доводять важливість даного дослідження.

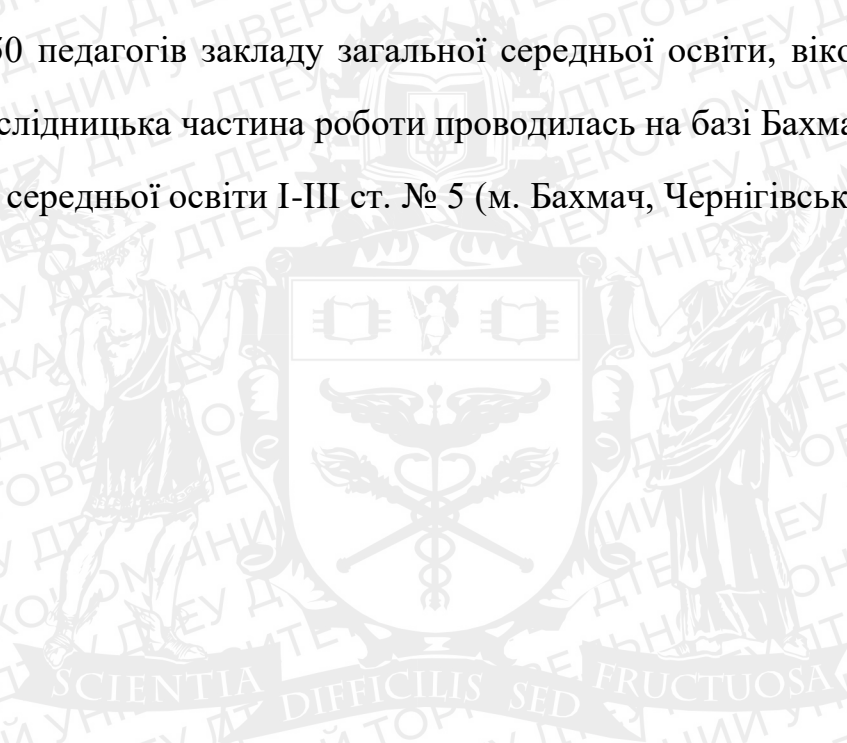
Хочемо звернути вашу увагу на результати за питанням: «У вас є відчуття, що останнім часом, ви дуже емоційно нестабільні?». Більшість відповідей, а саме: «інколи» – 42,9% та «так» – 26,5%, змушують нас задуматись про можливі негативні наслідки та продовжувати емпіричне дослідження проблематики професійної кризи особистості.

Висновки до першого розділу

1. Здійснено теоретичний аналіз наукової літератури. аналіз проблеми «професійні кризи» було розглянуто та вивчено поняття «кризи» та «професійна криза». Визначено симптоматику професійної кризи особистості.
2. Досліджено питання основних видів криз, які виділяють дослідники, а саме: нормативні (прогресивні) кризи та ненормативні кризи. Розглянуте питання «синдрому професійного вигорання». Вивчалась проблематика особливостей професійних криз та їх основні причини виникнення у працівників освітніх закладів. Встановлено, що проблематика «соціальної дезадаптації» є одним з ключових аспектів проведення дослідження.
3. Визначено, що підбір конкретних методів психодіагностики для дослідження професійної кризи особистості повинен ґрунтуватись на даних про зовнішні і внутрішні чинники, що впливають на появу проявів професійного вигорання.
4. Для проведення дослідження нами були використані наступні методи та методики: тест «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача

та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової) - для визначення ознак професійного вигорання; методика «Діагностика соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда та авторська анкета з загальними та уточнювальними питаннями.

5. Для проведення дослідження, спрямованого на визначення причин прояву професійних криз у працівників освітнього процесу, нами було взято вибірку 50 педагогів закладу загальної середньої освіти, віком від 27 до 56 років. Дослідницька частина роботи проводилась на базі Бахмацького закладу загальної середньої освіти I-III ст. № 5 (м. Бахмач, Чернігівська обл.).



РОЗДІЛ 2

**ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ ПОДОЛАННЯ КРИЗ У
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

**2.1. Результати емпіричного дослідження за тестом на визначення
рівня професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон)**

Для визначення ознак професійного вигорання використовувався тест «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової), щоб визначити наявність та ступінь професійного вигорання у респондентів. Результати дослідження наведені у таблиці (табл. 2.1)

Таблиця 2. 1

**«Результати за тестом на визначення рівня професійного
вигорання (К. Маслач, С. Джексон)»**

Характеристика	Рівень вигорання		
	Низький	Середній	Високий
емоційне вигорання	15%	55%	30%
деперсоналізація	35%	48%	17%
редукція особистих досягнень	27%	66%	7%

Отже, після обробки отриманих результатів, маємо такі показники.

Щоб краще інтерпретувати результати, звернемось до відповідей, які надавали педагоги з авторської анкети.

Найбільше на появу професійного вигорання впливає «редукція особистих досягнень» - 66% середній рівень вигорання та 7% - високий.

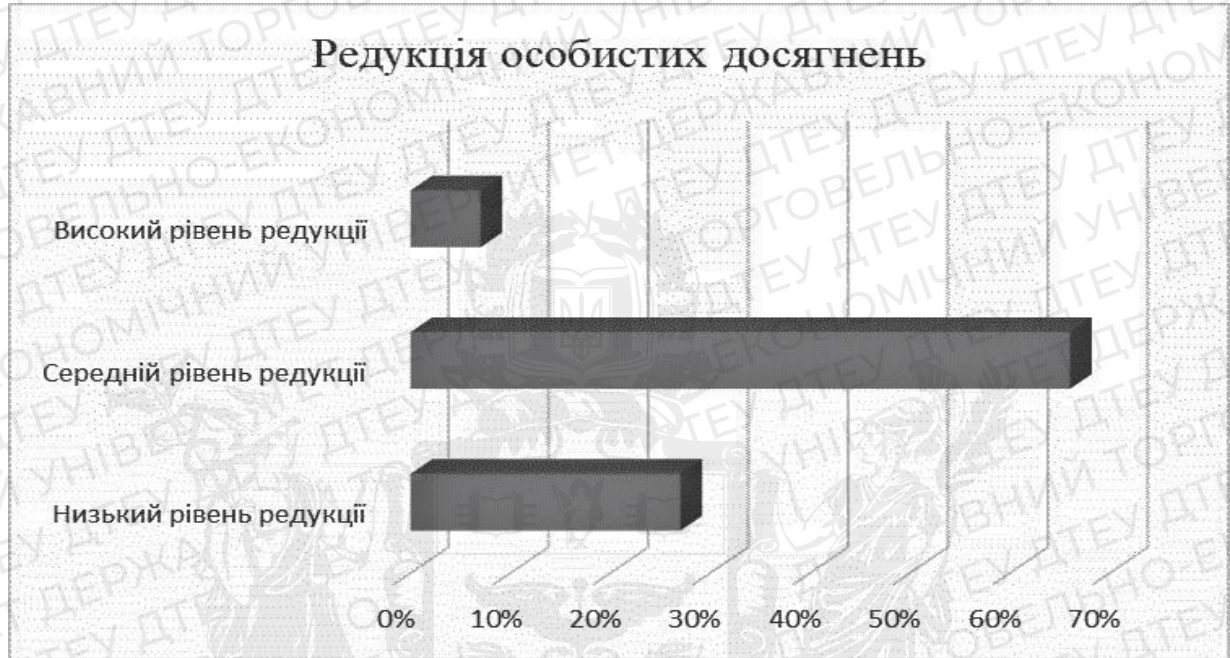


Рис. 2.3 *Результати за характеристикою «Редукція особистих досягнень» (розроблено автором)*

Редукція особистих досягнень, або зниження значущості досягнень педагогів, може мати негативний вплив на їх професійну мотивацію та задоволеність роботою. Це може призвести до появи професійного вигорання.

Редукція може призвести до професійного вигорання. Коли людина відчуває, що її досягнення не оцінюються або не визнаються, вона може почуватися розчарованою і беззахисною. Це може призвести до зниження мотивації та енергії на роботі, а також до зростання відчуття безсилля та невдачі.

Також, якщо людина стикається зі стійким невизнанням своїх досягнень, то вона може почати відчувати невідповідність своїй посаді і професійній кар'єрі загалом. Це може призвести до відчуття втрати інтересу до роботи, низької самооцінки та депресії.

Якщо педагоги не отримують достатньо визнання та підтримки за свої зусилля та досягнення в навчальному процесі, вони можуть відчувати

безпорадність, розчарування та втрату інтересу до своєї роботи. Це може спричинити зниження якості навчання та викладання, а також зменшення мотивації педагогів для подальшого професійного розвитку.

Крім того, якщо педагоги не відчують підтримки з боку адміністрації, колег та батьків учнів, вони можуть почуватись ізольовано та незрозуміло. Це також може сприяти розвитку професійного вигорання.

Загалом, редуція особистих досягнень може створювати негативне середовище на роботі, яке може сприяти професійному вигоранню. Щоб запобігти цьому, важливо, щоб керівники та колеги визнавали та цінували роботу своїх підлеглих та колег, а також надавали їм можливість розвиватися та досягати нових цілей.

Не менш сильний вплив на прояв професійного вигорання має емоційне вигорання – 55% середній рівень вигорання та 30% - високий рівень. Знову звернемось до відповідей з анкети.

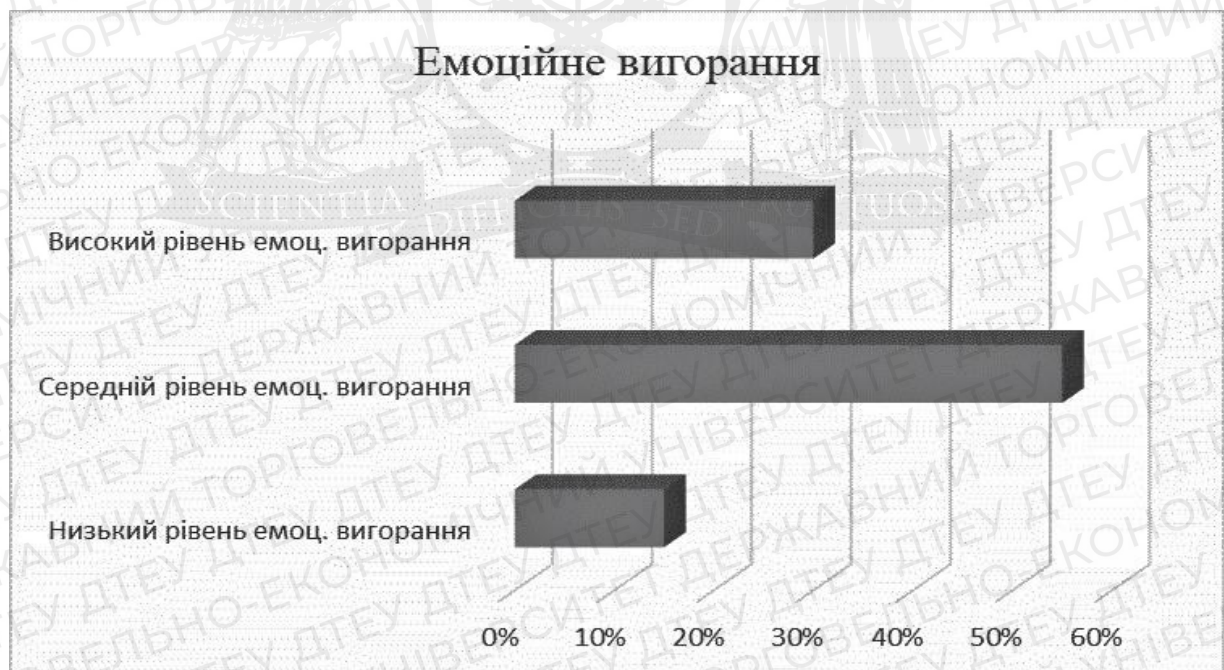


Рис. 2.4 Результати за характеристикою «Емоційне вигорання особистості» (розроблено автором)

Відомо, що емоційне вигорання – виступає основною складовою професійного вигорання. Педагогічна робота може бути дуже вимогливою і емоційно-напруженою, оскільки вона часто пов'язана зі здійсненням багатьох

різних функцій, таких як виховання, навчання та оцінювання учнів. Це може призвести до виснаження емоційних ресурсів педагога і, як результат, до професійного вигорання.

Емоційне вигорання може проявлятися у втраті енергії, зниженні мотивації та інтересу до професії, погіршенні якості виконання роботи, а також у погіршенні фізичного і психічного здоров'я.

Емоційне вигорання може стати *попереднім етапом* професійного вигорання. Якщо людина не знайде способу впоратися з емоційним вигоранням, вона може перейти до стадії професійного вигорання.

У людей з професійним вигоранням може знизитися ефективність, а також можуть з'являтися фізичні та психологічні симптоми, такі як болі в спині, головний біль, депресія та тривожність.

Педагоги, які мають емоційне вигорання, можуть відчувати себе безсилями, розчарованими та втомленими. Це може спричинити погіршення взаємин з учнями, батьками та колегами, що в свою чергу може погіршити емоційний стан педагога і спричинити професійне вигорання.

Розглянемо третій компонент – «деперсоналізація», який також має високі показники, а саме: 48% - середній рівень та 17% високий рівень вигорання.

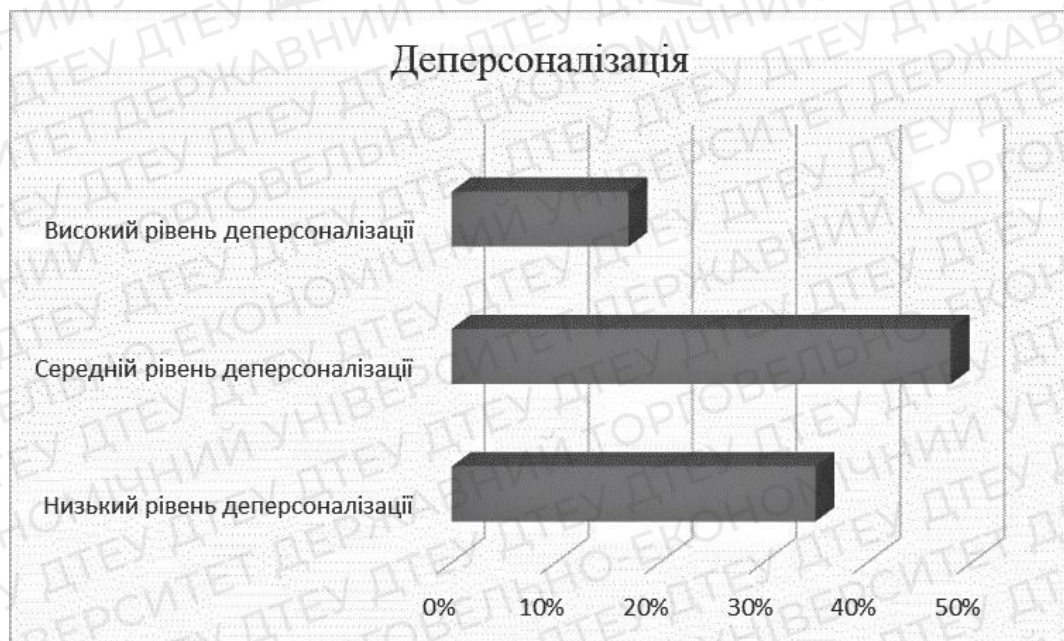


Рис. 2.5 *Результати за характеристикою «деперсоналізація особистості» (розроблено автором)*

Деперсоналізація - це стан, коли людина відчуває відчуженість від свого власного тіла, розуму або дій. У педагогічній сфері це може проявлятися відчуттям відстані від учнів, відчуттям невдачі у роботі, емоційного вигорання та ін.

Як ми знаємо, деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. Деперсоналізація - це стан, при якому людина відчуває відчуженість від себе, від своїх почуттів та від інших людей. Цей стан може виникати у вчителів через тривалу роботу з учнями та постійний стрес.

Деперсоналізація може стати причиною професійної кризи у педагогів, оскільки цей стан може вплинути на їх здатність досягати успіху в роботі та взаємодіяти з учнями. У педагогів, які страждають від деперсоналізації, може виникати відчуття втоми, втрати інтересу до своєї роботи, що може призвести до зменшення якості їхньої роботи та зниження успішності учнів.

Наше дослідження показує, що деперсоналізація може привести до професійного вигорання у вчителів. Вчителі, які відчувають деперсоналізацію, можуть не брати до уваги потреби студентів та індивідуальні особливості, що в свою чергу може призвести до зниження якості навчання та підвищення рівня відчуття стресу у вчителів; це може призвести до погіршення взаємин з учнями, які, в свою чергу, можуть проявляти незадоволеність та недовіру до педагога.

Окрім того, деперсоналізація може вплинути на відносини вчителів з колегами та адміністрацією, знижуючи рівень взаємодії та співпраці, що також може викликати професійне вигорання.

Розглянуті три важливі компоненти, які ми дослідили за тестом «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової), дали змогу визначити наявність та ступінь професійного вигорання у респондентів.

Показники, які ми отримали – дійсно вражаючі. Як ми можемо бачити, усі три компоненти грають вагомую роль в появі професійного вигорання

педагогів. Проведена методика дала змогу визначити, що ступінь професійного вигорання у досліджуваних – досить високий.

А відповіді з авторської анкети дали змогу визначити внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на особистість та можуть призвести до виникнення кризового стану.

Основні фактори, що впливають:

1. Високий рівень стресу: педагогічна робота пов'язана з великою відповідальністю, постійними вимогами та стресом. Часті зміни учнів, низька оплата, велика кількість робочих годин і недостатність підтримки можуть призвести до перевантаження та виснаження. Стрес може призвести до вигорання педагога, коли він починає відчувати емоційне виснаження, втрачати зацікавленість до своєї роботи та відчувати втому. Це може призвести до погіршення якості викладання та відносин з учнями та колегами.

2. Низька мотивація: педагогічна робота може бути дуже вимогливою, і якщо педагоги не відчують відповідної мотивації і задоволення від своєї роботи, то вони можуть почувати себе дезорганізовано та втратити інтерес до професії.

Якщо педагог не має достатньої мотивації, то він може відчувати втому та відсутність інтересу до своєї професії, а також не бачити сенсу в своїх зусиллях. Це може призвести до зменшення ефективності в роботі, недостатньої уваги до потреб учнів та загального зниження якості навчання.

Крім того, низька мотивація може призвести до втрати інтересу до розвитку та покращення професійних навичок. Це може призвести до зменшення ефективності роботи та відчуття відсторонення від виконання своїх професійних обов'язків.

3. Незадовільні умови праці: педагоги можуть відчувати незадоволення умовами праці, такими як низька оплата, відсутність підтримки та недостатня кількість ресурсів та технічного забезпечення. Це може призвести до втоми та відчуття безнадії щодо виконання своїх обов'язків.

Надмірне навантаження, як свідчать результати анкетування також грають велику роль. Якщо педагог має надто багато учнів, груп або предметів, це може призвести до виснаженості і втоми. Це може вплинути на якість роботи вчителя та його відносини з учнями.

4. Відчуття ізоляції: Педагоги можуть почувати себе ізольованими від інших, особливо якщо вони не мають достатньої можливості для спілкування та співпраці з колегами. Це може призвести до втрати мотивації та падіння настрою.

Отож, було виявлено, що наведені чинники впливають на основні три компоненти професійної кризи – «деперсоналізація», «емоційне вигорання» та «редукція особистих досягнень».

2.2. Аналіз емпіричного дослідження за тестом «Соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда

Після аналізу наукової літератури, було виявлено, що «дезадаптація» - грає велику роль у виникненні професійної кризи. Тому було використано тест «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса та Р. Даймонда.

Отримані результати дали змогу визначити, наскільки успішно педагоги адаптуються до різноманітних вимог та ситуацій у своєму житті, включаючи сімейне життя, професійну діяльність, соціальні стосунки та інше.

Таким чином, тест «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса та Р. Даймонда допоможуть нам у розробки плану дій для покращеної соціальної адаптації, а також в плануванні індивідуальних терапевтичних заходів, які мають поліпшити якість життя та психологічного здоров'я людини.

Важливим аспектом дослідження також є те, що було прийнято рішення порівняти результати опитуваних 2 груп, а саме педагогів віком 27-40 років (група 1) та 40-56 років (група 2). Таким чином, зможемо дізнатись, чи впливає

віковий показник на адаптацію в педагогічній діяльності (що також потім буде враховано при розробці рекомендацій).

Висловлювання методики (101 твердження) були згруповані за 7 факторами:

1. Показник адаптації.
2. Показник самосприйняття.
3. Показник прийняття інших.
4. Показник емоційної комфортності.
5. Показник інтернальності.
6. Показник домінування.
7. Ескапізм.

Для обрахунку та інтерпретації результати обчислювались за допомогою формул:

- адаптація: $A = a / (a + b) * 100\%$;
- самоприйняття: $S = a / (a + b) * 100\%$;
- прийняття інших: $L = 1.2a / (1.2a + b) * 100\%$;
- емоційний комфорт: $E = a / (a + b) * 100\%$;
- інтернальність: $I = a / (a + 1.4b) * 100\%$;
- прагнення домінування: $D = 2a / (2a + b) * 100\%$.

Всі обрахунки проводяться за показниками норми, які представленні в вигляді таблиці в Додатку Г.

Отже, на основі отриманих результатів, можна зробити висновки, що більшість показників соціально-психологічної адаптації у групи 2 (40-56 років) переважає над показниками 1 групи (27-40 років). Варто зазначити, що респонденти 1 групи мають вищі показники зі шкал «ескапізм» та «прийняття інших». Велику роль грає бажання молоді до саморозвитку, схильні частіше використовувати соціальні мережі та інтернет більше, ніж старше покоління. Також ці результати можуть свідчити про те, що працівники молодшої вікової категорії більш схильні пристосовуватись до нових змін, вибудовувати нові

комунікаційні зв'язки, вирішувати проблемні ситуації, які пов'язані з їх професійною діяльністю, ніж досліджувані 2 групи (табл.3.2).

Таблиця 2.2

«Інтегральні показники за методикою дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда між двома віковими групами»

Критерії	Рівні (сума балів)						Середній бал	
	1 група (27-40 р.)			2 група (40-56 р.)			1 група	2 група
	Нижче норми	Норма	вище норми	Нижче норми	Норма	Вище норми		
Адаптація	877	284	0	947	226	0	58,05	58,56
Самосприйняття	0	756	478	0	860	394	61,7	62,7
Прийняття інших	0	186	1059	0	83	1153	62,25	61,8
Емоц. Комфортність	0	672	330	0	586	538	50,1	56,2
Інтернальність	0	1175	0	0	1113	89	58,75	61,1
Прагнення до домінування	31	128	733	0	0	1034	44,6	51,7
Ескапізм	24	179	114	40	246	0	15,85	14,3

Що стосується решти шкал – «самосприйняття», «емоц. комфортність», «адаптація», «прагнення до домінування» та «інтернальність», у досліджуваних 2 групи перевищують показники над 1 групою. Це може свідчити про те, що працівники старшої вікової категорії краще адаптуються і пристосовуються до нових методів викладання (в силу своєї багаторічної практики). Вони мають більше досвіду на роботі і в житті загалом, що дозволяє їм швидше зрозуміти нові вимоги і швидше засвоїти нові навички. У них більш розвинена гнучкість мислення, мають більш відкритий підхід до змін, що допомагає їм адаптовуватись до нових ситуацій. Також, велику роль грає те,

що за десятиліття роботи з учнями, вони навчилися керувати своїм емоційним станом, що робить їх більш стійкішими до стресу і змін.

За роки роботи в освітньому процесі, старші люди можуть розвинути більш широкий соціальний контекст, що допомагає їм зберігати і покращувати свої навички і знання через спілкування з колегами.

Учасники 2 групи адекватно оцінюють свої можливості та знання, краще контролюють себе та свої емоції, а також, навіть при певних змінах в професійній діяльності – відчують себе більш впевнено і контрольовано, ніж досліджуванні віком від 27-40 років цієї вибірки.

Отже, було проведено аналіз емпіричного дослідження за тестом соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда (101 твердження), враховуючи відмінні результати за двома віковими групами.

Можна стверджувати, що вікова орієнтованість має великий вплив на соціально-психологічну адаптованість особистості. Ці відмінності в результатах будуть обов'язково враховані при розробці методичних рекомендацій для профілактики професійного вигорання у працівників освітнього процесу.

2.3. Порівняльний факторний аналіз результатів емпіричного дослідження

Під час проведення дослідження, було використано дві провідні методики - тест на визначення рівня професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон) та дослідження соціально- психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда. Для кращої інтерпретації результатів було використано відповіді з загальними та уточнювальними питаннями авторської анкети.

Отже, проведемо динамічний факторний аналіз по цим двом методикам. Було виявлено, що «редукція особистих досягнень» має дуже велику роль у початку прогресуванні професійної кризи педагогів. Також, звертаємо вашу

увагу, що цей показник є найвищим у працівників віком від 27 до 40 років. Саме молодшим працівникам освітнього процесу більш притаманне відчуття, що їх заслуги в роботі не є оцінено належним чином, а це в свою чергу призводить до втрати мотивації і задоволення від роботи.

Також редукція особистих досягнень може позначитись на самооцінці людини. Якщо людина вважає, що її досягнення не мають значення чи не досить важливі – це може призвести до відчуття незадоволення собою та до зниження самоповаги. А як ми визначили, за допомогою методики на дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, у досліджуваних 2 групи (40-56р.) адекватніше оцінювання себе, своїх знань та умінь, ніж у групи 1.

Отже, можемо стверджувати, що результати двох методик перегукуються і свідчать про однакові результати.

Емоційне вигорання сильно впливає на появу професійного кризового стану особистості. Особливо така схильність була помічена у групи 1. Знову результати двох тестувань лежать в одній площині: як зазначалось вище, педагоги з більшим досвідом, є емоційно стійкішими, в силу свого багаторічного досвіду та практики роботи з учнями і в навчальному процесі зокрема. Молодшим спеціалістам часто не вистачає сил і вміння емоційного контролю, тому вони частіше стикаються з емоційним вигоранням, що провокує появу професійної кризи особистості.

Третім критерієм появи професійної кризи, який ми досліджували є «деперсоналізація», яка переплітається з шкалою «прийняття інших» (тест соціально-психологічної адаптації). Працівники, які відчувають відчуженість від своєї роботи, оточуючих людей (включаючи учнів та колег) стають менш чутливими до потреб та проблем учнів. Також, педагог може відчувати відчуженість від колег, що може призвести до зниження командної співпраці та погіршення робочого клімату (про що свідчать індивідуальні уточнювальні відповіді на питання з анкети). Деперсоналізація спричинена великою кількістю роботи, постійній емоційний досвід, стресові ситуації та постійне

відчуття відповідальності за учнів та перед адміністрацією навчального закладу.

Отже, підсумовуючи порівняльний аналіз емпіричного дослідження за двома методиками, можемо стверджувати, що:

1) схильність до прояву професійної кризи є у 82% досліджуваних різного віку (27-56 років);

2) на виникнення професійної кризи впливають три основні компоненти: «емоційне вигорання», «редукція особистих досягнень» та «деперсоналізація»;

3) вікові особливості грають велику роль зокрема також, було помічено, що педагоги з більшим досвідом стійкіше можуть переносити навантаження та менш схильні до професійного вигорання, ніж педагоги 27-40 років;

4) «прагнення до домінування», яке притаманне частіше молодшим спеціалістам, також є фактором, що може спричинити професійний кризовий стан, оскільки прагнення бути краще за когось, працюючи в конкурентній обстановці, де негативний мікроклімат у колективі – посилює емоційний компонент, що негативно впливає на психічне здоров'я особистості.

2.4. Обґрунтування психологічної тренінгової програми «Психологічна програма по профілактиці та подоланню професійних криз у працівників освітнього процесу»

Аналізуючи результати дослідження професійних криз у працівників освітнього процесу, було вирішено розробити методичні рекомендації у вигляді тренінгової психологічної програми.

Представлена тренінгова програма розроблена на основі висновків за результатами емпіричного дослідження, що дозволило виявити найпоширеніші причини виникнення професійних криз у працівників освітнього процесу.

Під час підготовки були проаналізовані та зібрані справи та

рекомендації для профілактики професійних криз.

Метою тренінгової програми є: подолання та запобігання професійної кризи, підвищення мотиваційної сфери особистості, зменшення рівня стресу та підвищення стресостійкості працівників, робота над правильною організацією робочого менеджменту та ін.

Цільова аудиторія: працівники освітнього процесу Закладу загальної середньої освіти (27-56 років).

Роль ведучого тренінга: ведучий тренінгового заняття має бути компетентним та дотримуватися принципів роботи з тренінговою групою таким чином, щоб було задовільнено потреби окремого учасника і групи загалом.

Принципи роботи з тренінговими групами: принцип активності, принцип конфіденційності, принцип «тут і зараз», принцип добровільності, принцип взаємоповаги, принцип відсутності критики, принцип безоцінкового ставлення, принцип етичності.

Психологічна тренінгова програма умовно включає в себе три основні етапи: орієнтовний, основний, заключний.

ПСИХОЛОГІЧНА ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА

Мета: зниження емоційної напруги, створення позитивної зацікавленості для взаємодії у групі, покращення мотиваційної сфери працівників, демонстрація практичних вправ для зниження стресу, заспокоєння, релаксації, формування та відпрацювання позитивної групової взаємодії.

Форма роботи: групова.

Методи і прийоми роботи: обговорення, бесіда, лекція, робота в групах, вправи, елементи психогімнастики.

Тривалість заняття: 90 хв.

Матеріали та обладнання: клубочок ниток, аркуші паперу, маркер,

ватман, презентаційний матеріал, ескізи квіток.

Методи проведення: лекційна частина, групові дискусії, обговорення питань, відпрацювання конкретних умінь та навичок, практичні, дихальні та рухливі вправи.

Таблиця 2.3

«Структура та наповнення «Психологічної програми по профілактиці та подоланню професійних криз у працівників освітнього процесу»»

Назва вправи	Регламент
<i>Вступний етап</i>	
1. Вступне слово тренера групи	2 хв.
2. Знайомство тренінгової групи	15 хв.
3. Правила поведінки групи у ході тренінга	5-10 хв.
<i>Основний етап</i>	
4. Вправа «Сійка Наполеона»	5 хв.
5. Лекційна частина тренінга	10 хв.
6. Вправа «Симптоматика ПК»	10 хв.
7. Аутотренінг	10 хв.
8. Фізичні вправи	15 хв.
<i>Завершальний етап</i>	
9. Вправа "Галявина квітів"	7-8 хв.
10. Зворотній зв'язок групи	5 хв.

ВСТУПНИЙ ЕТАП

1. Вступне слово тренера групи (2хв.)

Мета: емоційне налаштування групи на роботу, ознайомлення з основними принципами роботи тренінгової групи.

Ведучий: Добрий день, шановні учасники групи. Наше тренінгове заняття направлене на покращення емоційного стану, підвищення

мотиваційної сфери, а також упередження виникнення професійних криз у працівників освітнього процесу.

2. Знайомство тренінгової групи (15 хв.)

Мета: налагодження контактів між учасниками групи.

Обладнання: клубок ниток.

Процес проведення: всі учасники тренінгової групи стають у коло.

Вправа проводиться в два етапи: спочатку ведучий бере кінець клубочка з нитками, називає своє ім'я і перекидає його комусь з учасників. Таким чином всі група назве свої імена. Другий етап вправи: останній учасник першого етапу змотує ниточку в маленький клубочок і робить комплімент іншому учаснику. Таким чином утвориться знову великий єдиний клубочок ниток, що символізуватиме єдність групи.

3. Правила поведінки групи у ході тренінга (5-10 хв.)

Мета: вибудувати та прийняти правила роботи групи.

Обладнання: великий аркуш паперу, маркер.

Процес проведення: ведучий пояснює групі навіщо потрібні правила і що дотримуватись їх – обов'язкова складова роботи. Кожному з учасників пропонується назвати правило. Далі кожне з цих правил обговорюється і лише після узгодження всією групою записується на аркуш. Таким чином складено список правил тренінгової групи.

Орієнтовані правила групи:

- повага до кожного учасника;
- активна участь у роботі;
- конфіденційність;
- «тут і зараз»;
- вміти чути думку кожного з учасників.

(Усі правила узгоджуються, додаються ще за бажанням і записуються на аркуші паперу).

ОСНОВНИЙ ЕТАП

3. Вправа «Стіжка Наполеона» (5 хв.)

Мета: позитивне налаштування на роботу.

Процес проведення: усі учасники групи стають у коло. Ведучий показує три пози: 1) руки, витягнуті перед собою з відкритими долонями, 2) руки, витягнуті перед собою і стиснуті в кулак, 3) руки схрещенні і покладені на плечі: права рука на лівому плечі, ліва – на правому. Після цього на рахунок «три» всі учасники групи мають стати в якусь з цих трьох поз (в ту, яка найбільше сподобалась). Сенс вправи в тому, щоб якнайбільше учасників використовували одну позу, тим самим покращується емоційна складова та утворюється більш тісний зв'язок між учасниками тренінгової групи.

4. Лекційна частина тренінга (10 хв.)

Мета: ознайомлення учасників з явищем «професійна криза», фази професійного вигорання, обговорення.

Обладнання: презентаційний матеріал на проекторі.

Матеріал для міні-лекції:

« Усі хоч раз у своєму житті чули фразу «професійна криза». Чи може зараз хтось сказати, як він розуміє це поняття? (дається можливість відповісти учасникам).

Професійна криза – тривалий стан психологічного, емоційного та фізичного виснаження людини, який виникає внаслідок тривалого стресу, пов'язаного з роботою.

Найчастіше такі кризові стани виникають у працівників, які працюють у сферах, де вимагається інтенсивний емоційний неперервний контакт з людьми. Професія вчителя – одна з таких!

Ознаками професійного кризового стану особистості є: почуття виснаження, втрата енергії, втома та перевтома, втрата інтересу до роботи, зниження ефективності, зростання відчуття безпорадності та ін.

Також є і фізичні симптоми – це часті головні болі, зниження імунітету, сонливість чи безсоння і таке інше.

Саме тому професійні кризи мають негативний вплив на якість життя та робочу продуктивність особистості.

Щоб попередити емоційне вигорання та виникнення професійного кризового стану – ми тут зібрались на тренінгу!»

5. Вправа «Симптоматика ПК» (10 хв.)

Мета: розширення знань з симптоматики професійних криз, робота групі, покращення мікроклімату групи.

Обладнання: кольоровий папір (червоний, зелений, синій), 3 маркери, 3 аркуші паперу.

Процес проведення: кожному з учасників групи роздається аркуш кольорового паперу. Учасників групи просять об'єднатись в групи «за кольором». Таким чином утворюється три команди. Кожній команді дають аркуш паперу і маркер і дається одне із завдань: написати як професійна криза впливає на емоційну складову особистості, на фізичну та соціальний стан.

6. Аутотренінг (10 хв.)

Мета: зменшення рівня стресу, розслаблення, презентація методу заспокоєння для учасників.

Обладнання: заспокійлива мелодія.

Процес проведення: учасників пропонується сісти в зручну розслаблену позу, закрити очі. Вмикається розслаблююча музика на фоні і в цей час ведучий тренінгу промовляє матеріал:

«Сядьте зручно. Закрийте очі. Зробіть глибокий вдих. Затримайте дихання...і видих. Ще раз глибокий вдих, затримайте дихання на 2 секунди і повний видих. Продовжуйте глибоко дихати. Відчуйте, як з кожним вдихом ваше тіло повністю розслабляється. Ви відчуваєте, як розслабляється кожен м'яз вашого тіла. Вам подобається перебувати в цьому стані...стані спокою.

А зараз спробуйте уявити, як ви сидите на березі моря. Навколо вас білий пісок, він такий м'який і приємний на дотик.

Озерніться навколо...і ви помітите, що лише ви на цьому березі моря. Тільки ви, море і пісочок. Сонце вже починає заходити за горизонт. Ви

відчуваєте тепло вечірнього сонячного світла, яке окутує ваше тіло.

Ви вдихаєте побільше цього морського повітря. Воно таке освіжаюче і трохи вологе. У цей момент ви відчуваєте себе абсолютно захищено і спокійно.

Кожна хвиля, яка відбивається від берегу забирає всі ваші турботи і все-все, що вас тривожить. І з кожною такою хвилею ви відчуваєте себе все краще. Відчуваєте легкість і спокій на душі.

Ви поступово відходите від всіх своїх переживань. І відчуваєте абсолютний спокій і внутрішню рівновагу.

Поступово образ моря починає зникати...Образ моря зник. На рахунок 3 повільно відкрийте очі. Один...два...три. Відкривайте очі. Можете потягнутись. І відчуйте спокій і відчуття наповненості водночас»

8. Фізичні вправи (15 хв.)

Мета: релаксація, ознайомлення групи з вправами.

Процес проведення: усі учасники стають широко в коло, на відстані один від одного.

1. «БУРУЛЬКА»

Встаньте прямо. Зараз вам треба підняти руки вгору. Витягніться вгору, відчуваючи як напружується кожен м'яз вашого тіла. Затримайтесь в такому положенні на 3-4 секунди, щоб було легке відчуття втоми. А тепер уявіть, що ви бурулька, на яку починає світити сонечко і під її променями ви починаєте «танути». Поступово розслабляйте своє тіло, спочатку руки, потім плечі, потім шию, все тіло, а вже потім – ноги. Відчуйте як ви повністю розслабили все тіло.

2. «ВВЕРХ ДО ЗІРОК»

Прошу вас поставити ноги на ширині плечей. Робимо вдих і в цей час витягаємо руки вгору. У такому положенні тягнемось догори так, ніби хочемо дотягтись до зірочки. Потім видих і опускаємо руки, можна струсити. І знову стаємо у вихідне положення. (3-4 повторення).

3. «АПЕЛЬСИН»

Прошу всіх сісти зручно. Закрийте очі. Покладіть руки на коліна, долонями до себе. Уявіть, що у вашій правій руці є апельсин. Намагайтесь його максимально стиснути, так щоб «вичавити весь сік» з нього. Після цього струсіть руку. Прийміть вихідне положення. (повторити з лівою рукою, з обома).

ЗАВЕРШАЛЬНИЙ ЕТАП

7. Вправа «Галявина квітів» (7-8 хв.)

Мета: формування позитивних установок, підняття мотивації.

Обладнання: вирізані квіти з паперу, ручки або маркери, ватман.

Процес проведення: кожному учаснику групи дається квіточка і ручка (або маркер). Після цього учасникам пропонується написати свої побажання в професійній діяльності для себе в майбутнє. Після чого кожен з учасників може прикріпити на ватман свою квіточку. Таким чином утвориться галявина квітів-побажань усіх учасників.

8. Зворотній зв'язок тренінгової групи (5 хв.)

Мета: дізнатись зворотній зв'язок від групи, почути враження, що найбільша запам'яталось учасникам тренінгової групи.

Процес проведення: ведучий пропонує поділитись своїми враженнями від тренінгу і кожен бажаючий висловлює свою думку.

2.5. Обґрунтування методичних рекомендацій за результатами емпіричного дослідження

На основі аналізу отриманих даних емпіричного дослідження, нижче будуть представлені рекомендації для зниження ймовірності виникнення професійних криз (профілактики) у працівників освітнього процесу.

Рекомендовано до практичного застосування:

- періодичне проведення психологічним працівником тренінгових занять

серед педагогів (зادля покращення мікроклімату між колегами та зміцнення комунікативних зв'язків);

- підвищення кваліфікації, розвиток професійних навичок – проходження курсів підвищення кваліфікації, участь в тренінгах та семінарах (дозволить зменшити домінування та конфліктні ситуації у колективі, натомість покращаться навички та знання у своїй професійній діяльності);

- індивідуальні періодичні сесії з психологічним шкільним працівником (зadля зменшення особистісної напруги, керування емоційним станом);

- планування часу (чітка організація робочого дня, розмежування особистого та робочого просторів, щоб уберегти баланс та уникнути перенавантаження);

- супервізійна робота (обговорення труднощів в роботі, відновлення емоційного стану, вміння ставити себе на місце іншого, пропрацювання своїх переживань та думок)

- облаштування робочого місця (все необхідне має бути поруч, зручно розташоване, у приємній кольоровій гамі з вашими особистими побажаннями);

- психологічна підготовка (підвищення кваліфікації) в роботі з учнями, особливо для вчителів молодших класів. Періодичне тестування на емоційне вигорання, щоб попередити повне професійне вигорання особистості.

Ці рекомендації можуть бути використані у більшості професій, особливо в системі «людина – людина».

Висновок за розділом 2

1. Установлено, що працівники освітнього процесу, згідно результатів тесту «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової), здебільшого мають високий та середній ступені

професійного вигорання. На це впливають три основні детермінанти: емоційне вигорання, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

2. Проведено дослідження за тестом «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса та Р. Даймонда, що дало змогу визначити, наскільки успішно педагоги адаптуються до різноманітних вимог та ситуацій у своєму житті, включаючи сімейне життя, професійну діяльність, соціальні стосунки та інше.

3. Виявлено, що вікова орієнтованість має великий вплив на соціально-психологічну адаптованість особистості. Педагоги з більшим досвідом (41-56 років) стійкіше можуть переносити навантаження та менш схильні до професійного вигорання, ніж педагоги 27-40 років.

4. Визначено внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на особистість та можуть призвести до виникнення кризового стану: високий рівень стресу, низька мотивація, незадовільні умови праці, відчуття ізоляції та ін.

5. Розроблено психологічну тренінгову програму «Психологічна програма по профілактиці та подоланню професійних криз у працівників освітнього процесу». Спираючись на отримані результати емпіричного дослідження, вікові відмінності, було розроблено методичні рекомендації для практичного використання.

ВИСНОВКИ

У дослідженні було представлено теоретичне узагальнення та емпіричне визначення причин виникнення професійного вигорання у працівників освітнього процесу.

Проведене теоретично-емпіричне дослідження, що вможливило дійти до таких висновків:

1) Здійснено теоретичний аналіз наукової літератури. аналіз проблеми «професійні кризи» було розглянуто та вивчено поняття «кризи» та «професійна криза». Визначено симптоматику професійної кризи особистості.

2) Вивчилась проблематика особливостей професійних криз та їх основні причини виникнення у працівників освітніх закладів. З'ясовано, що проблематика «соціальної дезадаптації» є одним з ключових аспектів проведення дослідження.

3) Визначено організаційні засади та обґрунтовано психологічний інструментарій дослідження прояву професійних криз у працівників освітнього процесу.

4) Організаційно дослідження проводилось у три етапи: перший етап – теоретичний; другий етап – організаційно-емпіричний; третій етап – підсумковий. Досліджувана вибірка складалась з 50 педагогів Бахмацького закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст.№5, віком від 27 до 56 років.

5) Для проведення дослідження нами було використано наступні методи та методики: тест «Діагностика професійного вигорання» К. Маслача та С. Джексона (в адаптації Н. Водоп'янової) - для визначення ознак професійного вигорання; методика «Діагностика соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса та Р. Даймонда та авторська анкета з загальними та уточнювальними питаннями.

6) Виявлено за допомогою тесту «Діагностика рівня професійного вигорання» К. Маслача, С. Джексона, що емоційне вигорання сильно впливає на появу професійного кризового стану особистості. Це може проявлятися у

втраті енергії, зниженні мотивації та інтересу до професії, погіршенні якості виконання роботи, а також у погіршенні фізичного і психічного здоров'я. Редукція особистих досягнень, або зниження значущості досягнень педагогів, може мати негативний вплив на їх професійну мотивацію та задоволеність роботою. Це може призвести до появи професійного вигорання. З'ясовано, що важливу роль відіграє «деперсоналізація» - це стан, при якому людина відчуває відчуженість від себе, від своїх почуттів та від інших людей. Цей стан може виникати у вчителів через тривалу роботу з учнями та постійний стрес.

4) Встановлено зв'язок вікової орієнтованості, який має великий вплив на соціально-психологічну адаптованість особистості (згідно з факторним порівняльним аналізом). Доведено, що внутрішні та зовнішні чинники безпосередньо впливають на особистість та можуть призвести до виникнення кризового стану: високий рівень стресу, низька мотивація, незадовільні умови праці, відчуття ізольованості та ін.

5) Спираючись на отримані результати емпіричного дослідження, вікові відмінності, нами було сформовано методичні рекомендації для практичного застосування у закладах середньої загальної освіти.

6) Розроблено «Психологічну програму по профілактиці та подоланню професійних криз у працівників освітнього процесу» на основі отриманих результатів емпіричного дослідження

Перспективи подальшого дослідження у теоретичній сфері полягають у розширенні знань про причини виникнення професійних криз у працівників освітнього процесу, а також у практичній сфері - у створенні розширеної психологічної тренінгової програми із можливим практичним застосуванням на працівниках закладу загальної середньої освіти, щоб унеможливити (попередити) виникнення професійних криз у педагогів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абсалямова Я. В. Професійна адаптація молодих викладачів іноземної мови до роботи у вищих техн. Навч. Закл. Київ, 2006. 206с.
2. Афанасьєва Т. О. Психологічні особливості криз професійного становлення психолога // Психологічні науки: зб. наук. праць Т. II. Київ, 2018. 389 с.
3. Белан Т. Г. Особливості професійної адаптації молодого вчителя технологій до умов педагогічної діяльності. Вісник Чернігівського національного університету, 2014. 410 с.
4. Білик О. М. Історичні традиції освіти та виховання в Японії. Харків, 2019. 297 с.
5. Булах І. С. Психологія життєвих криз особистості. Навч. посібник. Вінниця, ТОВ «Нілан-ЛТД». 2015. 110 с.
6. Василькова О. І., Васильков В. М. Кризи на життєвому шляху молоді: сучасні соціально-психологічні виміри. Донецьк : Каштан, 2006. 356 с.
7. Вербан Є. О. Стратегії і прийоми психологічного подолання життєвих криз особистості. 8-ме вид. 1998.
8. Вискрибенцева О. М. Професійна підготовка молоді в країнах далекого зарубіжжя: Німеччина, США, Японія, Велика Британія. Запоріжжя, 2016. с. 109-116
9. Волков Б. С. Основи професійної орієнтації: навч. посібник для вузів. Київ : Акад. Проект, 2007. 333 с.
10. Горностаї П.П. Особистість і роль. Ролевий підхід в соціальній психології особистості. Хмельницьк, 2007. 312 с.
11. Деркач А.Л. Формування навчальної середовища для досягання професійного успіху. Одеса, 2007. 80 с.
12. Доній В.С. Життєві кризи особистості. Київ, 1998. 226 с.
13. Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців, 2013, 360 с.
14. Дудяк В. Емоційне вигорання. упоряд. Київ: Главник, 2007. 127 с.

15. Дятленко Н. М. Успішна професійна адаптація молодого вчителя як умова забезпечення якості освіти, 2015. 345 с.
16. Erikson E. Childhood and society, 1950. 445 page
17. Занюк С. С. Психологія мотивації: Навч. посібник. Київ : ЛИБІДЬ, 2002. 304 с.
18. Зембицька М. В. Педагогічні аспекти розвитку професійної рефлексії молодих вчителів. Хмельницький, 2014, 118 с.
19. Карамушка Л. М., Сняданко І.І. Психологія організаційної культури: Навчальний посібник. Київ-Львів: Край, 2010. 212 с.
20. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія / Л. М. Карамушка – К. – Ніка-Центр, 2000. 72-74 с.
21. Кириченко В. В. Кризи професійної адаптації: Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: «Фенікс», 2015. 101 с.
22. Кільова Г. Форми і види адаптації педагогічних працівників в загальноосвітньому навчальному закладі, Львів, 2012. 378 с.
23. Кліф Р. Ідеальне проектування. Як попередити завтрашній кризис сьогодні. Одеса : Бізнес Букс, 2010. 330 с.
24. Колот А. М. Мотивація персоналу, Київ, 2002. 337 с.
25. Корень Т. О. Модель професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі // Електронний збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти — Запоріжжя, 2011. 285с. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tpcp_2010_1_17 (дата звернення: 24.04.2023)
26. Корольчук М. С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти: Монографія. Київ нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 303 с.
27. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч посіб. для слухачів та студ. ВНЗ. Київ: Ніка-Центр, 2006. 532 с.

28. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Мостова І. В., Михайлишин У.Б., Миронець С. М., Пасічна В. Г., Соломка Е. Т. Психологія адаптації студентів до навчальної діяльності [монографія] за заг. ред. Корольчук М.С., Ужгород: ТОВ РІК-У, 2017. 218 с.
29. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійної адаптації вчителів. Київ, 2004. URL: <https://perviydoc>. (дата звернення: 24.04.2023)
30. Кухарчук Т. А. Особливості професійної адаптації молодого викладача в педагогічному колективі. Вп.5, Київ, 2010. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_5_9 (дата звернення: 24.04.2023)
31. Лученко О. О. Становлення і розвиток системи професійної адаптації вчителів-початківців як частини підготовки на робочому місці в Японії. Будапешт, 2015. 101 с.
32. Максименко С. Д., Філоненко М. Педагогіка вищої освіти. Підручник затверджений МОН України, Київ, ЦУЛ, 2021. 288 с.
33. Максименко С. Д., Шевченко Н. Ф., Психологічна допомога тяжким соматично хворим: Навч. посіб. Ніжин: Міланік, 2007. 115 с.
34. Маркова А.К. Формування мотивації вчення. Посібник для вчителя. Харків, 2014. 192 с.
35. Мігіна Л.М. Інтегративна психологічна технологічна профілактика і корекція професійних деформацій, Київ, 2012. 303 с.
36. Мороз О.Г., Падалко О.С, Юрченко В.І. Педагогіка і психологія вищої школи: Навчальний посібник. Київ, НПУ, 2013. 208 с.
37. Облес І.І. Педагогічні умови професійної адаптації викладача вищого навч. Закладу Запоріжжя 2005. 210 с.
38. Пилипенко Н.М. Вплив кризи професійного становлення на саморозвиток особистості. Педагогіка і психологія. 2-ге вид. Одеса : Каштан, 2005. 248 с.
39. Попик І. Проблеми взаємостосунків з протилежною статтю в студентські роки, або "криза злиття". Особистісні кризи студентського віку: 3б. Наук. статей. За ред. Т.М. Титаренкою. Луцьк, 2001. 112 с.

40. Репнова Т.П. Практична психологія та соціальна робота. Луцьк, 2004. 103 с.
41. Репнова Т.П. Феномен емоційної зрілості і кризи розвитку. Практична психологія та соціальна робота. Луцьк, 2004. 246 с.
42. Рибалка В.В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників : Монографія за ред. Г. О. Балла. Київ : Акад. пед. наук України, 1998. 160 с.
43. Родіна Н. В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання. Одеса., 2012.
44. Семиченко В.А. Психологія. Психологічні стани. Київ, 1998. 124 с.
45. Симанюк Е.Е., «Комунікативні уміння», Харків, 2017. 278 с.
46. Скрипченко О.В., Долинська Л.В., Городнійчук З.В. та ін. Київ : Просвіта, 2001. 416 с.
47. Стадник О.В. Професійна адаптація як психологічно-професійна проблема. Теорія та методика навчання та виховання: зб. наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, Харків, 2013. 49 с.
48. Титаренко Т. М. Випробування кризою. Луцьк, 2012, 304 с.
49. Титаренко Т. М. Життєві кризи: технологія консультування. Київ: Главник, 2007. 144 с.
50. Титаренко Т.М. Особистісні кризи студентського віку: 36.наук. ст. /Відп. ред. Т.М. Титаренко. Луцьк : Ред.-вид. від. «Вежа» Вол. державний. ун-т ім. Лесі Українки, 2001. 110 с.
51. Taylor J. Abilities and mental resources of a person in the world of global changes, ЛітРес, 2022. 190 с.
52. Хазратова Н.В. Психологічні проблеми та особистісні кризи студентського віку// Особистісні кризи студентського віку: зб. наук. статей, за ред. Т.М. Титаренко. Луцьк, 2001. 114 с.
53. Erykson E. Ydentychnost: Yunost 's crisis, 1996. 344 с.
54. Jung K. Problems of the soul of our time New York, Ontario/ New American library, 1958. 704 с.

55. Elena Voitenko, Hryhorii Kaposloz, Sergii Myronets, Oksana Zazumko, Vasyll Osodlo (2020) Influence of Characteristics of Selfactualization and Coping Behavior on Resistance of Teachers to Professional Stressors and Emotional Burnout // International Conference on Education, Psychology, and Behavioral Science. 7 th EPBS – London, November 14-16, 2020. P. 93
https://ijol.cikd.ca/pdf_60537_96f09602efef6c3ad8c2b6b345c725fa.html.
[DOI.ORG/10.33844/IJOL.2021.60525](https://doi.org/10.33844/IJOL.2021.60525).

56. Elena Voitenko, Serhii Myronets, Vasyll Osodlo Kateryna Kushnirenko, Ruslan Kalenychenko (2021). Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity // International Journal of Organizational Leadership, 2021,

57. Визначення та види професійної кризи. Електронний ресурс.

URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 24.04.2023р)

58. Адаптація. Електронний ресурс. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>
(дата звернення: 24.04.2023р)]

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для досліджуваних

Доброго дня, учасник тестування!

Це анкетування необхідне для подальшого дослідження.

Усі надіслані дані анонімні, тому за це не хвилюйтесь.

Приділіть, будь ласка, трішки свого часу, відповідаючи широко на питання.

Дякую!

1. Укажіть ваш вік:

2. Ваша стать?

- А) чоловіча
- Б) жіноча

3. Ваша робота пов'язана напряму з комунікацією з учнями?

- А) так
- Б) ні
- В) частково

4. Чи бувало таке, що після роботи Ви відчували себе пригнічено та спустошено тривалий час?

- А) так
- Б) ні
- В) інколи

5. Чи траплялись у Вас епізоди (тривалістю більше 3х днів), коли з'являлося бажання випити спиртні напої без видимої причини?

- А) так
- Б) ні

6. Ви легко кажете "ні", коли це потрібно?

- А) так
- Б) ні
- В) інколи

7. Ви відчуваєте велику відповідальність за інших на роботі?

- А) так
- Б) ні
- В) інколи

8. Ваша робота не має чіткого графіку; ви працюєте постійно і дуже багато?

- A) так
- B) ні
- B) інколи

9. Після роботи Вам необхідний час, щоб усамітнитись?

- A) так
- B) ні
- B) інколи

10. Ви приділяєте багато часу своїй сім'ї?

- A) так
- B) ні

11. Ви спілкуєтесь з людьми, які НЕ пов*язані з роботою?

- A) так
- B) ні
- B) інколи

12. Чи бувало так, що Ви не розумієте (не усвідомлюєте) самі своїх дій?

- A) так
- B) ні
- B) не пам*ятаю

13. Останнім часом, ви спостерігаєте за собою більш черству поведінку по відношенню до інших?

- A) так
- B) ні
- B) інколи

14. Ви мрієте про відпочинок на одинці з собою?

- A) так
- B) ні
- B) інколи

15. У Вас є проблеми з засинанням?

- A) так
- B) ні
- B) інколи

16. Буває так, що Вам абсолютно все одно, що відбувається з вашими колегами чи учнями?

- A) так
- B) ні
- B) інколи

17. У вас є відчуття, що останнім часом, ви дуже емоційно нестабільні?

- А) так
- Б) ні
- В) інколи

18. Ви постійно приділяєте увагу вашим хобі? (спорт, прогулянки, малювання...)

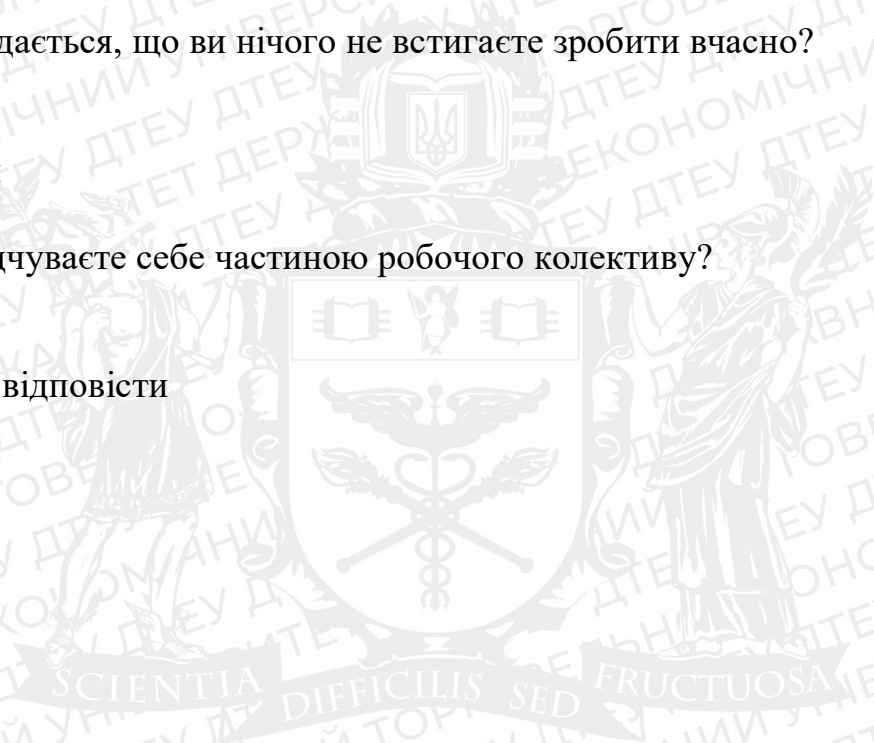
- А) так
- Б) ні

19. Вам здається, що ви нічого не встигаєте зробити вчасно?

- А) так
- Б) ні
- В) інколи

20. Ви відчуваєте себе частиною робочого колективу?

- А) так
- Б) ні
- В) важко відповісти



Додаток Б

Діагностика рівня професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп’янової)

Інструкція: Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

Стимульний матеріал

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.

17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.



Додаток В

Методика діагностики соціально – психологічної адаптації

К. Роджерса та Р. Даймонда

Інструкція. «У опитувальнику містяться вислови про людину, про її спосіб життя: переживання, думки, звички, стиль поведінки. Їх завжди можна співвіднести з нашим власним способом життя.

Для того, щоб позначити вашу відповідь в бланку, виберіть відповідний, на вашу думку, один з семи варіантів оцінок, пронумерованих цифрами від «0» до «6»:

- «0» – це до мене абсолютно не відноситься;
- «1» - це до мене не відноситься;
- «2» – сумніваюся, що це можна віднести до мене;
- «3» - не наважуюся віднести це до себе;
- «4» – це схоже на мене, але немає упевненості;
- «5» – це на мене схоже;
- «6» – це точно про мене.

Вибраний варіант відповіді відзначте в бланку для відповідей в осередку, відповідному порядковому номеру вислову.

Стимульний матеріал.

1. Випробовує незручність, коли вступає з ким-небудь в розмову.
2. Немає бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому любить змагання, змагання, боротьбу.
4. Пред'являє до себе високі вимоги.
5. Часто лає себе за зроблене.
6. Часто відчуває себе приниженим.

7. Сумнівається, що може подобатися кому-небудь з осіб протилежної підлоги.
8. Свої обіцянки виконує завжди
9. Теплі, добрі відносини з тими, що оточують.
10. Людина стримана, замкнута; тримається від всіх трохи осторонь.
11. У своїх невдачах винить себе.
12. Людина відповідальна; на нього можна вважатися.
13. Відчуває, що не в силах хоч що-небудь змінити, всі зусилля марні.
14. На багато що дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила і вимоги, яким належить слідувати.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Любить мріяти - іноді прямо серед біла дня. Насилу повертається від мрії до дійсності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: «застряє» на переживаннях образ, в думках перебираючи способи помсти.
19. Уміє управляти собою і власними вчинками, примушувати себе, дозволяти собі; самоконтроль для нього - не проблема.
20. Часто псується настрої: накочує смуток, нудьга.
21. Все, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі; зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх відчуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого збігу народу буває трішки самотньо.
25. Зараз дуже ніяково. Хочеться все кинути, абикуди сховатися.
26. З тими, що оточують зазвичай ладнає.
27. Всього важче боротися з самим собою.
28. Насторожує незаслужене доброзичливе відношення тих, що оточують.
29. У душі — оптиміст, вірить в краще.
30. Людина неподатлива, уперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний і судить їх, якщо вважає, що Вони цього заслуговують.
32. Зазвичай відчуває себе не ведучим, а веденим: йому не завжди вдається мислити і діяти самостійно.

33. Більшість з тих, хто його знає, добре до нього носить, любить його.
34. Іноді бувають такі думки, якими не хотілося б ні з ким ділитися.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпорадним, потребує когось, хто був би поряд.
37. Ухваливши рішення, слід йому.
38. Ухвалює, здавалося б, самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Переживає почуття провини, навіть коли винити себе |неначе не в чому.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Всім задоволений.
42. Вибитий з колії: не може зібратися, узяти себе в руки, організувати себе.
43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало раптом байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Розсердившись, нерідко виходить з себе.
46. Часто відчуває себе скривдженим.
47. Людина поривчаста, нетерпляча, гаряча: не вистачає стриманості.
48. Буває, що розпускає плітки.
49. Не дуже довіряє своїм відчуттям: вони іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці розум, а не відчуття: перш ніж що-небудь зробити, подумає.
52. Що відбувається з ним тлумачить на свій лад, здатний придумати зайвого...
Словом - не від миру сього.
53. Людина терпима до людей і приймає кожного таким, який він є.
54. Прагне не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною — привабливим як особа, помітним.
56. Людина сором'язлива, легко тушується.
57. Обов'язково потрібно нагадувати, підштовхувати, щоб довів справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, в чому б виразив себе, проявив свою індивідуальність, своє Я.
60. Боїться того, що подумують про нього інші.

61. Честолюбний, небайдужий до успіху, похвали: у тому, що для нього істотно, прагне бути серед кращих.
62. Людина, у якої зараз багато що гідне презирства.
63. Людина діяльна, енергійна, повний ініціатив.
64. Пасує перед труднощами і ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Себе просто недостатньо цінує.
66. За вдачею ватажок і уміє впливати на інших.
67. Відноситься до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, напориста; йому завжди важливо наполягти на своєму.
69. Не любить, коли з ким-небудь псуються відносини, особливо - якщо розбіжності загрожують стати явними.
70. Довго не може ухвалити рішення, а потім сумнівається в його правильності.
71. Перебуває в розгубленості, все сплуталося, все змішалось у нього.
72. Задоволений собою.
73. Невдачливий.
74. Людина приємна, така, що розташовує до себе.
75. Обличчям, може, і не дуже пригожий, але може подобатися як людина, як особа.
76. Зневажає осіб протилежної підлоги, не зв'язується з ними.
77. Коли потрібне щось зробити, охоплює страх: а раптом — не справлюся, а раптом - не вийде.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно б турбувало.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: міняється сам і відношення до навколишнього світу.
81. Трапляється, що говорить про те, в чому зовсім не розбирається.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Стривожений, стурбований, напружений.
84. Щоб змусити хоч щось зробити, потрібно як слід наполягти, і тоді він поступиться.
85. Відчуває невпевненість в собі.

86. Обставини часто вимушують захищати себе, виправдовуватися і обгрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, податлива, м'яка у відносинах з іншими.
88. Людина тямуща, любить роздумувати.
89. Інший раз любить хвастнути.
90. Ухвалює рішення і тут же їх міняє; зневажає себе за безвілля, а зробити з собою нічого не може.
91. Прагне покладатися на свої сили, не розраховує на чиюсь допомогу.
92. Ніколи не спізнюється.
93. Переживає відчуття скутості, внутрішньої несвободи.
94. Виділяється серед інших.
95. Не дуже надійний товариш, не у всьому можна вважатися.
96. У собі все ясно, себе добре розуміє.
97. Товариська, відкрита людина; легко сходиться з людьми.
98. Сили і здібності цілком відповідають тим завданням, які доводиться вирішувати; зовсім може справитися.
99. Себе не цінує: ніхто його серйозно не сприймає; в кращому разі до нього поблажливі, просто терплять.
100. Турбується, що осіб протилежної підлоги дуже займають думки.
101. Всі свої звички вважає хорошими.

Додаток Г

Таблиця 1

Показники норми за тестом «Соціально-психологічна адаптація»

К. Роджерса та Р. Даймонда

№	Показники	Номери висловів	Норми
1	a Адаптивність	4,5,9,12,15,19,22,23,26,27,29,33,35, 37,41,44,47,51,53,55,61,63,67,72,74, 75,78,80,88,91,94,96,97,98	(68-70) 68-136
	b Деадаптивність	2,6,7,13,16,18,25,28,32,36,38,40,42, 43,49,50,54,56,59,60,62,64,69,71,73, 76,77,83,84,86,90,95,99,100	(68-70) 68-136
2	a Брехливість « - »	34,45,48,81,89	(18-45)
	b « + »	8,82,92,101	18-36
3	a Прийняття себе	33,35,55,67,72,74,75,80,88,94,96	(22-52) 22-42
	b Неприйняття себе	7,59,62,65,90,95,99	(14-35) 14-28
4	a Прийняття інших	9,14,22,26,53,97	(12-30) 12-24
	b Неприйняття інших	2,10,21,28,40,60,76	(14-35) 14-28
5	a Емоційний комфорт	23,29,30,41,44,47,78	(14-36) 14-28
	b Емоційний дискомфорт	6,42,43,49,50,83,85	(14-35) 14-28
6	a Внутрішній контроль	4,5,11,12,19,27,37,51,63,68,79,91, 98,13	(26-65) 26-52
	b Зовнішній контроль	25,36,52,57,70,71,73,77	(18-45) 18-36
7	a Домінування	58,61,66	(6-15) 6-12
	b Відомість	16,32,38,69,84,87	(12-30) 12-24

8	Ескапізм (відхід від проблем)	17,18,54,64,86	(10-25) 10-20
---	--	----------------	------------------

Коротка інтерпретація.

У стовпці «норми» зона невизначеності в інтерпретації результатів за кожною шкалою для підлітків приводиться в дужках, для дорослих - без дужок. Результати «до» зони невизначеності інтерпретуються як надзвичайно низькі, а «після» найвищого показника в зоні невизначеності – як високий.

