**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра загальної та практичної психології**

**ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ**

Кваліфікаційна робота здобувача

освітнього ступеня магістр

спеціальності 053 Психологія

освітньої програми Психологія

Жарової М.С.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Керівник:д-р психол.н., проф.Макарчук Н.О.

Рецензент:канд.пед.наук,доц.Замашкіна О.Д.

Ізмаїл-2024

**ЗМІСТ**

**ВСТУП.** ……………………………………………………………………….. 3

**РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИКУЮЧОГО ПСИХОЛОГА ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ.** ………………………………………………….. 7

* 1. Поняття професійного вигорання в психології. …………………………7
  2. Основні теоретичні підходи до вивчення феномена професійного вигорання. ………………………………………………………………… 10
  3. Вивчення синдрому професійного вигорання практикуючого психолога………………………………………………………………… 13

**РОЗДІЛ ІІ. ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ.** …………………………………………………………………….. 21

2.1 Дослідно-експериментальна робота та її результати. ………………… 21

2.2 Методичні рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання. …………………………………………………………………….. 43

**РОЗДІЛ ІІІ. ПОКРАЩЕННЯ РОБОТИ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ В КОНТЕКСТІ ВИГОРАННЯ.** ……………………………………………….. 51

3.1 Практична реалізація стратегій попередження вигорання в інклюзивно- ресурсному центрі. …………………………………………………………… 51

3.2 Обґрунтування превентивних рекомендацій щодо професійного вигорання. …………………………………………………………………….. 60

**ВИСНОВКИ**. ………………………………………………………………… 67

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**. …………………………… 70

**ДОДАТКИ**. ……………………………………………………………………. 75

**ВСТУП**

**Актуальність.** Вивчення проблеми професійного вигорання у психологів інклюзивно-ресурсних центрів є актуальним завданням сучасної психологічної науки. Інклюзивно-ресурсні центри є установами, які надають психологічну підтримку та допомогу особам з особливими освітніми потребами, їх родинам та іншим учасникам навчально-виховного процесу. Психологи цих центрів займаються роботою з вразливими групами населення, що стикаються з специфічними труднощами та потребують особливого підходу.

Однак, робота психологів у цих центрах часто пов'язана зі значною емоційною напругою, стресом та високим рівнем відповідальності. Вони залучаються до складних ситуацій, пов'язаних з розробкою індивідуальних планів розвитку, наданням психологічної підтримки, адаптацією до навчального середовища та роботою з конфліктами. Це може викликати негативні наслідки для самого психолога, зокрема професійне вигорання.

Одна з причин актуальності вивчення проблеми професійного вигорання у психологів інклюзивно-ресурсних центрів полягає в тому, що цей феномен може негативно впливати на якість надання психологічної допомоги та підтримки. Психолог з професійним вигоранням може втрачати ефективність у своїй роботі, відчувати виснаженість, втрату мотивації та інтересу до професії. Це може призвести до зниження якості психологічної допомоги та загрози для самого психічного стану психолога.

Крім того, враховуючи соціальне значення інклюзивної освіти та інклюзивно - ресурсних центрів, важливо забезпечити належні умови праці для психологів, які працюють у цих установах. Це питання стосується не лише самого професійного розвитку фахівця, але й забезпечення якісної психологічної підтримки для дітей із особливими освітніми потребами.

Крім того, розуміння причин та наслідків професійного вигорання у психологів інклюзивно-ресурсних центрів може стати основою для розробки ефективних стратегій попередження та управління цим явищем. Належна підготовка психологів до роботи зі специфічними групами, розвиток стресоустійчивості та самозахисту, використання методів психологічної реабілітації – усе це може допомогти запобігти вигоранню та зберегти ефективність роботи психологів у цих установах.

Проблемою вивчення сидрому «професійного вигорання» займалися як зарубіжні: К. Маслач, С. Джексон, Г. Сельє, так і вітчизняні вчені, а саме М. Коць, О. Цвігун В. Шевчук, К. Хаврова, Л. П’янківська, В. Бойко, Н. Водоп'янова та ін. Професійне вигорання можна спостерігати у фахівців різноманітних сфер, наприклад такі, як медичні працівники, педагогічні та соціальні, психотерапевти та практичні психологи. Особливий інтерес для дослідення синдрому професійного вигорання становить практичні психологи, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами( далі ООП) відображаєтьс в роботах Н.Ю.Зикова, Н.М.Коровушкіна, Т.С.Шевчцова, І.В.Комаревцева, K.Hardeep та ін.

Для данної категорії фахівців важливо значущим в своїй діяльності являються такі якості як: емпатія, гуманізм, доброзичливість, терпіння і тактовність. З іншого боку відчувається складність та емоційна напруженність, високий рівень професійної відповідальності, які вимагають психічних та ергетичних затрат, що саме і призводить до професійного вигорання та емоційного виснаження.

Таким чином, вивчення проблеми професійного вигорання у психологів інклюзивно-ресурсних центрів має велике значення для практичної роботи цих фахівців, покращення якості психологічної підтримки для дітей з особливими освітніми потребами та їх родин, а також для розробки ефективних стратегій попередження та управління професійним вигоранням.

**Об’єкт дослідження** – синдром вигорання як стресова реакція у відповідь на зовнішні обставини.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості практичних психологів інклюзивно-ресурсних центрів.

**Мета дослідження**: здійснити теоретичне обґрунтування особливості прояву вигорання в емоційній та професійній сфері, а також запропонувати відповідні рекомендації щодо зниження ймовірності виникнення синдрому вигорання.

**Завдання дослідження**:

1) на підставі аналізу психологічної літератури визначити поняття «вигорання», виділити й описати причини виникнення вигорання у практикуючих психологів інклюзивно-ресурсних центрів;

2) аналізуючи літературу, виділити й описати особливості вигорання у практикуючих психологів;

3) відібрати адекватні методи дослідження вигорання та надійний психодіагностичний інструментарій;

4) сформулювати рекомендації щодо профілактики та корекції вигорання практикуючих психологів.

**Методи дослідження:**

- теоретичні методи – абстрагування, проведення синтезу та аналізу наукових праць, узагальнення та систематизування теорій щодо професійного аспекту прояву вигорання;

- тестування (методика діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка; методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп’янової та Є. С. Старченкової; методика «Індекс життєвого стилю» Плутчика–Келлермана–Конте, «Копінг-тест» Р. Лазаруса і С. Фолкмана).

**Гіпотеза кваліфікаційної роботи:** рівень професійного вигорання пов’язаний зі діяльності практичних психологів, які працюють в інклюзивно-ресурсних центрах.

**Теоретична значущість:** поглиблення та розширення знань про особливості синдрому професійного вигорання психологів (консультантів) з різним стажем практичної діяльності, про способи його подолання та кореції. **Практична значущість:** отримані результати дослідження синдрому професійного вигорання та способи його подолання можуть бути використані практичними психологами як інклюзивно-ресурсних центрів так і інших навчальних закладів (під час певної корекційної роботи з викладачами, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами), щодо рівня їхнього професійного вигорання та способів його запобігання.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел та двох додатків та данними дослідження, в якому взяли участь 35 психологів (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів Одеської області, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами.

**РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИКУЮЧОГО ПСИХОЛОГА ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ**

* 1. **Поняття професійного вигорання в психології.**

Про синдром професійного вигорання вперше заговорили за кордоном близько 40 років тому. «Термін «синдром професійного вигорання» ввів X. Фрейнденберг в 1974 році для характеристики здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами в емоційнозавантаженій атмосфері організації» [18]. У нашій країні поняття «синдром емоційного вигорання» введено в психологічну практику не так давно, і, проблема, як вважається, не отримала належної уваги. Існують різні визначення вигорання. Наприклад, М. Буріш вважає, що «Професійне вигорання це термін, що позначає комплекс симптомів, які є наслідками тривалого робочого стресу та професійної кризи» [20].

В. Бойко визначає професійне вигорання як «...вироблений викладачем механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на виборчі психотравмуючі дії» [22].

За Р. Сельє, професійне вигорання - це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому - стадія виснаження [25].

За концепцією А. Морроу запропонуваний ним яскравий емоційний образ, що відображає, на його думку, внутрішній стан працівника, який називають «Запах палаючої психологічної проводки» [19].

Говорячи про сутність «синдрому професійного вигорання» та його взаємозв’язки з іншими стресовими факторами, можно говорити що ця стресова реакція виникає саме в результаті довготривалих стресів, пов’язаних з професійною діяльністю практичного психолога.

Перша дослідниця такого явища як «синдром професійного вигорання» Христина Маслач, дала назву своїй книзі: «Емоційне вигорання - плата за співчуття». Цей вираз чітко характеризує даний феномен для тих, хто досить часто співпрацює з людьми, та чия практична діяльність неможлива без спілкування. Як говорять психологи: одною з перших причин виникнення професійного вигорання є те, що він виникає коли викладач починає накопичувати негативні емоції, не діючи їм «волі». Професійне вигорання призводить до виснаження викладача, його особистісних ресурсів. Синдром професійного вигорання розвивається поступово. Він проходить три стадії (класифікація вітчизняних вчених) [37]:

1 стадія: всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервовопсихологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три - п’ять років.

2 стадія: спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими). Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п’яти до п’ятнадцяти років.

3 стадія: ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам’яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми.

Заключна стадія – повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років. Модель синдрому представлена як трьохкомпонентна структура, куди входять емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція персональних досягнень.

1) Перша складова (емоційне виснаження) відчувається як емоційне перенапруження, спустошеність, вичерпаність власних емоційних ресурсів.

2) Друга складова (деперсоналізація) проявляється в деформації стосунків з іншими людьми: підвищення залежності від навколишніх, підсилення негативізму, цинізм установок і почуттів у відношенні до оточуючих.

3) Третя складова - редукція особистих досягнень, проявляється або в тенденції негативного оцінювання себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, негативізмі у відношенні до службових достоїнств і можливостей, або у применшенні власного достоїнства, обмеженні своїх можливостей, обов’язків у відношенні до інших [54].

Традиційно фактори, що викликають вигорання групуються в два великі блоки, якими частіше всього керуються психологи, під час вивчення феномену «професійне вигорання» [1]:

1. Зовнішні (організаційні) чинники - до цих факторів належать особливості професійної діяльності і навколишнього середовища. Це умови і зміст праці, різні соціальні чинники і стимуляція (матеріальна і нематеріальна), особливості ринку праці, рівень відповідальності і психологічна обстановка в колективі а також рівень справедливості.

2. Внутрішні (особистісні) чинники - індивідуальні характеристики самих професіоналів. До цих факторів відносять, насамперед, персональний рівень психологічної стійкості (індекс стресостійкості), рівень емоційної компетентності, індивідуальні стратегії подолання кризових ситуацій, «локус контролю».

На виникнення синдрому професійного вигорання істотно впливають три чинники - особистісний, рольовий і організаційний [36]. Розглянемо кожен з них, так як вони допоможуть нам під час складання психокорекційної програми. Особистісний фактор. На професійне вигорання не мають впливу стаж, сімейний стан і вік. Однак психологи вважають, що синдром професійного вигорання частіше зустрічається у жінок, ніж у чоловіків. Так як жінки більш схильні до емоційного переживання невдач як у професійній діяльності так і в особистому житті. Частіше за все «синдром професійного вигорання» зустрічається у людей «м'яких», гуманних, які більше схильні до співчуття. Алн водночас з цим, «синдром професійного вигорання» небезпечний для авторитарних, емоційно холодних і стриманих людей, які мають низький рівень емпатії [49].

Рольовий фактор. Колектив, в якому є чітко розподілені обов’язки працівників, буде достатньо менше схильний до вигорання, в порівнянні з іншими.

Організаційний фактор. Синдром професійного вигорання безпосередньо пов'язаний з необхідністю інтенсивного спілкування, підкріплюваного емоціями, інтенсивного сприйняття, переробки та інтерпретації інформації, прийняття рішень.

Також професійне вигорання викликає неблагополучна атмосфера в колективі, неправильна організація і планування діяльності, конфлікти в колективі, робота з дітьми з особливими освітніми потребами та їх батьками. Особливо підкреслюється, що набір ознак та симптомів професійного вигорання в кожному окремому випадку може варіюватися залежно від індивідуальних особливостей працівника, особливостей його соціальнопсихологічного оточення і умов праці

* 1. **Основні теоретичні підходи до вивчення феномена професійного вигорання.**

У світлі активних процесів глобалізації виникає насущна проблема створення ідеальних умов праці, враховуючи й ті чинники, що потенційно загрожують прогресу людства. Це спонукає психологів вдосконалювати вивчення явища професійного вигорання, трактуючи його як складний процес, що виснажує особистісні резерви та обмежує повноцінну самореалізацію в робочому середовищі. За думкою О. Главацької, коріння професійного вигорання вкорінюється в дисгармонії робочого оточення, викликаної конфліктами з колегами, авторитарним ставленням керівництва, недостатнім делегуванням відповідальності та іншими факторами [34]. З іншого боку, Ф. Чіріко відзначає, що стресові стимули, що призводять до синдрому, можуть бути абсолютно не пов'язані із професійним контекстом. Головна ознака цього розладу полягає в погіршенні продуктивності працівника [22].

Безперечно, синдром виникає внаслідок тривалої експозиції стресових факторів на психіку особи. Але характер стресу, що викликає професійне вигорання, залишається предметом спірних дебатів серед вчених. Д.П. Дадау та його співавтори розглядають поняття професійного стресу як фактор, що породжує особистісне виснаження через негативний вплив факторів робочого оточення (неорганізований графік, конфлікти з колегами, велика відповідальність тощо). Цей стрес, за їхньою думкою, і породжує вигорання працівника [25]. З іншого боку, Н. П. Водопьянова вважає, що причини вигорання можна відшукати в загальному рівні стресу в житті людини, який далеко не завжди пов'язаний із професійним оточенням, але суттєво впливає на продуктивність праці. Таким чином, професійне вигорання визначається особистісними факторами, емоційним способом реагування та особливостями когнітивного аналізу реальності. Після дезадаптації порушення також виявляються в професійній діяльності [2]. Цей підхід до проблеми є особливо захоплюючим.

Начало формы

Основна мета цього дослідження полягає у вивченні основних теоретичних підходів до аналізу феномена професійного вигорання.

Теоретичні підходи до вивчення феномена професійного вигорання:

1.Модель двофакторної теорії вигорання: Одним із перших теоретичних підходів до вивчення професійного вигорання є модель двофакторної теорії, запропонована фахівцями Фредеріком Херцбергом та Леонардом Саймоном. Згідно з цією моделлю, існують два основні фактори, що впливають на професійне вигорання: фактори задоволення і фактори незадоволення. Фактори задоволення пов'язані зі стимуляцією, самореалізацією та визнанням, тоді як фактори незадоволення пов'язані з відсутністю мотивації, розчаруванням та стресом. Цей підхід визначає, що професійне вигорання може бути зменшене шляхом збільшення факторів задоволення та зменшення факторів незадоволення.

2.Теорія соціальної обміну: Теорія соціальної обміну, розроблена Джорджем Гомером та Річардом Бухананом, використовується для пояснення феномена професійного вигорання з точки зору взаємодії між працівниками та їхніми організаціями. Згідно з цією теорією, професійне вигорання виникає, коли працівники відчувають дисбаланс між вкладом, який вони роблять у свою роботу (такий як енергія, час та навички), і винагородою, яку вони отримують від організації (таку як заробітна плата, визнання та можливості розвитку). Такий дисбаланс може спричиняти почуття безперспективності та незадоволення, що призводить до професійного вигорання.

3.Теорія психологічного контракту: Теорія психологічного контракту, запропонована Деніелом Русселом та Майклом Йорком, розглядає професійне вигорання з точки зору взаємовідносин між працівниками та організаціями, зокрема психологічного контракту між ними. Психологічний контракт - це неофіційна угода між працівником та організацією, яка визначає взаємні очікування, права та обов'язки сторін. Коли працівники сприймають порушення цього контракту, наприклад, невиконання обіцянок або недостатню підтримку, вони стають більш схильними до професійного вигорання.

4.Модель індивідуальних та організаційних факторів: Цей підхід розглядає феномен професійного вигорання як результат взаємодії індивідуальних та організаційних факторів. Індивідуальні фактори включають особистісні риси, такі як високі вимоги до себе, перфекціонізм та низька самоефективність. Організаційні фактори охоплюють робоче навантаження, низьку підтримку колег та керівників, невизначеність ролі та невідповідність між вимогами та ресурсами. Ця модель визнає взаємодію цих факторів і вказує, що професійне вигорання може бути передбачуваним та попередженим шляхом розуміння та впливу на ці фактори.

Вивчення феномена професійного вигорання базується на різних теоретичних підходах, які допомагають розуміти його причини та наслідки. Модель двофакторної теорії, теорія соціальної обміну, теорія психологічного контракту та модель індивідуальних та організаційних факторів є деякими з основних теоретичних підходів до вивчення цього феномена. Розуміння та застосування цих теоретичних підходів можуть сприяти розробці ефективних стратегій попередження та управління професійним вигоранням у різних сферах професійної діяльності.

* 1. **Особливості синдрому професійного вигорання у практикуючого психолога.**

Синдром професійного вигорання стає серйозним викликом для численних працівників, особливо тих, хто працює у сферах, пов'язаних з інтенсивною емоційною працею. Однією з таких професій є практикуючий психолог, чия робота з емоціями та проблемами клієнтів може супроводжуватися великим навантаженням, стресом та емоційною виснаженістю. Таким чином, вивчення особливостей синдрому професійного вигорання у практикуючого психолога є надзвичайно актуальною та важливою темою.

Професійна діяльність у сфері "людина-людина" передбачає високий рівень особистісного та емоційного контакту, що приносить відчуття задоволення від розуміння соціальної цінності власної особистості та єдності із іншими. Однак ці професії супроводжуються великим рівнем стресу. Практикуючий психолог, зокрема, не уникне цього. Кожна особа, раніше чи пізніше, стикається із стресом на роботі, але далеко не завжди ці переживання еволюціонують у синдром професійного вигорання [20].

Причини, чому певні стресові фактори можуть вразити особистість, а інші – ні, зацікавили Зикова Н.Ю. Вчена встановила, що вигорання у практичних психологів спостерігається лише тоді, коли вимоги робочого середовища тривалий час перевищують матеріальні або психологічні ресурси. Це призводить до внутрішньої напруги та сумнівів у власних можливостях. Фізична втома також сприяє вигоранню, особливо для працівників, які мають ненормований робочий графік, як часто трапляється у сфері ментального здоров'я [20].

Дослідження П. Елсберг та його колег підтверджує, що спеціалісти, зайняті терапевтичною роботою, часто стикаються із проблемою емоційного виснаження, незалежно від характеру емоцій клієнта. Ці емоційні стани, хоча і здавалося б полярні, при тривалому впливі можуть призвести до емоційного вигорання, яке поширюється на професійну сферу. Оскільки консультаційна робота вимагає високого рівня емоційної напруги та постійної готовності до змін, ризик виникнення синдрому професійного вигорання значно зростає.

Аналіз роботи практикуючих психологів підтверджує, що їх робоче середовище, висока емоційна напруга та постійне спілкування призводять до підвищеного ризику синдрому професійного вигорання. Цю тенденцію визнає і Н. Е. Водопьянова, вважаючи, що активна комунікативна діяльність є основною причиною синдрому вигорання у практикуючих психологів [25].

Важливо відзначити, що синдром вигорання може виникнути через емоційну втому психолога, який емпатично переживає емоції клієнта під час терапії. Такий професіонал стикається як із радістю, так і з депресивними станами клієнта, що може призвести до емоційного вигорання через тривалу інтенсивну емоційну взаємодію.

Працівники в сфері ментального здоров'я, які здійснюють приватну практику, часто стикаються з нормованою робочою діяльністю, що призводить до високого рівня емоційного стресу. Дослідження А. Велпа, І. Майєра та Т. Менсера підтверджує, що клініцисти відчувають небезпеку на роботі, що корелює із підвищенням схильності до синдрому професійного вигорання [25].

Очевидно, практикуючі психологи, зокрема терапевти, входять у групу ризику щодо виникнення психічних розладів, пов'язаних із робочою діяльністю, через їхню працю з негативними людськими переживаннями.

Особливості синдрому професійного вигорання у практикуючого психолога:

1.Емоційна енергетична виснаженість: практикуючі психологи працюють з клієнтами, що мають емоційні проблеми та стрес. Це вимагає великої емоційної витрати з боку психолога, оскільки він повинен бути емоційно присутнім та підтримуючим для своїх клієнтів. Неперервна робота з емоціями і проблемами інших може призводити до емоційної виснаженості, коли психолог втрачає свою емоційну енергію і відчуває внутрішню втому.

2.Емоційне відділення: психологи часто мають вміти відокремлювати свої особисті емоції від емоцій клієнтів, щоб зберегти професійну об'єктивність. Проте, цей процес емоційного відділення може призводити до відчуття відчуженості та втрати зв'язку з власними емоціями. Психолог може стикатися зі зниженням емоційної глибини та втратою емоційної зв'язаності з оточуючими.

3.Професійна ідентифікація та власна самооцінка: психологи, які працюють з клієнтами, можуть стикатися з високими вимогами до себе та своєї професійної компетентності. Неуспіх у допомозі клієнту або нездатність впоратися зі складними ситуаціями можуть призводити до почуття некомпетентності та втрати самооцінки. Це може стати джерелом стресу та сприяти розвитку професійного вигорання.

4.Синдром відкладеного травматичного стресу: практикуючі психологи можуть стикатися з постійним контактом з травматичними подіями та історіями своїх клієнтів. Це може викликати в них синдром відкладеного травматичного стресу, коли вони самі переживають емоційне та психологічне навантаження.

5.Перевантаження та недостатня самозахист: робота практикуючого психолога може бути виснажливою через велику кількість клієнтів, що потребують допомоги та підтримки. Перевантаження роботою може призводити до втрати балансу між роботою та особистим життям, що в свою чергу підвищує ризик професійного вигорання. Крім того, недостатня увага до самозахисту та відпочинку може призвести до зниження фізичного та психічного благополуччя психолога.

6. Відсутність підтримки та недостатня самопідтримка є актуальними питаннями для практикуючих психологів, особливо тих, хто працює в ізольованому середовищі, будь то самостійна практика чи робота у невеликих командах. Брак колегіальної підтримки та можливості обговорення складних ситуацій може підвищити ризик професійного вигорання. Також важливо враховувати, що недостатня самопідтримка, включаючи відсутність стратегій самозахисту та самообліку, може призвести до погіршення фізичного та психічного стану психолога.

Наукові дослідження підтверджують, що зниження рівня стресу найбільше впливає на зменшення професійного вигорання та підвищення якості життя. Ефективне балансування між робочим та особистим життям, а також усвідомлення власних когнітивних процесів, сприяють досягненню цього результату. Важливо зазначити, що наявність професійної підтримки не завжди має статистично значущий вплив на ризик професійного вигорання. Деякі респонденти навіть визнали, що звертання до іншого фахівця може викликати дискомфорт [23].

У своїй статті К. Маслач та М.П. Ляйтер розглядають проблему недостатнього звернення терапевтів до супервізорів. Працівники в сфері підтримки психічного здоров'я, хоч і зіткуються з ситуаціями професійного вигорання у своїх клієнтів, не завжди шукають допомоги для себе.

Автори виявили, що практикуючі психологи мають тенденцію уникати співпраці з науковцями, які досліджують синдром. Ця тенденція важко впливає на хід дослідження [33].

На наш погляд, сесії супервізії є необхідним елементом запобігання емоційному вигоранню, але через стереотипи мислення люди відчувають сором за прохання про допомогу. Загалом, через особливості своєї професії психологи часто переживають почуття самотності. Зазначимо, що вони, так само як і інші люди, можуть досвіджувати емоційну напругу.

Одночасно вони зіткуються з опором щодо звернення за допомогою, оскільки це може викликати тривогу та підсвідомий опір. Психологи описують цей стан так: не можна звертатися до близьких, оскільки у них свої проблеми, і ідея звертатися до іншого терапевта або клієнта непрофесійна [56]. Соціальні працівники, які постійно оточені людьми, також часто відчувають себе виснаженими та самотніми.

Практичні психологи без професійної підтримки швидше стикаються з вигоранням. Проте такий же ефект спостерігається із-за недостатнього рівня автономії в роботі. Дослідження С. Берджота та його співавторів свідчить, що психологи з симптомами професійного вигорання часто відчувають втрату досягнень через обмежену свободу вибору методів роботи. Статистично доведено, що фахівці, які працюють у компаніях або установах з надання допомоги ментальному здоров'ю, мають вищий рівень стресу, ніж їхні колеги, які приватно практикують [19].

Це може бути пов'язано із фактором редукції особистісних досягнень, який було вже висвітлено в попередньому розділі, що розглядає модель К. Маслач. Цей феномен проявляється у зниженні ефективності роботи та збільшеній схильності до самокритики. Особа може відчувати, що її робота непомітна і її компетентність під сумнівом. Тому дослідження впливу перфекціонізму на рівень професійного вигорання психологів, проведене С. Дж. Еганом та його співавторами, є важливим. Оскільки перфекціоністи частіше ідеалізують свою роботу та ставлять завищені вимоги до себе.

Начало формы

Початкова гіпотеза, яку ми висунули, передбачала позитивну кореляцію між перфекціонізмом та професійним вигоранням. Це припущення було підтверджено статистично [27]. На наш погляд, ця тенденція зовсім очікувана. Проте основним недоліком дослідження С. Дж. Егана та його співавторів є відсутність рекомендацій з нормалізації рівня перфекціонізму у практикуючих психологів.

При введенні профілактичних заходів проти вигорання необхідно враховувати не лише психологічні особливості терапевта, але й методи, які вони використовують на сеансах. Емпіричне дослідження підтверджує ефективність імплементації "доказової терапії", яка базується на емпірично підтримуваних принципах психологічної оцінки та терапевтичного впливу.

Самоусвідомлення є ще одним ключовим елементом зниження рівня професійного вигорання, за словами С. Інграма. Оскільки емоційне виснаження у фахівців часто виникає через тривогу, практика усвідомлення власних думок та почуттів може допомогти уникнути цього стану. Проте це можливо лише при умові, що психолог не поглиблюється занадто глибоко у негативні емоційні стани та самокритику. Уважне ставлення до власних психічних явищ допомагає зменшити стрес і, відповідно, ризик вигорання [35].

Важливо враховувати індивідуальний аспект при визначенні факторів, які запобігають професійному вигоранню. А. Кхан та його співавтори вважають, що слід дослідити і психосоціальну сферу діяльності людини. Взаємодія з іншими людьми, на думку науковців, визначає благополуччя консультантів. Емпіричні дані підтверджують, що конструктивне соціальне середовище може сприяти стабілізації психологічного стану практичного психолога.

Дослідженням А. Кхана та його колег було виявлено важливий зв'язок між автономією роботи та робочим тиском. З обмеженою свободою дій та високим рівнем робочого навантаження консультанти стають більш вразливими до професійного вигорання. Це підкреслює значення синдрому як інтервенційної змінної, особливо враховуючи поширеність вигорання та психологічної вразливості серед консультантів.

Отримані результати вказують на важливість запобігання вигоранню та впровадження заходів для полегшення робочого тиску. Підтримка автономії серед консультантів є ключовою запобіжною стратегією. Це важливо для забезпечення високоякісного надання послуг та збереження здоров'я та ефективності робочої сили [38].

Дослідження А. Рокача та С. Бульзарека розглядає актуальні тенденції професійного вигорання психологів в умовах кризи COVID-19. У сучасному світі кількість консультантів із вигоранням статистично зростає. Поясненням цьому слугують різні чинники. По-перше, велику роль відіграє психосоціальний фактор через втрату роботи, житла та втрату близьких під час кризи. Обмеження соціальних контактів та загальна тривога також впливають на стан консультантів. По-друге, змінився формат взаємодії психолога та клієнта через перехід до онлайн-роботи, що призводить до понаднормового навантаження та тривалого стресу. Зазначено, що, плануючи роботу, з урахуванням власних потреб, психологи можуть пом'якшити вплив кризи COVID-19 [32].

Ми вважаємо, що консультанти повинні бути уважними до свого стану, оскільки тільки вони самі можуть вирішити цю проблему. Дослідження Дж. Морса та його команди досліджує, як психологи можуть подолати професійне вигорання, якщо вони вже помітили симптоми синдрому. Виявлено, що методи когнітивно-поведінкової терапії допомагають ефективно розвивати стратегії подолання стресу, зменшуючи ризик перевтоми та краще управляючи власними ресурсами. Внаслідок цього випадки вигорання зменшилися на третину.

Ефект зростає, якщо психолог застосовує більш ніж одну техніку копінг-стратегій одночасно. Застосування організаційних методів полягає у створенні нарад поміж спеціалістами, детального плануванні діяльності та децентралізації прийняття рішень. Ці засоби організаційної психології допомагають професіоналу діяти більш самостійно та відчувати менше робочого тиску. Гуманістичний підхід реалізувався у налагодженні позитивної соціальної взаємодії між супервізором та терапевтом, створенні атмосфери вдячності та прийняття. В комплексі із медитативними та релаксаційними техніками цей напрям інтервенції допомагає боротися із емоційним вигоранням. Однак найбільш ефективне терапевтичне втручання відбувається за умови застосування всіх трьох вищезгаданих напрямів психологічної роботи в одному [36]. Отримані дані свідчать, що професійне вигорання консультантів зумовлене не лише організаційними аспектами функціонування організації, але й внутрішніми особистісними факторами. У той час як організаційний підхід до зниження вигорання вже ретельно досліджений і реалізований у психологічній науці, ми вбачаємо недоліки в тому, що емпіричне вивчення особистісних аспектів недостатньо уважно розглянуто.

Наша мета у подальших емпіричних дослідженнях - теоретична концептуалізація внутрішніх факторів, пов’язаних із професійним вигоранням, та виявлення слабких моментів у попередніх дослідженнях. Ми прагнемо уточнити наявність кореляції між різними факторами, щоб визначити особистісні особливості, які збільшують чутливість до вигорання чи, навпаки, роблять більш стійкими в тих же умовах.

Своєчасне виявлення особистісних особливостей, пов'язаних із синдромом, може допомогти попередити його виникнення. Це, в свою чергу, дозволить легше визначити групи ризику та розробити рекомендації для ефективного управління власними ресурсами заздалегідь.

Особливості синдрому професійного вигорання у практикуючого психолога включають емоційну виснаженість, емоційне відділення, вплив на професійну ідентифікацію та самооцінку, синдром відкладеного травматичного стресу, перевантаження та недостатня самозахист, а також відсутність підтримки та недостатня самопідтримка. Розуміння цих особливостей допоможе практикуючим психологам ефективно виявляти та управляти ризиком професійного вигорання, а також розвивати стратегії самозахисту та самопідтримки для збереження фізичного та психічного благополуччя.

**ІІ. ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ**

**2.1 Дослідно-експериментальна робота та її результати**

Професійне вигорання – це стан емоційного, фізичного та особистісного виснаження, що виникає внаслідок тривалого інтенсивного професійного навантаження. Воно характеризується зниженням професійної продуктивності, емоційним виснаженням, депресією, відчуттям безпомочі та безперспективності.

Професійне вигорання є актуальною проблемою для практичних психологів інклюзивно-ресурсних центрів (ІРЦ). Працівники ІРЦ працюють з дітьми з особливими освітніми потребами (ООП), що вимагає від них значних професійних та особистісних ресурсів. Вони часто стикаються з труднощами в роботі, такими як:

* Високі вимоги до професійної компетентності: практичні психологи ІРЦ працюють з дітьми з особливими освітніми потребами, що вимагає від них значних професійних знань та навичок;
* Велика кількість робочих годин: практичні психологи ІРЦ часто працюють понаднормово, що призводить до перевтоми та виснаження;
* Необхідність працювати з дітьми з різними порушеннями розвитку: праця з дітьми з особливими освітніми потребами може бути складною та вимагає від практичних психологів значних емоційних витрат;
* Нестача ресурсів для роботи: практичні психологи ІРЦ часто не мають достатніх ресурсів для ефективної роботи, таких як: робоче місце, обладнання, матеріали, фінансові ресурси тощо.

У результаті цих факторів у практичних психологів ІРЦ може розвиватися професійне вигорання, що негативно впливає на їхню професійну діяльність, а також на їхнє особисте життя.

Мета дослідження.

Метою дослідження було вивчення рівня професійного вигорання у практичних психологів ІРЦ та розробка заходів щодо його профілактики.

Об’єктом дослідження було професійне вигорання у практичних психологів ІРЦ.

Предметом дослідження були фактори, що сприяють розвитку професійного вигорання у практичних психологів ІРЦ, та заходи щодо його профілактики.

Для дослідження використовувалися такі методи:

* Анкетування практичних психологів ІРЦ
* Тестування практичних психологів ІРЦ за методикою «вигорання» К.Маслач, С.Джексон в адаптації Н.Є. Водопьянової **«**Професійне вигорання», методика «Індекс життєвого стилю» Плутчика–Келлермана–Конте, «Копінг-тест» Р. Лазаруса і С. Фолкмана. (додаток)

У нашому дослідженні взяли участь 35 психологів-консультантів інклюзивно-ресурсних центрів з Одеської області, які працюють із дітьми з особливими освітніми потребами. Серед учасників взяли участь в опитуванні фахівці з досвідом роботи від 5 до 16 років. Усі респонденти є жінками та мають вищу освіту. Віковий розподіл досліджуваних коливається від 22 до 59 років, і середній вік складає 23,6 року.

Для оцінки рівня та особливостей професійного вигорання психологів-консультантів, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами, ми використовували тестовий метод. Цей метод дозволяє отримати значну кількість психологічної інформації за короткий час і має високу діагностичну надійність. Треба враховувати, що результати дослідження можуть бути спотворені факторами, такими як бажання досліджуваних отримати особисті вигоди, досвід участі у подібних процедурах, бажання створити позитивне враження або вплив аудиторії.

У нашому дослідженні ми використовували такі методики для отримання емпіричної інформації:

1. Методика діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка.
2. Методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач і С. Джексон у адаптації Н. Є. Водоп’янової та Є. С. Старченкової.
3. Методика "Індекс життєвого стилю" Плутчика–Келлермана–Конте.
4. "Копінг-тест" Р. Лазаруса і С. Фолкмана.

Для виявлення особливостей синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів, які працюють із дітьми з особливими освітніми потребами, ми застосовували чотири методики: методика діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка, методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач і С. Джексон у адаптації Н. Є. Водоп’янової та Є. С. Старченкової, методика "Індекс життєвого стилю" Плутчика–Келлермана–Конте та "Копінг-тест" Р. Лазаруса і С. Фолкмана. Кожна з цих методик дозволяє виявити рівень розвитку синдрому та його окремих аспектів, забезпечуючи комплексну та детальну діагностику.

Кожна фаза включає по 4 симптоми [34]:

1. Фаза «напруження» – передвісник емоційного вигорання, що включає:

* симптом «переживання психотравмуючих обставин»;
* симптом «незадоволення собою»;
* симптом «загнаність в клітку»;
* симптом «тривога і депресія».

1. Фаза «резистенція» - опір стресу, що зростає, включає:

* симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування»;
* симптом «емоційно-моральна дезорієнтація»;
* симптом «розширення сфери економії емоції»;
* симптом «редукції професійних обов’язків».

1. Фаза «виснаження» – характеризується падінням енергетичного тонусу й ослабленням нервової системи, включає:

* 26 симптомів «емоційного дефіциту»;
* симптом «емоційної відчуженості»;
* симптом «особистісної відчуженості або деперсоналізації»;
* симптом «психосоматичних і психовегетативних порушень».

Діагностичний тест В.В. Бойка не лише виявляє особливості прояву синдрому емоційного вигорання, але також розкриває наявність психосоматичних і психовегетативних порушень, дозволяючи виявити провідні симптоми вигорання та визначити, до якої фази формування емоційного вигорання відносяться різні за вираженням симптоми - домінуючі, сформовані або на стадії формування. Детальний аналіз симптомів на цих етапах показує розвиток синдрому емоційного вигорання на різних рівнях. Засновуючись на цих показниках, які розраховані для різних етапів формування синдрому емоційного вигорання, можна провести оцінку особистості та визначити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Опитування включає 84 питання, відповіді на які дозволяють визначити, які симптоми переважають, які сформовані та домінуючі на різних етапах, а також які аспекти поведінки можна корегувати для запобігання шкоди емоційного вигорання особистості, її професійній діяльності та взаєминам з партнерами. Отже, цей метод дозволяє провести комплексне дослідження емоційного вигорання, виділити 27 симптомів, що більш повно розкривають це явище, та визначити домінуючу фазу у розвитку емоційного вигорання.

Для подальшого дослідження синдрому емоційного вигорання у психологів, що працюють з неповнолітніми із особливостями розвитку, була використана також методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп’янової та Є. С. Старченкової (Додаток Б). "Діагностика професійного вигорання" К. Маслач, або MBI (Maslach Burnout Inventory), розроблена для оцінки стану особи за трьома шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень [11].

Синдром емоційного вигорання розглядається як комплексне явище, де емоційне виснаження є основною складовою. Це виявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості, перенасиченні емоціями, відчутті втрати сил і контролю над життям, або, можливо, в відчутті "застряглості" в стані безсилля. Додаткові симптоми включають відсутність мотивації, дратівливість, почуття безнадійності, безтурботність, апатію, проблеми зі сном, фізичну втомленість, втрату апетиту, понижену концентрацію уваги, цинізм, песимізм, страхи та депресію.

Другою ключовою складовою є деперсоналізація, яка виявляється у відносинах з оточуючими. Це може бути виражено в залежності від оточуючих або у підвищенні негативних установок та відчуттів стосовно пацієнтів, клієнтів і інших. Шкала деперсоналізації вимірює безособливі реакції на колег, підлеглих або роботу, коли відносини втрачають свою цінність.

Третя компонента, або редукція особистісних досягнень, виявляється в тенденції негативно оцінювати власні досягнення, занижувати свої професійні успіхи та проявляти негативізм до професійних обов'язків. Це може також виявлятися в обмеженні можливостей та гідності особистості в порівнянні з іншими.

Методика К. Маслач "Діагностика професійного вигорання" визнана однією з провідних у вимірюванні емоційного та професійного вигорання. Вона включає 22 твердження, які оцінюються за шкалою від 0 до 6, де 0 - ніколи, а 6 - щодня. Ця методика широко використовується для оцінки стану працівника щодо емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень.

Додатково, у дослідженні вивчалися механізми психологічного захисту за допомогою опитувальника Плутчика–Келлермана–Конте "Індекс життєвого стилю". Ця методика дозволяє оцінити рівень напруженості 8 основних психологічних захистів, розкриваючи ієрархію системи психологічного захисту та загальну напруженість.

Як складову синдрому емоційного вигорання розглядається емоційне виснаження, що проявляється у зниженні емоційного фону, байдужості, емоційному перенасиченні, відчутті втрати сил та контролю над життям, або у відчутті "застряглості" в стані безсилля. Доповнюючими симптомами є відсутність мотивації, дратівливість, почуття безнадійності, безтурботності, апатія, проблеми зі сном, фізична втома, втрата апетиту, понижена концентрація уваги, цинізм, песимізм, страхи та депресія.

Другий аспект - деперсоналізація, виявляється в деформації відносин з іншими людьми. Це може включати залежність від оточуючих або збільшення негативізму та цинічності відносно пацієнтів, клієнтів та інших. Шкала деперсоналізації вимірює відчуття безособливих реакцій на колег, підлеглих або роботу, коли відносини втрачають цінність.

Третя складова, або редукція особистісних досягнень, проявляється у тенденції негативно оцінювати свої досягнення, занижувати професійні успіхи та виявляти негативізм до професійних обов'язків. Це також може виявлятися в обмеженні можливостей та гідності особистості в порівнянні з іншими.

Методика К. Маслач "Діагностика професійного вигорання" визнана однією з провідних у вимірюванні емоційного та професійного вигорання. Вона включає 22 твердження, які оцінюються за шкалою від 0 до 6, де 0 - ніколи, а 6 - щодня. Ця методика широко використовується для оцінки стану працівника щодо емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень.

Для дослідження механізмів психологічного захисту використовувався опитувальник Плутчика–Келлермана–Конте "Індекс життєвого стилю". Цей інструмент дозволяє вивчити рівень напруженості 8 основних психологічних захистів, визначити ієрархію системи психологічного захисту та оцінити загальну напруженість всіх вимірюваних захистів.

Як компонент синдрому емоційного вигорання, емоційне виснаження проявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості, емоційному перенасиченні, відчутті втрати сил та контролю над життям. Особистість може відчувати, що "застрягла" у своєму стані, втратила силу волі. Додаткові симптоми включають відсутність мотивації, дратівливість, почуття безнадії, безтурботність, апатія, проблеми зі сном, фізичну втому, втрату апетиту, понижену концентрацію уваги, цинізм, песимізм, страхи та депресію.

Деперсоналізація, яка є другою складовою, виявляється у відносинах з іншими людьми. Це може включати залежність від оточуючих або посилення негативних установок і відчуттів стосовно пацієнтів, клієнтів та інших. Шкала деперсоналізації вимірює відчуття безособливих реакцій на колег, підлеглих або роботу, коли відносини втрачають свою цінність.

Третя компонента, або редукція особистісних досягнень, виявляється в тенденції негативно оцінювати свої власні досягнення, занижувати професійні успіхи та виявляти негативізм до професійних обов'язків. Це може також проявлятися в обмеженні можливостей та гідності особистості в порівнянні з іншими.

Методика К. Маслач "Діагностика професійного вигорання" включає 22 твердження, що оцінюються за шкалою від 0 до 6, де 0 - ніколи, а 6 - щодня. Ця методика широко використовується для оцінки стану працівника щодо емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Для вивчення механізмів психологічного захисту використовувався опитувальник Плутчика–Келлермана–Конте "Індекс життєвого стилю". Цей інструмент дозволяє оцінити рівень напруженості 8 основних психологічних захистів та загальну напруженість.

Опитувальник включає 92 твердження, які потребують відповідей у формі «вірно - невірно». Ці твердження розкривають вісім різних захисних механізмів, таких як витіснення, заперечення, заміщення, компенсація, реактивне утворення, проекція, інтелектуалізація і регресія. Для кожного з цих механізмів визначено від 10 до 14 тверджень, які описують особистісні реакції в різних ситуаціях. Аналіз отриманих відповідей дозволяє створити індивідуальний профіль захисної структури обстежуваної особи.

Методика Life Style Index (LSI), розроблена у 1979 році на підставі псіхоеволюційної теорії Р. Плутчіка та структурної теорії особистості Х. Келлермана, надає можливість діагностувати всю систему механізмів психологічного захисту. Методика визначає основні механізми та оцінює ступінь їх напруженості.

Зокрема, восьми базових механізмів психологічного захисту, таких як витіснення, регресія, заміщення, заперечення, проекція, компенсація, інтелектуалізація та реактивне утворення, було детально проаналізовано. Відзначається, що захисти, такі як компенсація та інтелектуалізація, мають конструктивний характер, тоді як проекція та витіснення є деструктивними.

Додатково була використана методика «Копінг-тест» Р. Лазаруса та С. Фолкмана для визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних сферах психічної діяльності. Опитувальник включає 50 тверджень, спрямованих на визначення частоти виявлення різних видів поведінки у важких життєвих ситуаціях.

Зазначається, що здатність особистості ефективно використовувати різні стратегії копінгу, такі як цілеспрямована соціальна поведінка, дозволяє успішно впоратися зі стресом та адаптуватися до складних ситуацій. Також відзначено, що ефективність конкретних стратегій може залежати від унікальних особистісних ресурсів та контекстуальних умов.

Опитувальник визначає різноманітні стратегії копінгу, які включають:

1. **Конфронтація:**
   * Спроби розв'язати проблему шляхом конкретних дій або адаптації до негативних емоцій.
   * Можлива імпульсивність та елементи конфліктності, але при помірному використанні сприяє опору труднощам та відстоюванню інтересів.
2. **Дистанціювання:**
   * Зменшення значущості проблеми та емоційної залученості через перемикання уваги, гумор чи знецінення.
   * Використання відсторонення для подолання негативних переживань/
3. **Самоконтроль:**
   * Спроби стримати емоції та цілеспрямоване витіснення їх впливу на оцінку ситуації.
   * Високий контроль поведінки та прагнення до самовладання, але можливість приховування переживань.
4. **Пошук соціальної підтримки:**
   * Залучення зовнішніх ресурсів для вирішення проблем, включаючи інформаційну, емоційну та дієву підтримку.
   * Прагнення до взаємодії та отримання уваги та порад від інших.
5. **Прийняття відповідальності:**
   * Визнання своєї ролі у виникненні проблеми та відповідальності за її вирішення.
   * Помірне використання вказує на готовність до аналізу власної поведінки, але може призводити до надмірної самокритики.
6. **Уникнення:**
   * Спроби подолати труднощі шляхом ухилення від проблеми через заперечення, фантазування чи відволікання.

Зауважте, що кожна стратегія має свої переваги та ризики, і їх ефективність залежить від контексту та індивідуальних особливостей.

Внаслідок виразної переваги стратегії уникнення можна спостерігати неконструктивні форми поведінки в умовах стресу, такі як ігнорування проблеми, ухилення від відповідальності, пасивність, нетерпіння, спалахи роздратування, поглиблення в фантазії, переїдання, вживання алкоголю тощо, спрямовані на зниження емоційної напруги. Більшість дослідників вважає цю стратегію неадаптивною, але можливою у короткостроковій перспективі та в ситуаціях гострого стресу.

1. **Планування рішення проблеми:**
   * Спроби подолати проблему шляхом аналізу ситуації та розгляду можливих варіантів поведінки.
   * Врахування минулого досвіду та наявних ресурсів для конструктивного вирішення труднощів.
2. **Позитивна переоцінка:**
   * Спроби подолати негативні переживання шляхом позитивного переосмислення проблеми.
   * Розгляд проблеми як стимулу для особистісного зростання та включення її в контекст саморозвитку.

Методика "Копінг-тест" від Р. Лазаруса та С. Фолкмана є інструментом, для аналізу стратегій подолання стресу та їх особливостей в різних групах. Використання цього опитувальника може бути корисним у професійному відборі та оцінці ефективності психокорекційних заходів. Цей інструмент виявляється дуже корисним для вивчення реакцій на стрес та розробки індивідуальних стратегій подолання.

Щодо методики "Діагностика емоційного вигорання" В.В. Бойка, то вона дозволяє виявити рівень та симптоми емоційного вигорання у психологів-консультантів, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами. Застосування цієї методики дає можливість комплексно характеризувати синдром та визначати напрямки профілактичної роботи. Результати дослідження за цією методикою класифікують випробувуваних за стадією формування синдрому, що надає нам можливість вчасно провести заходи для підтримки та запобігання емоційного вигорання серед психологів-консультантів, які працюють у складних умовах.

Таблиця 2.1

**Сформованість фаз професійного вигорання (%)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Фаза | Не сформована(%) | В стадії формування(%) | Сформована(%) |
| 1. | Напруження | 61.1 | 22.2 | 16.7 |
| 2. | Резистенція | 22.2 | 61.1 | 16.7 |
| 3. | Виснаження | 61.1 | 38.9 | 0 |

Аналіз таблиці 2.1 вказує на відсутність сформованості фази "напруження" (61,1%) та "виснаження" (61,1%) серед досліджуваних психологів-консультантів. Фаза "резистенція" (61,1%) знаходиться на етапі формування. Це може свідчити про емоційну закритість, відстороненість та байдужість, що може бути ознакою емоційного виснаження. У такому контексті будь-яке емоційне втягнення у професійну діяльність та комунікації може викликати відчуття надмірної перевтоми, згортання професійної діяльності та бажання мінімізувати час, витрачений на виконання професійних обов'язків та відмовитися від будь-яких комунікацій. На цьому етапі психолог-консультант свідомо чи несвідомо прагне до психологічного комфорту та зменшення тиску зовнішніх обставин за допомогою наявних ресурсів.

Падіння загального енергетичного тонусу та ослаблення нервової системи (фаза виснаження на етапі формування) зафіксовані у 38,9% психологів. Домінуючі симптоми супроводжують кожну фазу емоційного вигорання (див. Таблиця 3.2). У фазі "напруга" головним симптомом є переживання психотравмуючих обставин (12,9%), що свідчить про реакцію на чинники, що сприяють розвитку емоційного вигорання. Це означає, що психологи-консультанти відчувають вплив психотравмуючих чинників та зростання напруги, що призводить до формування емоційного вигорання. Симптоми тривоги і депресії (8,5%) є на другому місці у фазі "напруга" і вказують на відчуття напруги в професійній сфері.

У фазі "резистенція" головним симптомом є неадекватне вибіркове емоційне реагування (13,4%), що свідчить про втрату розрізнення між обґрунтованими та неадекватними виборчими емоційними реакціями психолога-консультанта.

Неефективне керування емоціями може призводити до обмеження вираження емоцій через вибіркові реакції. У таких ситуаціях психолог-консультант може вважати свою поведінку прийнятною, але дитина з особливими освітніми потребами, колега чи будь-який інший співрозмовник відчуває емоційну відсутність, байдужість і відсутність поваги до своєї особистості. Також, характерною ознакою цього етапу є "зменшення професійних обов'язків" (12.1%), що свідчить про те, що психологи-консультанти намагаються полегшити тягар професійних обов'язків, які вимагають емоційних витрат, наприклад, виявляючи зневагу до дітей та колег. У поєднанні ці два симптоми можуть служити як психологічний захист. Фаза "резистенції" спостерігається у 16.7% психологів, у 61.1% вона перебуває на стадії формування – 61.1%, і не сформована – 22.2%.

Таблиця 2.2

**Особливості прояву симптомів професійного вигорання.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Симптоми професійного вигорання | Відсоток від загальної кількості опитаних(%) |
|  | **Фаза «Напруження»** | 29.4 |
| 1. | Переживання психотравмуючих обставин | 12.9 |
| 2. | Незадоволеність собою | 4.5 |
| 3. | «Загнаність у кут» | 3.5 |
| 4. | Тривога і депресія | 8.5 |
|  | **Фаза «Резистенція»** | 46.3 |
| 5. | Неадекватне вибіркове емоційне реагування | 13.4 |
| 6. | Емоційно-моральна дезорієнтація | 10.4 |
| 7. | Розширення сфери економії емоцій | 10.4 |
| 8. | Редукція професійних обов’язків | 10.4 |
|  | **Фаза «Виснаження»** | 24.3 |
| 9. | Емоційний дефіцит | 5.4 |
| 10. | Емоційне відчуження | 5.1 |
| 11. | Особистісне відчуження(деперсоналізація) | 5.9 |
| 12. | Психосоматичні та вегетативні захворювання | 7.9 |

При етапі "виснаження" виокремлюються основні симптоми: "особистісна відстороненість або деперсоналізація" - 5,9%, що виявляється у частковій втраті інтересу до своїх обов’язків, та симптом "психосоматичних та психовегетативних порушень" - 7,9% - це виражається у змінах соматичних або психічних станів. Всі ці ознаки в поєднанні відображають стан нервової системи. Фаза "виснаження" у стадії формування є у 38,9% опитуванних, тоді як у 61,1% опитуванних психологів-консультантів вона не сформована. Таким чином, синдром емоційного вигорання виявлено у більшості опитаних - 61,1% на етапі резистенції. Це є показником того, що опір стресу, що зростає, починається з тривожного напруження. Людина, свідомо чи несвідомо, прагне до психологічного комфорту і намагається знизити тиск зовнішніх обставин за допомогою наявних ресурсів, що підкреслює необхідність профілактики та психокорекції емоційного та психологічного стану психолога-консультанта.

Таким чином, ці дані розкривають сутність поведінкових реакцій психологів-консультантів при виникненні синдрому. Більшість опитаних психологів-консультантів, згідно з результатами дослідження, проявляють захисну реакцію у вигляді "неадекватного вибіркового емоційного реагування" - 13,4%, які впливають на взаємовідносини з оточенням і може призводити до неадекватних емоційних реакцій.

Можна зробити висновок, що за методикою В.В. Бойка можна виявити домінуючі симптоми, що мають велике значення для корекційної роботи з психологами-консультантами, які працюють з дітьми з ООП. При аналізі емоційного вигорання за опитувальником "Психічне вигорання", розробленим Н. Є. Водоп'яновою та О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач і С. Джексона, виділяється тривимірна модель, яка включає три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Відповідно до таблиці 3.3, високий рівень емоційного виснаження виявлений у 36,8% психологів-консультантів, середній рівень - у 31,6%, низький рівень - у 31,6%. За субшкалою деперсоналізації результати такі: високий рівень - у 36,8% психологів, середній рівень - 5,26%, низький рівень - у 57,9%. За субшкалою редукції особистих досягнень - високий рівень виявлений - 21,1%, середній - 26,3%, низький - 52,6%.

Таблиця 2.3

**Рівень розвитку субшкал синдрому професійного вигорання**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Субшкали прифесійного вигорання | Рівні розвитку субшкал професійного вигорання  (% від загальної кіл-ті опитанних) | | |
| Низький | Середній | Високий |
| 1. | Емоційне виснаження | 31.6 | 31.6 | 36.8 |
| 2. | Деперсоналізація | 57.9 | 52.6 | 36.8 |
| 3. | Редукція особистих досягнень | 52.6 | 26.3 | 21.1 |

Особливу увагу потребують психологи-консультанти, у яких виявилено високий рівень "емоційного виснаження" - 36,8%. Саме цей пункт розглядається як ключовий у синдромі емоційного вигорання та характеризується зниженим емоційним тонусом, байдужістю або емоційним перенасиченням.

У групі з підвищеним рівнем "деперсоналізації" опинилися 36,8% психологів, що може бути причиною погіршення взаємовідносин з дітьми з ООП та колегами, а саме збільшенням негативізму та цинізму стосовно дітей і колег. Високий рівень "редукції особистих досягнень" відзначається у 21,1% фахівців, які негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи, що виражається у песимістичному ставленні до професійної гідності, обмеженні можливостей та обов'язків.

Отже, основною причиною розвитку синдрому професійного вигорання за методикою Н. Водоп’янової та О. Старченкової у психологів-консультантів, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами являється перший компонент - емоційне виснаження. Цей компонент характеризується емоційною виснаженістю, втомою, апатією, зменшенням взаємодії з оточуючими, бажанням бути на самоті та неадекватним емоційним реагуванням. Другий компонент - деперсоналізація, може призводити до погіршення взаємин з дітьми та колегами, супроводжується збільшенням негативізму та цинізму стосовно дітей і колег.

Отримані результати дослідження свідчать, що у більшості психологів, які працюють з дітьми з ООП, виявлена схильність до розвитку синдрому "професійного вигорання". Це вказує на необхідність проведення профілактичної та корекційної роботи.

З використанням опитувальника Плутчика - Келлермана - Конте "Індекс життєвого стилю" був проведений аналіз рівня напруженості 8 основних психологічних захистів у психологів-консультантів, які працюють з дітьми з ООП. Восьмома видами захисних механізмів є: витіснення, заперечення, заміщення, компенсація, реактивне утворення, проекція, інтелектуалізація (раціоналізація) і регресія. За отриманими результатами (див. рис. 3.1) розподіл захисних механізмів серед психологів-консультантів виглядає наступним чином:

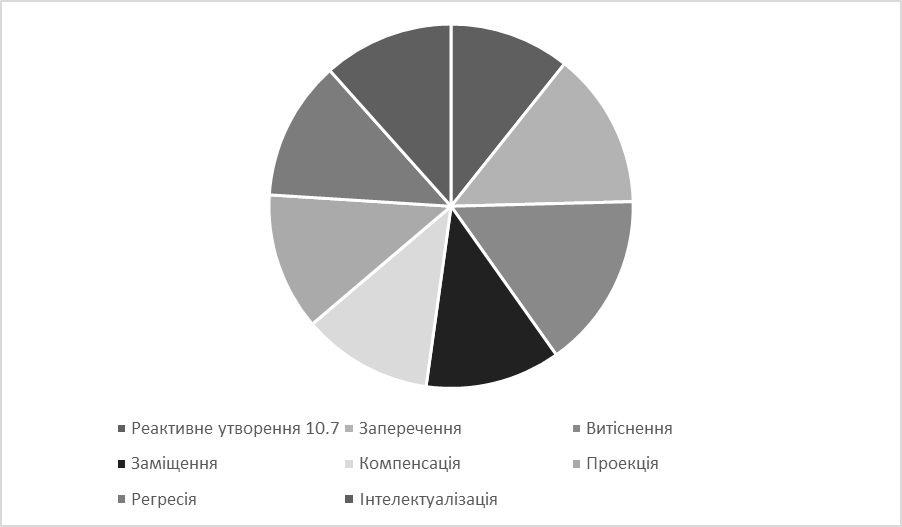


Рис. 2.1. Результати оцінки механізмів психологічного захисту.

Результати оцінки механізмів психологічного захисту свідчать про те, що домінуючими психологічними захистами виступають «витіснення» - 15,6 % і «заперечення» - 13,9 %. За допомогою захисного механізму «витіснення», несприятливі для психолога-консультанта бажання, думки, почуття переходять в зону несвідомого, при цьому, витіснені змісти можуть проявлятись у немотивованій тривозі, невротичній симптоматиці. Найчастіше витісняються риси, які особистість не вважає привабливими для себе, але часто саме вони стають причинами міжособистісних конфліктів. Високі показники психологічного захисту «заперечення» дозволяє психологу-консультанту заперечувати сильні негативні емоції, які призводять до розвитку тривоги, при цьому реальна інформація яка може призвести до травматизації не сприймається. Отже, загальна характеристика стилю захисного реагування у психологівконсультантів, що працюють з дітьми з ООП полягає в схильності заперечувати сильні негативні емоції та переводити несприятливі бажання, думки, почуття в зону несвідомого, що може проявлятись у немотивованій тривозі, невротичній симптоматиці. Таким чином, деструктивні захисти підвищують ризик виникнення конфлікту або його загострення. Наступною в дослідженні використовувалась методика «Копінг-тест» Р. Лазаруса та С. Фолкмана призначена для визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у психологів-консультантів. Досліджувалися вісім видів копінг-стратегій: конфронтація, позитивне переосмислення, дистанціювання, самоконтроль, планування вирішення проблеми, уникнення, прийняття відповідальності і пошук соціальної підтримки. Вираженість копінгмеханізмів у психологів-консультантів, зображена на Рис. 2.2. Згідно з отриманими даними (Рис. 2.2), у психологів-консультантів в ситуації стресу на високому рівні частіше виражені наступні копінг-стратегії: «позитивне переосмислення» - 16,9 %, «самоконтроль» - 15,2 %, «планування вирішення проблеми» - 15,1 %. Копінг «позитивне переосмислення» передбачає спроби подолання негативних переживань у зв'язку з проблемою за рахунок її позитивного переосмислення, розгляду її як стимулу для особистісного зростання. Характерна орієнтованість на осмислення проблемної ситуації з включенням її в більш широкий контекст роботи над саморозвитком.

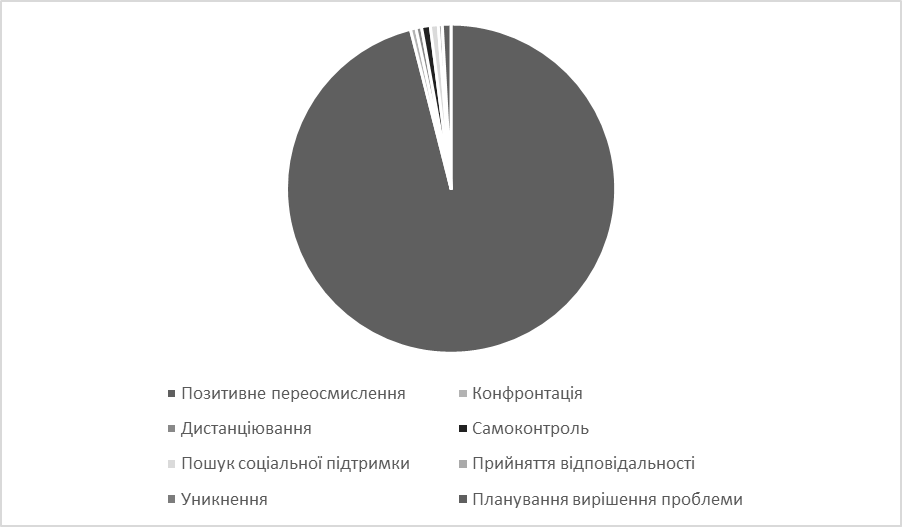


Рис. 2.2. Частота поширеності копінг-стратегій у респондентів (у %).

Для «самоконтролю» характерні спроби подолання негативних переживань у зв'язку з проблемою за рахунок цілеспрямованого придушення і стримування емоцій, мінімізації їх впливу на оцінку ситуації і вибір стратегії поведінки, високий контроль поведінки, прагнення до самовладання. При перевазі стратегії самоконтролю у психолога-консультанта може спостерігатися прагнення приховувати від оточуючих свої переживання у зв'язку з проблемною ситуацією. Найчастіше така поведінка свідчить про страх саморозкриття, надмірної вимогливості до себе, що призводить до сверхконтрольної поведінки. Стратегія «планування вирішення проблеми» передбачає спроби подолання проблеми за рахунок цілеспрямованого аналізу ситуації і можливих варіантів поведінки, вироблення стратегії вирішення проблеми, планування власних дій з урахуванням об'єктивних умов, минулого досвіду і наявних ресурсів. Ця стратегія розглядається більшістю дослідників як адаптивна, сприяє конструктивному вирішенню труднощів.

Звідси можна зробити висновок, що «здорова» копінг-стратегія є активною у психологів-консультантів, що працюють з дітьми з ООП та підвищує стресостійкість психолога. Таким чином, розвинені адаптаційні здібності обумовлюють стійкість працівників до професійних стресів та сприяють збереженню професійного здоров’я.

Для більш удосконалого вивчення взаємозв'язку компонентів синдрому вигорання та сфери саморегуляції у психологів-консультантів, що працюють з дітьми з ООП, в процесі обробки результатів проведеного емпіричного дослідження було здійснено факторний аналіз отриманих даних. Кореляційна матриця змінних була піддана процедурі аналізу за методом головних компонент. Було вилучено 4 фактора, які піддалися обертанню за методом Varimax. У повному обсязі результати факторного аналізу (таблиця факторних навантажень всіх досліджуваних змінних після варимакс-обертання) представлені в Додатку Д. Розглянемо кожен з виявлених факторів більш детально. Фактор 1, який пояснює 23,75% дисперсії (Табл. 2.4), є біполярним та об’єднав на одному полюсі такі шкали як загальний бал синдрому вигорання, деперсоналізація, емоційне виснаження, резистенція, напруження, виснаження, інтелектуалізація, регресія, реактивне утворення, тоді як на іншому полюсі опинилася шкала редукції особистих досягнень, зниження показників за якою є характерним при розвитку вигорання. Отже, при формуванні синдрому вигорання та його окремих симптомів у психологів-консультантів зростає напруження таких захисних механізмів як інтелектуалізація, регресія та реактивне утворення.

Таблиця 2.4

**Склад фактора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Змінні, що містяться в факторі | Фактичне навантаження(23.75%) |
| 1. | Деперсоналізація | 0.915 |
| 2. | Загальний бал вигорання | 0.908 |
| 3. | Емоційне виснаження | 0.901 |
| 4. | Загальний бал вигорання (В.В.Бойко) | 0.845 |
| 5. | Резистенція | 0.799 |
| 6. | Напруга | 0.741 |
| 7. | Виснаження | 0.715 |
| 8. | Редукція особистих досягнень | -0.715 |
| 9. | Інтелектуалізація | 0.534 |
| 10. | Регресія | 0.495 |
| 11. | Реактивне утворення | 0.412 |

Таким чином, прояви синдрому вигорання супроводжуються спробами знизити цінність та значущість прихотравмуючих обставин професійної діяльності, формуванням протилежних справжнім почуттям прагнень або проявом більш простих, звичних або незрілих поведінкових стереотипів. Перераховане дозволяє визначити даний фактор як «втрата цінності прихотравмуючих обставин професійної діяльності». Даний фактор є найбільш потужним серед всіх виявлених. Фактор 2, який пояснює 19,09% дисперсії (Табл. 2.5.), є монополярним та об’єднав на одному полюсі такі шкали як резистенція, загальний рівень напруженості захисних механізмів, витіснення, компенсація, заперечення, регресія, заміщення.

Таблиця 2.5

**Склад фактора 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Змінні, що містяться в факторі | Фактори навантаження  (19.09%) |
| 1. | Резистенція | 0.488 |
| 2. | Загальний рівень напруженості захисних механізмів | 0.913 |
| 3. | Витіснення | 0.898 |
| 4. | Компенсація | 0.825 |
| 5. | Заперечення | 0.823 |
| 6. | Регресія | 0.768 |
| 7. | Заміщення | 0.724 |

Отже, при формуванні синдрому вигорання та його окремих симптомів у психологів-консультантів зростає напруження таких захисних механізмів як витіснення, компенсація, заперечення, регресія, заміщення. У такому випадку прояви синдрому вигорання супроводжуються витісненням несприятливих думок та почуттів, які переходять в зону несвідомого, фантазуванням або привласненням собі властивостей інших, не сприйняттям реальної інформації та спрощенням складних цілей в професійній діяльності. Змістовний склад даного чинника дозволяє позначити його як «не сприйняття реальної проблеми у професійній діяльності». Фактор 3, який пояснює 14,56% дисперсії (Табл. 2.6.), є біполярним та об’єднав на одному полюсі такі шкали як редукція особистих досягнень, уникнення, дистанціювання, прийняття відповідальності, конфронтація, самоконтроль, позитивна переоцінка, пошук соціальної підтримки тоді як на іншому полюсі опинилася, проекція. Таким чином, при формуванні синдрому вигорання та його окремих симптомів у психологів-консультантів зростає напруження таких захисних механізмів як уникнення, дистанціювання, прийняття відповідальності, конфронтація, самоконтроль, позитивна переоцінка, пошук соціальної підтримки. Отже, прояви синдрому вигорання супроводжуються запереченням проблеми, зниженням ії значущості в професійній діяльності, стримуванням емоцій, високим контролем поведінки, прагненням до самовладання. Сутність компонентів даного чинника дозволяє визначити його як «стримування емоцій».

Таблиця 2.6

**Склад Фактора 3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Змінні, що містяться в факторі | Фактори навантаження(14.56%) |
| 1. | Редукція особистих досягнень | 0.445 |
| 2. | Уникнення | 0.814 |
| 3. | Дистанціювання | 0.707 |
| 4. | Прийняття відповідальності | 0.654 |
| 5. | Конфронтація | 0.631 |
| 6. | Проекція | -0.570 |
| 7. | Самоконтроль | 0.401 |
| 8. | Позитивна переоцінка | 0.412 |
| 9. | Пошук соціальної підтримки | 0.455 |

Фактор 4, який пояснює 12,85% дисперсії (Табл. 2.7.), є біполярним та об’єднав на одному полюсі такі шкали як стаж, вік, позитивна переоцінка, пошук соціальної підтримки, планування рішення проблеми тоді як на іншому полюсі опинилося реактивне утворення. Отже, при формуванні синдрому вигорання та його окремих симптомів у психологів-консультантів зростає напруження таких захисних механізмів як позитивна переоцінка, пошук соціальної підтримки, планування рішення проблеми. Таким чином, прояви синдрому вигорання супроводжуються позитивним переосмисленням та аналізом проблем, саморозвитком, зверненням до інформаційної підтримки в професійній діяльності. Перераховане дозволяє визначити даний фактор як «конструктивне вирішення труднощів в професійній діяльності».

Таблиця 2.7

**Склад Фактора 4**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Змінні, що містяться в факторі | Факторне навантаження(12.85%) |
| 1. | Напруга | -0.409 |
| 2. | Стаж | 0.877 |
| 3. | Вік | 0.876 |
| 4. | Позитивна переоцінка | 0.628 |
| 5. | Пошук соціальної підтримки | 0.590 |
| 6. | Планування рішення проблеми | 0.510 |
| 7. | Реактивне утворення | -0.506 |

Таким чином, отримані результати факторного аналізу вказують що, простежується взаємозвязок компонентів емоційного вигорання з деструктивними психологічними захистами, такими як проекція та витіснення, але є зв’язок й з констуктивними психологічними захистами, такими, як компенсація і інтелектуалізація та «здорова» копінг-стратегія є активною та підвищує стресостійкість психолога. Отже чим вищий рівень емоційного вигорання, тим нижчий рівень конструктивної поведінки виражений у психолога-консультанта.

**2.2 Методичні рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання.**

Профілактика емоційного вигорання є важливим напрямком у сфері психологічної допомоги.

Це охоплює "комплекс заходів, спрямованих на скорочення ймовірності виникнення передумов для емоційного вигорання. Ретельне вивчення технік управління свідомістю, розвиток навичок переключення між видами діяльності, зміцнення вольових якостей, а головне — уникання зачіплення стереотипів, стандартів і шаблонів, а також адаптація до конкретних ситуацій у реальному часі на основі непосередніх умов" може бути вирішальним.

Ті, хто допомагає іншим людям, зазвичай прагнуть заперечувати свої власні психологічні труднощі. Самому собі визнати «Я стикаюсь із професійним вигоранням» дуже важко. Особливо в ускладнених ситуаціях активізуються внутрішні, несвідомі механізми захисту. С.А. Чистякова визначає серед них «раціоналізацію, витіснення травматичних подій, «окаменіння» почуттів і тіла».

Люди часто невірно оцінюють ці прояви, розглядаючи їх як ознаку власної «сили». Деякі захищаються від власних труднощів і проблем, занурюючись у активність, намагаючись не думати про них.

С.А. Чистякова вказує, що «блокування власних почуттів та надмірна активність можуть уповільнити процес вашого відновлення» [34]. Автор рекомендує, що слід і, що не слід робити при вигоранні: «- не приховуйте свої почуття. Висловлюйте свої емоції і дозволяйте своїм друзям обговорювати їх разом із вами; - не уникайте розмов про те, що трапилося. Використовуйте кожну можливість перегляду свого досвіду самостійно або разом із іншими; - не дозволяйте вашому відчуттю сорому заважати вам, коли інші надають вам можливість говорити чи пропонувати допомогу; - не чекайте, що важкі стани, характерні для вигорання, самі пройдуть. Якщо не приймати заходів, вони будуть вас відвідувати протягом тривалого часу; - виділяйте достатньо часу для сну, відпочинку та роздумів; - висловлюйте свої бажання прямо, чітко і чесно, розмовляйте про них з родиною, друзями та на роботі; - намагайтеся зберігати нормальний розклад свого життя, наскільки це можливо» [40].

Л. Ленгл вважає, що «терапія та попередження синдрому емоційного вигорання природно починаються з ситуативного стресу». Перш за все, потрібно застосовувати заходи, спрямовані на зміну поведінки, метою яких є делегування та розподіл відповідальності, постановка реалістичних цілей. А. Ленгл пропонує типові питання для запобігання синдрому емоційного вигорання в роботі, вказуючи при цьому, що попередження емоційного вигорання здійснюється за допомогою питань до себе: «Для чого я це роблю? Що це мені дає? Чи дає мені це також щось, можливо, щось, в чому я не так готовий визнати це самому собі? Чи подобається мені те, що я роблю? Мені подобається лише результат, чи також сам процес? Що я отримую від процесу? З радістю чи неохоче я в нього вступаю? Захопить він мене? Чи хочу я присвятити цьому життя – чи це те, заради чого я живу?» [25].

Велика роль у боротьбі із синдромом емоційного вигорання належить, передусім, самомій людині.

Необхідно намагатися вживати профілактичні заходи, які запобігають, ослаблюють або виключають емоційне вигорання:

1. Визначення короткострокових і довгострокових цілей. Це не лише надає зворотний зв'язок, що свідчить про те, що людина на правильному шляху, але і підвищує довгострокову мотивацію; - для забезпечення психічного та фізичного благополуччя дуже важливі «тайм-аути», тобто відпочинок від роботи та інших навантажень [39]. Іноді необхідно «втекти» від життєвих проблем і розважитися, треба знайти заняття, яке було б захоплюючим і приємним.

2. Володіння навичками саморегуляції. Володіння такими психологічними навичками та навичками, як релаксація, визначення цілей та позитивна мова [39]. Все це сприяє зниженню рівня стресу, що призводить до "вигорання". Наприклад, визначення цілей допомагає збалансувати професійну діяльність і особисте життя.

3. Професійний розвиток і вдосконалення. Одним із способів запобігання синдрому емоційного вигорання є обмін професійною інформацією з представниками інших служб [39].

Загалом, співпраця надає відчуття більш широкого світу, ніж той, який існує всередині окремого колективу.

4. Існують різноманітні курси підвищення кваліфікації, різноманітні професійні, неформальні об'єднання, конференції, де зустрічаються люди з досвідом, які працюють в інших системах, де можна поговорити, в тому числі й на абстрактні теми [39].

Для зменшення синдрому емоційної напруги рекомендується уникати непотрібної конкуренції. У житті багато ситуацій, коли ми не можемо уникнути конкуренції. Але занадто великі кар'єрні амбіції створюють напругу і тривогу, роблять людину зайве агресивною, що сприяє, в свою чергу, виникненню синдрому емоційного вигорання.

В тому числі для запобігання синдрому професійного вигорання рекомендується підтримувати хорошу фізичну форму. Відомо, що між тілом і розумом існує тісний зв'язок. Хронічний стрес впливає на людину, тому дуже важливо підтримувати хорошу фізичну форму за допомогою фізичних вправ.

Проектуючи стратегію професійного зростання, людині необхідно розробляти зусилля збереження та підтримання власного здоров'я, особливо психічного. Деякі ознаки та явища професійного вигорання, деформовані стереотипи і шаблони поведінки і оцінювання можна передбачати за рахунок їх свідомого сприйняття, роблячи їх видимими, голосними під час різних обговорень і розмов.

Кожен фахівець повинен перебувати в постійному навчанні, це відвідування семінарів, курсів підвищення кваліфікації, оскільки з'являються нові розробки і методи. Керівникам необхідно підтримувати своїх фахівців, застосовувати різні методи для зняття психологічних емоційних станів, робочих навантажень. Керівникам необхідно правильно побудувати роботу фахівців, щоб вони могли виконувати її з задоволенням. Важливою якістю фахівця в професійній діяльності є самоконтроль. Якщо у фахівця у його професійній діяльності виникають проблеми, які важко вирішити, чи його оцінюють діти, колеги, то йому необхідно знати, як зняти емоційне і фізичне напруження. Психологічні основи саморегуляції включають у себе управління, які пізнавальними процесами, так і особистістю: поведінкою, емоціями та діями. В наш час для саморегуляції психічних станів використовується так зване нейролінгвістичне програмування. В рамках цього напряму Г. Дьяконовим (1993 р.) розроблено цикл вправ, спрямованих на відновлення ресурсів особистості. Знаючи себе, власні сили, потреби та способи їх задоволення, людина може більш ефективно, раціонально розподіляти свої сили протягом кожного дня, цілого робочого року.

Психокорекція широко використовується як комплекс психологічних методів, застосовуваних психологом для здійснення психологічного впливу на поведінку здорової людини.

Психокорекційна робота проводиться з метою поліпшення адаптації людини до життєвих ситуацій; для зняття повсякденних зовнішніх і внутрішніх напруг; для запобігання та вирішення конфліктів, з якими стикається людина. Психокорекція може здійснюватися як індивідуально, так і в групі.

Ще однією важливою умовою є розділення між роботою та домом, між професійним і приватним життям. Вигорання посилюється кожен раз, коли межі між ними починають затухати, і робота займає більшу частину життя. Сімейні проблеми, що є наслідком вигорання, можуть бути полегшені "зменшенням рутинності", коли люди свідомо беруть участь у спеціальних подіях, повністю не пов'язаних з роботою, що дозволяє їм розслабитися, перестати думати про роботу перед тим, як вони дістаються додому. Іноді це можуть бути фізичні вправи або самітність на якийсь час у парку для роздумів або просто гаряча ванна.

Для запобігання руйнівного впливу стресу на організм дуже важливо зміцнювати нервову систему. Це вимагає достатнього сну, раціональної, неагресивної та екстреної роботи, а також усіх загальних інтенсивних процедур, включаючи фізичні вправи. Потрібно прагнути бути терплячими, і ми повинні навчитись виправляти це як на роботі так і вдома. Найголовніше - навчитися правильно відчувати будь-яку стресову ситуацію. Між психічним станом і фізичним станом існує тісний взаємозв’язок: одне впливає на інше як в позитивному, так і в негативному напрямку, як правило, незалежно від нас. Ми можемо впливати на рух і частоту дихання за бажанням, але багато процесів в організмі (наприклад, серцебиття, артеріальний тиск або зниження кислотності, пітливість тощо) контролюються вегетативною нервовою системою. Ми не можемо викликати або переривати ці процеси за власним бажанням. Завдяки розслабленню людина заспокоюється та стає урівноваженою.

Методи профілактики «професійного вигоряння»:

1. Ізометричні вправи. Цей метод заснований на чергуванні напруги і розслаблення окремих груп м'язів у рівномірному ритмі. Таким способом можна домогтися розслаблення всіх груп м'язів за рахунок їх напруги: із силою стискати і розтискати кулаки, схрещувати руки за головою і давити на шию, намагаючись при цьому протидіяти тиску шиєю, періодично надавлювати підошвами ніг на підлогу і т.д.

2. Аутогенні тренування. Аутогенні тренування являє собою найбільш відомий і розповсюджений у Європі метод зняття напруги. И. Г. Шульц виходив з того, що почуття глибокого розслаблення, що випробують люди, що знаходяться в стані гіпнозу, може бути досягнуто і за допомогою самонавіяння. На початковій стадії занять аутогенними тренуваннями людина заспокоює себе за допомогою самоінструктажу. Він може домогтися помітних ефектів у різних частинах тіла, даючи собі навіть найпростіші команди, наприклад викликати почуття ваги, тепла в руці, нозі і т.д. Тут можна досягти дуже відчутних змін в організмі, наприклад розширення кровоносних судин. Ефект підсилюється, якщо все це супроводжується спеціальними дихальними вправами. На більш високій стадії занять аутогенними тренуваннями людина може викликати у свідомості ті чи інші картини, що дозволяють розслабитися в стресових ситуаціях.

3. Розслаблення м'язів. Цей метод був описаний його засновником Якобсоном ще в 1938 р. Протягом тривалого часу їм ніхто не користався, а з кінця 50-х років він знову одержав широке поширення. Зміст його полягає в почерговій короткочасній напрузі волею і наступним розслабленням окремих груп м'язів верхньої частини тулуба (щік, чола, рота, щелеп, потилиці, шиї, груди, пліч, передпліч), черевних м'язів, м'язів стегна, стопи, гомілки. Отут, як, утім, і при інших вправах по зняттю напруги, важливо бути пасивним, але уважно спостерігати процеси, що протікають в організмі. Первісна напруга м'язів з наступним миттєвим розслабленням допоможе виявити причини виникнення затисків. Стан розслабленості буде приємним, його легко буде досягати за допомогою регулярних тренувань.

4. Медитація. Усі прийоми медитації покликані на визначений час обмежити свідомість і увагу людини яким-небудь єдиним джерелом роздратування. Це може бути мантра, тобто слово, що увесь час повторюється, це може бути музика чи концентрація уваги на власному подиху. Всі інші думки і роздратування як би виключаються. Така концентрована медитація дозволяє домогтися помітного розслаблення. Поза лотоса, що забезпечує за допомогою прямої поставі відповідний стан духу, всю увага дозволяє концентрувати на подиху. Рахунок подихів і видихів сприяє настанню спокою; подих при цьому поглиблюється. Систематичні заняття дають тілесний і духовний спокій, допоможуть переборювати стрес і метушню, краще зосереджувати увагу. Поряд із класичними прийомами зняття напруги не слід забувати і різні сприятливі розслабленню види діяльності. Одниму тут більше підійдуть вечірні велосипедні прогулянки чи прогулянки із собакою, іншим — танці, біг, гра з дітьми і т.д. Кожний може знайти собі такий вид діяльності, що буде сприяти зняттю напруги.

5. Релаксаційні вправи. Більшість з нас уже настільки звикло до щиросердечної і м'язової напруги, що сприймають його як природний стан, навіть не усвідомлюючи, наскільки це шкідливо. Варто чітко усвідомити, що освоївши релаксацію, можна навчитися цю напругу регулювати, припиняти і розслаблюватися по власній волі, по своєму бажанню. Отже, виконувати вправи релаксаційної гімнастики бажано в окремому приміщенні, без сторонніх очей. Метою вправ є повне розслаблення м'язів. Повна м'язова релаксація впливає на психіку і знижує щиросердечну рівновагу.

6. Концентрація. Невміння зосередитися - фактор, тісно зв'язаний зі стресом. Наприклад, більшість працюючих жінок виконують три функції: домашньої господарки, дружини і матері. Кожна з цих функцій вимагає від жінки зосередженості, граничної уваги і повної самовіддачі. Виникає багаторазова не зосередженість. Кожна з цих трьох функцій викликає цілий ряд імпульсів, що відволікають увагу жінки від виконування в даний момент діяльності і здатних викликати стресову ситуацію. Таке розривання на частини із дня в день приводить зрештою до виснаження. У такому випадку концентраційні вправи просто незамінні. Їх можна виконувати де і коли завгодно протягом дня. Для початку бажано займатися вдома: ранком, перед виходом на роботу, чи ввечері, перед сном, чи - ще краще - відразу ж після повернення додому.

7. Ауторегуляція подиху. У нормальних умовах про подих ніхто не думає і не згадує. Але коли за якимись причинами виникають відхилення від норми, раптом стає важко дихати. Подих стає утрудненим і важким при фізичній напрузі чи в стресовій ситуації. І навпаки, при сильному переляку, напруженому чеканні чогось люди мимоволі затримують подих (затаюють подих). Людина має можливість, свідомо керуючи подихом використовувати його для заспокоєння, для зняття напруги - як м'язового, так і психічного, таким чином, ауторегуляція подиху може стати діючим засобом боротьби зі стресом, поряд з релаксацією і концентрацією. Також можна застосовувати різні арт-терапевтичні методи: танцювальна терапія, ізотерапія, пісочна терапія, музична терапія, аромотерапія та інші.

Спрямована робота з профілактики та корекції емоційного вигорання повинна стати однією з важливих характеристик професійної компетентності. Таким чином, забезпечуючи достатнє знання про загальні професійні деформації та деструкції, можна значно знизити ризик виникнення емоційного вигорання. Вивчення умов виникнення синдрому професійного вигорання має велике значення, оскільки дозволить чітко визначити межі цього явища і розробити підходи та методики його подолання.

**РОЗДІЛ IIІ. ПОКРАЩЕННЯ РОБОТИ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ В КОНТЕКСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВИГОРАННЯ**

**3.1 Практична реалізація стратегій попередження вигорання в інклюзивно-ресурсному центрі**

Синдром професійного вигорання є серйозною проблемою для психологів-консультантів, особливо тих, які працюють в інклюзивно-ресурсних центрах.

Специфіка роботи фахівців інклюзивної освіти полягає в тому, що вони мають стикатися з великою кількістю емоційно складних та когнітивно насичених міжособистісних контактів, що суттєво впливають на їх психологічний стан. Ці контакти спричиняють виникнення емоційного напруження та професійного стресу. В суспільстві склалася тенденція розглядати професію фахівця інклюзивної освіти як винятково "жіночою", що призводить до необхідності постійно знаходитися в режимі балансу між роботою та сімейним життям. Це сприяє зростанню психоемоційної напруги, фізичного та психічного виснаження. Отже, професійні та особисті труднощі фахівців інклюзивної освіти, комплекс психотравмуючих факторів та непередбачувані ситуації негативно впливають на їхнє життя, спричиняють виникнення синдрому професійного вигорання.

Отже, професійне вигорання – це не закономірність, а наслідок неправильної поведінки особистості й співвідношення праці та відпочинку. Фахівці інклюзивної освіти перебувають в групі підвищеної небезпеки професійного вигорання, тому для подолання даного явища необхідно проявляти творчість, ініціативу та використовувати всі фактори, що впливають на рівень творчого потенціалу.

К. Маслач і М. Лайтер розумно відзначають, що синдром професійного вигорання є не лише проблемою самої особистості, але й соціального середовища, в якому вона працює. Вони наголошують на тому, що багато керівників не приділяють належної уваги попередженню синдрому професійного вигорання, сприймаючи його як особисту проблему працівника, а не як відповідальність роботодавця[58].

Науковці виділяють п'ять факторів, які сприяють запобіганню професійного вигорання: розумне розподілення робочого навантаження, забезпечення оптимального контролю (що зберігає автономію працівника), справедлива винагорода, почуття належності до команди та спільні цінності. Коли ці умови виконуються, ризик розвитку професійного вигорання значно знижується.

Цікавим є запропонований К. Маслач і М. Лайтер процесуальний підхід до попередження професійного вигорання, який ґрунтується на уявленні про цей синдром як про динамічне явище. Згідно з цією ідеєю, в управлінні процесами професійного вигорання персоналу організації важливо:

* моніторити корпоративний потенціал вигорання в зазначених факторах;
* регулярно проводити заходи, спрямовані на організаційне оздоровлення - розвиток корпоративної культури, впровадження організаційних інновацій та інші заходи [63].

Давайте розглянемо окремі стратегії виявлення та запобігання синдрому професійного вигорання. Більшість з них базуються на концепції динамічного комплексу, який включає психодіагностику, аудит, профілактичні заходи та психологічну інтервенцію для подолання наслідків синдрому професійного вигорання.

Науковець Е. Семенова відзначає, що профілактика професійного вигорання має бути спрямована на три основні напрями: інформування, емоційна підтримка та підвищення значущості професії.

1. Інформування фахівців інклюзивної освіти про причини та симптоми вигорання є надзвичайно важливим аспектом профілактики. Завданням науковця є поширення інформації серед підлеглих та керівників про загальнодоступні методи, які можуть допомогти зберегти професійне здоров'я і працездатність. Е. Семенова пропонує створити пакет матеріалів під назвою "Допоможи собі сам: способи профілактики професійного вигорання", який може бути корисним як окремим працівникам, так і всій установі в цілому.
2. Емоційна підтримка відіграє важливу роль у запобіганні професійного вигорання. Розуміння та підтримка з боку колег та керівництва можуть значно покращити психологічний стан працівників і допомогти їм впоратися з труднощами, що виникають у процесі роботи.
3. Підвищення значущості професії є ще одним ефективним підходом до профілактики вигорання. Забезпечення можливостей для професійного зростання, стимулювання творчості та розвитку навичок допоможе працівникам відчувати, що їх робота має сенс і важливість.

Використання цих напрямків профілактики, як запропоновано Е. Семеновою, може сприяти попередженню професійного вигорання як на індивідуальному рівні, так і на рівні організації.

Соціальне визнання та задоволення від роботи можуть в певній мірі компенсувати внутрішні проблеми та перешкоджати виникненню синдрому професійного вигорання. Е. Семенова визначила фактори, які підвищують значимість праці фахівця та сприяють збереженню його професійного здоров'я:

* Можливості для творчого зростання та підвищення рівня заробітної плати, цікавість до професії.
* Наявність технічних засобів, що сприяють ефективній роботі.
* Усвідомлення корисності власної трудової діяльності.
* Стабільність становища працівника в організації.
* Гарні взаємини в колективі.
* Високий рівень відповідальності за свою професійну діяльність.

Для збереження психоенергетичного потенціалу та інтересу до професії рекомендується:

* Гуманне, моральне та матеріальне стимулювання.
* Проходження курсів підвищення кваліфікації, самоосвіта та саморозвиток.
* Постійне самовдосконалення та прагнення до професійного зростання.
* Встановлення вікового обмеження на роботу працівника - не більше 20 років.

Отже, попередження синдрому професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти включає комплекс дій керівника освітнього закладу, таких як моніторинг психологічного стану працівників, організація тренінгів, профілактичних бесід та стимулювання внутрішньої мотивації. Важливим завданням є також формування реалістичних термінів виконання трудових завдань, чітке пояснення посадових інструкцій, створення позитивного середовища в організації та налагодження конструктивних комунікацій.

У зв'язку зі специфічними вимогами та викликами, які виникають у цьому середовищі, важливо впроваджувати ефективні стратегії попередження вигорання. У цьому рефераті будуть розглянуті практичні аспекти реалізації таких стратегій.

1.Оцінка ризику вигорання

- Проведення анкетування та опитування серед психологів-консультантів для визначення рівня стресу та навантаження на роботі.

- Аналіз статистичних даних про частоту випадків вигорання серед психологів-консультантів в інклюзивно-ресурсних центрах.

2.Розвиток навичок самозахисту та самопідтримки

- Організація тренінгів та семінарів щодо стратегій самозахисту та психологічної підтримки.

- Впровадження регулярних практик самозахисту, таких як медитація, йога, фізичні вправи тощо.

3.Створення системи підтримки та колегіального обговорення

-Формування груп підтримки, де психологи-консультанти можуть обговорювати свої труднощі та навчатися один від одного.

- Організація регулярних нарад та зустрічей, на яких обговорюються випадки вигорання та розробляються спільні стратегії їх запобігання.

4.Оптимізація робочого навантаження та стресових ситуацій

- Перегляд і розподіл завдань та обов'язків між психологами-консультантами, з урахуванням їхніх сильних сторін та особистих ресурсів.

- Розроблення процедур та планів дій для управління стресовими ситуаціями, включаючи ефективні методи релаксації та стрес-менеджменту.

5.Підвищення професійної компетентності та навичок управління стресом

- Організація навчальних курсів та тренінгів з професійного розвитку, що сприяють вдосконаленню навичок роботи зі складними випадками та стресовими ситуаціями.

- Запрошення експертів та консультантів для надання психологам-консультантам актуальних інформації та порад щодо попередження вигорання.

Ресурси попередження професійного вигорання можуть бути розглянуті в аспекті такої базової характеристики особистості, як стресостійкість. Під стресостійкістю особистості на соціальнопсихологічному рівні розуміється: збереження здатності до соціальної адаптації, значущих міжособистісних зв’язків, успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей, працездатності та збереження здоров’я. Підвищення стресостійкості особистості фахівця пов’язане з пошуком ресурсів, які допомагають йому у подоланні негативних наслідків стресових ситуацій [32].

Науковці як зарубіжні так і вітчизняні проводять дослідження щодо моделей розвитку синдрому професійного вигорання. Вони припускають, що на першій стадії цього синдрому люди намагаються протистояти постійному робочому стресу, використовуючи внутрішні особистісні ресурси для подолання стресових станів. На цій стадії спостерігається напруженість, тривожність і фрустрація через недостатність ресурсів, що може негативно вплинути на вирішення проблем. Наслідки такої поведінки включають емоційне виснаження, почуття відчуження і невдачі, а також різні супутні негативні емоції, наприклад, тривогу чи депресію. Г. Сельє зауважив, що на першій стадії люди намагаються вкладати свої ресурси в проблемоорієнтовані рішення, наприклад, витрачаючи додатковий час. Якщо цього недостатньо, люди переходять до захисної поведінки, щоб зберегти або поповнити свої внутрішні ресурси. Ці захисні заходи включають зменшення непрямих втрат ресурсів, що виникають від постійної праці над невдалими справами, а також обмеження втрати особистих ресурсів. Втрата ресурсів в значній мірі пов'язана з тривалою дією негативного зворотного зв'язку, який люди отримують на своєму робочому місці [39].

Т. Зайчикова досліджує питання поповнення ресурсів і вказує, що синдром професійного вигорання характеризується відчуттям безпорадно. Втрата особистісних (внутрішніх) і соціальних (зовнішніх) ресурсів без їх заповнення неухильно призводить до вигорання та втрати суб'єктивного благополуччя. Для досягнення "оновленого" стану необхідно створення нових або відтворення колишніх особистісних, соціально-психологічних та психоенергетичних ресурсів, які допомагають людині протидіяти дистресу[30].

Важливою складовою у запобіганні та подоланні професійного вигорання є самодопомога. Якщо фахівець помітив у собі ознаки синдрому професійного вигорання, то необхідно скласти план "самооновлення":

* постановка нових цілей і завдань особистого зростання;
* освоєння і активне використання спеціальних технік відновлення втрачених ресурсів життєстійкості і позитивного світосприйняття;
* здобуття нових знань і навичок ефективного спілкування з іншими людьми, позитивне ставлення до себе;
* оптимізація режиму праці та відпочинку;
* періодична переоцінка себе і своїх досягнень;
* збалансований спосіб життя;
* зміна мікроклімату в сім'ї;
* перетворення "стресового" стилю життя на "не стресовий".

Велику увагу слід приділити вдосконаленню умінь управляти власним часом, оскільки дефіцит часу і нераціональне його використання призводять до незадоволення власними результатами. Дослідник Л. Зайверт у 1995 році вивчав явище, яке отримало назву "Пастки часу". Вчений характеризує його невмінням мобілізуватись та правильно організувати власний час, що сприяє зменшенню особистих досягнень. Найпоширенішою помилкою є втеча від справ та обов'язків:

* задоволення себе - робити тільки те, що приносить задоволення;
* безпредметне спілкування з іншими - тривалі розмови по телефону або через Інтернет;
* тривале проведення часу біля телевізора, відкладання важливих справ на потім;
* непродуктивні способи роботи - виконання роботи за інших, вирішення чужих проблем, постійне піклування за інших тощо;
* "зайві" переміщення по місту, офісу тощо;
* відсутність чіткого планування і реальних дій;
* планування без контроля над виконанням планів;
* надмірне старання - намагання створити ідеальний порядок, обговорення дрібниць, постійний контроль над підлеглими;
* витрачання часу на шкідливі звички, наприклад, куріння;
* нераціональні, руйнуючі емоції - гнів, звинувачення, занепокоєння, жалість до себе, ненависть тощо [59].

При складанні плану "оновлення", тобто підвищення особистісних ресурсів для запобігання та подолання професійного вигорання, можна скористатися технологією "накопичення ресурсів", яка умовно складається з шести етапів:

1. Аутодіагностика особистого стресу та професійного вигорання. Для цього можна використовувати методику "інвентаризації" стресу, опитувальники для оцінки рівня професійного вигорання або щоденник стресу та вигорання. Цей спосіб нескладний, але вимагає терпіння. Протягом декількох тижнів - якщо можливо, щодня - потрібно робити записи про те, коли і за яких обставин виявляються ознаки стресу і переживання вигорання. Записувати спостереження і відчуття ввечері після роботи або перед сном. При читанні щоденника слід звертати увагу на повторювані ситуації, що викликають негативні переживання - саме вони можуть бути причиною розвитку синдрому професійного вигорання.

Щоденник самоспостереження – потужний прийом захисту від стресу. По-перше, на папір переносяться переживання, подруге, додавши до цього аналіз і техніки позитивного мислення можна опанувати ресурс когнітивного подолання. Зразок щоденника самоспостереження подано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Щоденник самоспостереження**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ситуації або події, що викликають негативні («руйнівні») переживання | Виявлення ірраціональних ідей чи переконань, що лежать в основі переживань | Пошук конструктивного копінгу: позитивного, або раціонального перетворення переконань та поведінки |
|  |  |  |

1. Подолання обмежуючих (ірраціональних) переконань Виявлення та перебудова ірраціональних переконань можуть бути ефективними стратегіями для преодолення обмежень. Ви можете самостійно працювати з цими обмежуючими ідеями та переконаннями, використовуючи техніки зміни переконань або звертаючись за допомогою до психотерапевтів або фахівців зі стрес-менеджменту.
2. Визначення життєвих цілей та пріоритетів Звернення до внутрішніх ресурсів, таких як життєві цілі, допоможе вам установити пріоритети та планувати поетапне досягнення цих цілей. Розуміння своїх пріоритетів та створення плану дій допоможе вам зміцнити свою ідентичність і знизити ризик втрати особистих досягнень. Використання вправ, таких як «Декларація життєвих цілей» або технологія усунення малозначних справ, може бути корисним.
3. Зміцнення віри та її використання для подолання труднощів Віра може служити ресурсом для подолання труднощів. Віра – це переконання та глибока впевненість у комусь або чомусь. Вона виконує захисні функції, такі як зниження тривоги, позбавлення від страхів і зосередження уваги на релевантній інформації. Робота над зміцненням віри може включати підсилення упевненості, прийняття рішень, розвиток оптимістичного настрою та позитивних установок.
4. Регулярне підтримання позитивного сприйняття життя та емоційного стану Турбота про свій емоційний настрій та підтримання позитивного сприйняття життя мають важливе значення. Настрій визначається нашими почуттями і є проявом підсвідомої розумової діяльності. Позитивний настрій допомагає підтримувати наше самопочуття та має позитивний вплив на наше здоров'я. Самоспостереження і самонавіювання можуть бути корисними методами для впливу на свідомість і покращення настрою. Конструювання бажаного образу також може допомогти підсилити ефект.
5. Зміна стилю життя для зниження стресу та накопичення щастя Перепрограмування свого стилю життя на менш стресогенний сприяє накопиченню ресурсів щастя. Важливим аспектом для кожної особистості є відчуття щастя, і бажання досягти його є загальною метою багатьох людей. Психологи рекомендують розвивати шість важливих звичок для відчуття щастя: дбати про здоров'я, робити добро іншим, заробляти та накопичувати гроші, відпочивати, підтримувати соціальні зв'язки та берегти душевний спокій. Деякі методи, такі як гумор, музика, спілкування з близькими, зайняття улюбленою справою, перебування на свіжому повітрі та використання методів релаксації, можуть позитивно впливати на емоційний стан та загальний рівень щастя.

Будьте свідомими, що ці стратегії можуть вимагати часу, наполегливості та практики, але вони можуть допомогти вам перебороти обмежуючі переконання та покращити якість життя. Залежно від вашої конкретної ситуації та потреб, ви також можете розглянути співпрацю з психотерапевтом або фахівцем зі стрес-менеджменту, які нададуть вам підтримку та конкретні поради.

Дослідивши основні види ресурсів попередження та подолання синдрому професійного вигорання особистості, подаємо класифікацію найзагальніших видів ресурсів у фахівців інклюзивної освіти (табл. 3.2 додаток….).

Практична реалізація стратегій попередження вигорання в інклюзивно-ресурсному центрі включає оцінку ризику вигорання, розвиток навичок самозахисту та самопідтримки, створення системи підтримки та колегіального обговорення, оптимізацію робочого навантаження та стресових ситуацій, а також підвищення професійної компетентності та навичок управління стресом. Впровадження цих стратегій допоможе забезпечити фізичне та психологічне благополуччя психологів-консультантів та покращити якість їх роботи в інклюзивно-ресурсному центрі.

**3.2 Обґрунтування превентивних рекомендацій щодо професійного вигорання**

Обґрунтування превентивних рекомендацій щодо професійного вигорання базується на великій кількості наукових досліджень та теоретичних підходів до цього явища. Введення превентивних заходів має на меті запобігти виникненню вигорання або знизити його ризик серед працівників. Ось декілька обґрунтувань для превентивних рекомендацій:

1. Збереження здоров'я та психологічного благополуччя працівників: Професійне вигорання може призвести до серйозних наслідків для здоров'я та психічного стану працівників. Запобігання цьому явищу допомагає зберегти фізичне та емоційне благополуччя працівників, що в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності в роботі.

2.Зниження втрати талановитих спеціалістів: Вигорання може призвести до зменшення мотивації та втрати цінних кадрів у організації. Розробка превентивних заходів сприяє збереженню талановитих спеціалістів та створює стабільні умови для їхнього професійного розвитку.

3.Підвищення ефективності та продуктивності роботи: Працівники, які не стикаються з професійним вигоранням, здатні більш ефективно та продуктивно виконувати свої обов'язки. Превентивні рекомендації сприяють підтримці високого рівня енергії, мотивації та зосередженості, що позитивно впливає на якість та результативність роботи.

4.Зниження витрат на організацію: Професійне вигорання може призвести до зростання відсутностей на роботі, зниження продуктивності та збільшення витрат на організацію. Впровадження превентивних заходів допомагає уникнути цих негативних наслідків та знизити витрати, пов'язані зі заміною та навчанням нових працівників.

5.Посилення репутації організації: Забезпечення здорового та підтримуючого робочого середовища відображається на репутації організації як роботодавця. Превентивні заходи показують, що організація дбає про добробут своїх працівників та ставить їхнє благополуччя на перше місце.

В області психології синдром професійного вигорання розглядається як стійка адаптаційна реакція на робочий стрес, яка виявляється через емоційну відчуженість, виснаження, підвищену дратівливість, конфлікти з колегами та загальне зниження продуктивності працівника [22]. Однак можна стверджувати, що стресори можуть не завжди прямо пов'язані з роботою, але вони завжди значно впливають на працездатність особи [2]. Іноді корені проблем можуть бути пов'язані з індивідуальними особливостями сприйняття та реакції. Наприклад, досвідчений психолог, звиклий аналізувати проблеми клієнтів та розробляти ефективні стратегії щодо їх вирішення, може втратити здатність раціонально сприймати сесії під впливом власних емоцій, пов'язаних з власним життям. Це може призвести до перевтоми від співпереживання та, в кінцевому підсумку, до професійного вигорання [24].

Для попередження професійного вигорання консультанта важливо бути уважним до власного емоційного стану та особистісних потреб, ефективно розпоряджатися ресурсами. Згідно з теорією самопіклування, коли цінності робочого середовища збігаються з особистісними і досягнуто оптимального рівня автономії, працівник краще самоорганізовується і отримує задоволення від роботи. Мотивація та емоційна стійкість формуються, коли діяльність має особистісний смисл та коли людина усвідомлює себе як частину організації, що призводить до збільшення ефективності.

Коли робочий процес стає рутинним, когнітивна діяльність зменшується, і саме це може призвести до вигорання, коли людина сприймає дійсність відсторонено. Для протидії синдрому важливо уважно ставитися до емоційного та фізичного стану, свідомо регулювати психічні процеси [23]. Для ефективної профілактики вигорання важливо чітко розуміти його стадії:

1. Перша стадія характеризується загальним зниженням емоційного тонусу, забуттям невеликих робочих завдань, відчуженістю у відносинах та підвищенням тривожності.
2. Друга стадія призводить до дратівливості, негативних думок та агресивності, конфліктів з колегами та складнощів у взаємодії з клієнтами.
3. На третій стадії виникає відчуття апатії та самотності, втрата загального інтересу до життя.

Враховуючи ці стадії, можна ефективно реагувати та попереджувати вигорання.

Переживання на цьому етапі можуть перетворитися на психосоматичні прояви [32]. Опанування уважності до власного психічного стану дозволяє вчасно виявляти ознаки вигорання, навіть на першій стадії. Для успішного формування резистентності важливо розуміти фактори та умови ефективної працездатності практикуючого психолога.

Загалом, особистість стає менш вразливою до синдрому, якщо у неї збалансований графік і вона відчуває постійне задоволення від роботи. Це відбувається, коли людина емоційно заангажована в робочий процес та відчуває себе компетентною. Важливо дотримуватися принципу збалансованості між кар'єрою та особистим життям, щоб не перевантажувати психофізіологічні можливості [40].

З іншого боку, організаційні чинники також мають значення. Керівник повинен надавати достатній рівень автономії працівнику для самореалізації в робочому середовищі. Також важливо, щоб цілі організації були чіткими, а ієрархія та система делегування обов'язків добре налагоджені [13].

Один із чинників виникнення професійного вигорання - це робота в умовах дезінформації, коли немає чіткого розуміння, які конкретні завдання має виконувати працівник. Це часто призводить до загального розладу комунікації і може стати причиною синдрому в групі працівників одночасно [10].

Спроможність залишатися психічно стійким до негативних чинників професійного середовища - це основа ефективної працездатності та самоорганізації працівника. Резистентність до вигорання дозволяє досягти самореалізації, росту особистісної компетентності та успішної реалізації поставлених цілей. Наше теоретичне та емпіричне дослідження виявило чинники, які впливають на підвищення або зниження рівнів професійного вигорання. Один з них - емпатія, яка, як показано, зменшує загальний рівень вигорання, підвищуючи здатність до співпереживання. Емпатія розпочинається з уважного ставлення до навколишніх та свідомого спостереження за власними емоціями, уникання емоційного виснаження і відчуття байдужості.Начало формы

Суттєвим фактором у протидії професійному вигоранню є вміння саморегулювання, зокрема в контексті моделювання. Цей стиль саморегуляції сприяє виділенню суттєвих умов навколишньої дійсності та їх порівнянню з визначеними цілями. Моделювання спрямоване на управління локусом уваги особистості як на поточну ситуацію, так і на майбутнє. Загалом, цей підхід до саморегуляції спрямований на розвиток адекватних стратегій дії. Оцінювання результатів, яке включає в себе здатність осмислювати прийняті рішення та вчинені дії, також має знижувати ймовірність виникнення вигорання.

Особистість, яка володіє вмінням застосовувати подібний стиль саморегуляції, характеризується адекватною самооцінкою та чіткими вимогами до оцінки дійсності. Це полегшує зміну початкових цілей відповідно до обставин або перенаправлення дій за необхідності в процесі виконання робочих завдань. Така особистість виявляє більшу гнучкість та адаптивність у підході до виконання завдань.

Проведений нами аналіз аспектів оптимізації роботи психолога та зменшення імовірності синдрому вигорання на теоретичному та практичному рівнях дозволив сформулювати практичні рекомендації:

1. Створення сприятливого робочого середовища, забезпечення працівника необхідними ресурсами, включаючи налаштоване робоче місце та офісні приналежності. Робоче приміщення повинно бути чистим, добре освітлене та зручною температурою.

2. Визначення чітких, обмежених у часі та реальних вимог керівником до підлеглих. Це допомагає уникнути емоційного напруження, пов'язаного з невизначеністю завдань та термінів їх виконання.

3. Забезпечення психолога певним рівнем автономії в роботі. Умови постійного тиску вимагають від працівника відчуття компетентності та відповідальності за свої дії, що можливо лише за наявності автономії в обраному підході та методах втручання.

4. Сприяти якісній комунікації в колективі – важлива складова управління емоційним станом психолога. Ділегування обов’язків є ефективним методом зменшення робочого навантаження, тоді як конфлікти з колегами можуть викликати емоційне виснаження. В той же час, наявність соціальної підтримки допомагає знизити ризик професійного вигорання.

5. Встановлення чітких пріоритетів – ключовий аспект у попередженні вигорання. Часто його причиною є неспроможність відділити головне від другорядного та ефективно діяти. Намагання виконати багато завдань одночасно може призвести до невдачі.

6. Практика самопіклування – необхідна для психолога, який повинен слідкувати за своїм емоційним станом та уникати перевантаження. В разі виникнення відчуття емоційного виснаження під час роботи з клієнтом, важливо відпочити та, при необхідності, звернутися за консультацією до іншого фахівця.

7. Дотримання психологічної гігієни – важливий аспект для тих, хто стикається із сильними емоційними переживаннями протягом тривалого періоду. Регулярний відпочинок та спокійне часопроведення допомагають уникнути емоційного виснаження.

8. Розвиток навичок емпатії – засіб боротьби із деперсоналізацією. Здатність відчувати та співчувати іншим людям сприяє емоційному залученню до роботи та корелює із задоволеністю від неї.

9. Знаходження особистісної цінності у роботі – важливий момент для уникнення синдрому вигорання. Свідомість важливості власної роботи та співпадання цілей організації з власними цілями зменшують ймовірність вигорання.

10. Розвиток навичок оцінювання результатів – важливий компонент самоаналізу психолога. Усвідомлення результатів та адекватна оцінка власної діяльності дозволяє своєчасно виявляти неузгодженості між досягнутими результатами та початковими цілями.

11. Розвиток навичок моделювання – інструмент для виявлення значущих умов та їх взаємозв'язку з актуальною дійсністю. Моделювання допомагає створити адекватне уявлення про навколишній світ та сприяє адаптації до змін у ньому.

Консультування з супервізором – важливий елемент для психолога, орієнтованого на підтримку та розвиток. Досвідчений супервізор може знизити тривожність терапевта та допомогти у попередженні професійного вигорання.

1. Обговорення переживань із близькими – крок у подоланні стереотипу самостійності психолога та уникненні відчуття самотності. Поділ переживань з близькими дозволяє створити підтримуюче середовище.
2. Підвищення кваліфікації – ефективний спосіб зниження стресу в робочих умовах та збільшення впевненості власних дій. Досвідчені професіонали мають менше шансів на професійне вигорання.

Отже, практикуючі психологи, як соціально спрямовані фахівці, стикаються з підвищеним ризиком виникнення професійного вигорання. Однак, за результатами емпіричних досліджень, виявлено, що розвинена емпатія, моделювання та оцінювання результатів є ключовими чинниками, які запобігають цьому явищу. Ці навички сприяють гнучкості в мисленні та діях, а також легше адаптуватися до змін у робочому середовищі. На відміну від синдрому вигорання, який можна порівняти з процесом стагнації, викликаної тривалим стресом, ці навички сприяють ефективній саморегуляції та успішному веденню професійної діяльності.

Начало формы

Враховуючи ці обґрунтування, впровадження превентивних рекомендацій щодо професійного вигорання є важливим кроком для забезпечення здоров'я, психологічного благополуччя та ефективності працівників в організації.

**ВИСНОВКИ**

1. Теоретичний огляд та аналіз джерел дозволив розкрити актуальність проблеми синдрому професійного вигорання у психологів-консультантів, що працюють з дітьми з особливими освітніми потребами (далі ООП). Синдром професійного вигорання є досить небезпечним явищем в професійній діяльності психолога-консультанта. Професійне вигорання – це синдром емоційного, розумового та фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професії. До основних груп чинників, що сприяють формуванню синдрому професійного вигорання у працівників відносять: індивідуальні чинники (соціально-демографічні характеристики, вік, стать, рівень освіти, сімейний стан, стаж роботи); особистісні чинники (витривалість, локус контролю, стиль опору, самооцінка, тривожність, екстраверсія, професійна мотивація, ціннісні орієнтації, рівень домагань, когнітивні процеси, здібності та інтелект); організаційні чинники (умови роботи, робоче перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня, зміст праці, кількість клієнтів, гострота проблем клієнтів, глибина контакту з клієнтом, участь у прийнятті рішень, самостійність у своїй роботі, зворотний зв’язок); соціально-психологічні (рольовий конфлікт і рольова амбівалентність, соціальна підтримка, зворотний зв’язок).

2. Визначено рівневі та структурні характеристики синдрому професійного вигорання у психологів-консультантів, що працюють з дітьми з ООП. Для фахівців характерним є формування усіх фаз професійного вигорання, але провідною є фаза резистенції, яка характеризується надмірним емоційним виснаженням. На даній фазі спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні, поява стійких соматичних симптомів. Переважна більшість опитаних психологів-консультантів, згідно з данними дослідження, схильні до такого симптому, як неадекватне вибіркове емоційне реагування, що відображається на стосунках з оточуючими, може призводити до неадекватних емоційних реакцій. Дуже незначна частина психологів-консультантів продемонстрували схильність до професійного вигорання, виявляючи фазу напруження - симптоми якої проявляються у легкій формі через турботу про себе, через забування певних робочих моментів, і фазу виснаження, що проявляється у відчутті втоми та ослабленні нервової системи, у небажанні спілкуватись з колегами по роботі. Також, розвиток синдрому вигорання у психологів, що працюють з дітьми з особливими освітніми потребами, відбувається через емоційне виснаження, яке характеризується емоційною спустошеністю, втомою, апатією, зменшенням взаємодії з оточуючими, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням, а також через деперсоналізацію, що може проявлятися у погіршенні стосунків з дітьми та колегами по роботі, зростанні негативізму, цинічності стосовно дітей, колег. Отже, такі дані дають можливість розкрити сутність поведінкових реакцій психологів-консультантів, що працюють з неповнолітніми з особливостями розвитку при виникненні синдрому професійного вигорання.

3. Встановлено особливості механізмів психологічного захисту та копінг-стратегій у психологів-консультантів, що працюють з дітьми з особливими освітніми потребами. Домінуючими механізмами психологічного захисту виступають «витіснення» і «заперечення», тобто загальна характеристика стилю захисного реагування у психологів-консультантів, що працюють з дітьми з особливими осітніми потребами, полягає в схильності заперечувати сильні негативні емоції та переводити несприятливі бажання, думки, почуття в зону несвідомого, що може проявлятись у немотивованій тривозі, невротичній симптоматиці. Провідними копінг-стратегіями є «позитивне переосмислення», «самоконтроль» та «планування вирішення проблеми». Отже, можна зробити висновок, що конструктивні копінг-стратегії сприяють підвищенню стресостійкості у психологів-консультантів, що працюють з неповнолітніми з особливостями розвитку. Таким чином, розвинені адаптаційні здібності обумовлюють стійкість працівників до професійних стресів та сприяють збереженню професійного здоров’я.

4. Встановлено особливості взаємозв’язку копінг-стратегій та компонентів професійного вигорання у психологів-консультантів, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами. Отримані результати факторного аналізу вказують, що простежується взаємозв’язок компонентів емоційного вигорання з деструктивними психологічними захистами, такими як проекція та витіснення, але є зв’язок й з констуктивними психологічними захистами, такими, як компенсація й інтелектуалізація. Отже, чим вищий рівень емоційного вигорання, тим нижчий рівень конструктивної поведінки виражений у психологів-консультантів. Таким чином, результати дослідження свідчать, що у більшості психологів, що працюють з дітьми з особливими освітніми потребами, відмічається схильність до розвитку синдрому професійного вигорання, що потребує профілактичної та психокорекційної роботи, які мають на меті знизити прояви професійного вигорання, особливо у соціальних професій. На мою думку, консультанти найбільш схильні до професійного вигорання через постійний контакт з людьми, які переживають негативні емоції.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Абрумова А. Г. Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. / Психологічний журнал. 1985. № 6. – с. 107-115.

2. Аландаренко Ю. Психологічна безпека – вчителя//Психолог. - №4 (244) 2007.

3. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54-58.

4. Бернацька О. Професійне вигорання психологів / О. Бернацька // Психолог. – 2010. – № 38. – С. 22-25.

5. Бойко В. В. Синдром емоційного вигораннѐ в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999.– 474 с. 10.

6. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шеченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50. (ДИПл 9)

7. Водоп'янова Н.Е. Синдром вигорання: діагностика та профілактика / Н.Е.Водоп’янова — СПб, 2008. — С. 109 - 113.

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

9. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25. 20. Дослідження синдрому «професійного вигорання». / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикові, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О.А Філь – К.: Міленіум. - 2004. – 24 с.

10. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів / Г. 92 Думанська // Психолог. – 2010. – № 45. – С. 3-5.

11. Зайчикова, Т.В. Передумови розвитку синдрому професійного вигорання у працівників закладів середньої освіти/ Т.В. Зайчикова // Актуальні

проблеми психології. Т.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. організаційна психологія. – Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2001. – Випуск 1.

12. Зайчикова Т.В. Теоретикометодологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35– річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). – Т. 4. – К.: Міленіум, 2002. – С. 131–135.

13. Зикова, Н.Ю. Синдром эмоційного вигорання в професійнійній деформації педагогів–психологів, які працюють з дітьми з особливостями розвитку[Електронний ресурс]/ Н.Ю. Зикова

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

15. Кизим Г.С.Прояв емоційного вигорання у практикуючих психологів. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. № 14 (2). С. 116-123.

16. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності / В.Ф.Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2004, – № 9. – С. 60-66.

17. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: [навчально-методичний посібник] / О.Г. Карпенко – К.: ДЦССМ, 2004. - 164 с. 18. Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоровя / О. Карчевська // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 12-13.

19. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти / О. Качур // Психолог. – 2010. – № 40. – С. 3-7

20. Ковалев В.Н. Практична психологія та соціальна робота. – 2005, № 1. - С. 60-66; № 2. - С. 28-41.

21. Козляковский П.А. Загальна психологія Том 2. Ч.: ЧДУ, 2004. С.110 -113. Шкала емоц. Відгуку

22. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів Правничий вісник університету “КРОК”. 2012. № 14. С. 91-95.

23. Кузьміна Т. Як допомогти вчителя зберегти свою здоров'ѐ та подолати стрес//Психолог. - №29-30 (365-366) 2009.

24. Лушин П.В. Простір арт-терапії: образи, проблеми, ресурси. – Матеріали IV Міждисциплінарної науковопрактичної конференції з міжнародною участю. Київ, 2007.- С. 36-40.

25. Матвієнко О. Культура здоров’я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. – № 2 (1).

26. Малишева, К.О. Синдром емоційного вигорання психолога консультанта: психологічні чинники, профілактика, та корекція : автореф. дис. канд. псих. наук: спец.19.00.04./ К.О. Малишева. – К., 2003. – 21 с.

27. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2 (1).

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

29. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник / О. Мірошниченко – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с. (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів): Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. – Рівне, 1996. – 356 с.

30. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання / Т. Парфьонова // Психолог. – 2013. – № 3. – С. 37-39.

31. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб’єктів навчальновиховного процесу» / В. П. Підгурська // Зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка,2014.

32. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання / С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.

33. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. – Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.

34. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх оранізацій. Синдром «професійного вигорання»як результат хронічногопрофесійного стресу в педагогічних працівників– http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html

35. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання / Є. Саламатіна // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 26-28.

36. Сапун І. Психологічне здоровя в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу / І. Сапун // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 6-11. 64. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.

37. Стапанишин Б.І. Професійне спрямування навчально-виховного процесу педагогічного вузу. – Рівне, 1999. – 112 с. 66.

38. Цимбаляк І. М. Психологічне консультуваннѐ та корекціѐ. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник. / І. М. Цимбаляк. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 656 с Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг//Психолог. - №23-24 (263-264) 2007.

39. Шугай М.А, Медведєв В.М., Психологічні ресурси реалізації професійного сценарію психолога Джордана Петерсона крізь призму психологічного вигорання, Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія», 2020. № 11. С. 72-76.

40. Юрків Я. Професійна підготовка соціального педагога / Я. Юрків // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 76-82. 75. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.

**ДОДАТОК А**

**Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В. В. Бойка)**

**Інструкція.** На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб’єктів Вашої професійної діяльності – пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

**Текст опитувальника**

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервуватися, напружуватися, хвилюватися.

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

3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).

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

5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.

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

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

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

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов’язок.

10. Моя робота притупляє емоції.

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов’язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з’явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

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

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

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

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. В мене часто виникають тривожні очікування, пов’язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

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

30. У спілкуванні на роботі я притримуюся принципу «не роби людям добра – не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником. 38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб’єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів. 54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров’я. 59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

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

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

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

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

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

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

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар’єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов’язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

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

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця – зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров’я.

**ДОДАТОК Б**

**Опитувальник «Психичне вигорання» (розробленний Н.Є. Водоп’яновою та О.С. Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексон)**

**Інструкція.** Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов’язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішить, чи почуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку відповідей позначте позицію 0 – «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті переживань того чи іншого почуття. 0 1 2 3 4 5 6 ніколи дуже рідко рідко іноді часто дуже часто завжди

**Текст опитувальника**

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.

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

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

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

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

6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.

7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.

8. Я відчуваю пригніченість і апатію.

9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег. 10.Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.

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

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

13.У мене все більше життєвих розчарувань.

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

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

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

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

18.Я легко спілкуюсь 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 що учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов’язків.

**ДОДАТОК В**

**Опитувальник Плутчика Келлермана – Конте. Методика Індекс життєвого стилю (Life Style Index, LSI)**

**Інструкція.** Уважно прочитайте наведені нижче твердження, що описують почуття, поведінку і реакції людей в певних життєвих ситуаціях, і якщо вони мають до Вас відношення, то відзначте відповідні номери знаком "+".

**Текст опитувальника**

1. Зі мною ладити дуже легко.

2. Я сплю більше, ніж більшість людей, яких я знаю.

3. У моєму житті завжди була людина, на якого мені хотілося бути схожим. 4. Якщо мене лікують, то я намагаюся дізнатися, яка мета кожного дії.

5. Якщо я чогось хочу, то не можу дочекатися моменту, коли моє бажання збудеться.

6. Я легко червонію.

7. Одне з найбільших моїх достоїнств – це вміння володіти собою.

8. Іноді у мене з'являється наполегливе бажання пробити стіну кулаком.

9. Я легко виходжу з себе.

10. Якщо мене в натовпі хтось штовхне, то я готовий його вбити.

11. Я рідко запам'ятовую свої сни.

12. Мене дратують люди, які командують іншими.

13. Я часто буваю не в своїй тарілці.

14. Я вважаю себе виключно справедливою Людиною.

15. Чим більше я здобуваю речей, тим стаю щасливішим.

16. У своїх мріях я завжди в центрі уваги оточуючих.

17. Мене засмучує навіть думка про те, що мої домочадці можуть розгулювати вдома без одягу.

18. Мені кажуть, що я хвалько.

19. Якщо хтось мене відштовхує, то у мене може з'явитися думка про самогубство

20. Майже всі мною захоплюються.

21. Буває так, що я в гніві що-небудь ламаю або б'ю.

22. Мене дуже дратують люди, які брешуть.

23. Я завжди звертаю увагу на кращу сторону життя.

24. Я докладаю багато старань і зусиль, щоб змінити свою зовнішність.

25. Іноді мені хочеться, щоб атомна бомба знищила світ

26. я людина, у якого немає забобонів.

27. Мені кажуть, що я буваю занадто імпульсивним

28. мене дратують люди, які манірничала перед іншими.

29. Дуже не люблю недоброзичливих людей.

30. Я завжди намагаюся випадково когось не образити.

31. Я з тих, хто рідко плаче.

32. Мабуть, я багато курю.

33. Мені дуже важко розлучатися з тим, що мені належить.

34. Я погано пам'ятаю особи.

35. Я іноді займаюся онанізмом.

36. Я насилу запам'ятовую нові прізвища.

37. Якщо мені хто-небудь заважає, то я його не ставлю до відома, а скаржуся на нього іншому.

38. Навіть якщо я знаю, що я прав, я готовий слухати думки інших людей.

39. Люди мені ніколи не набридають.

40. Я можу з працею всидіти на місці навіть незначний час.

41. Я мало, що можу згадати зі свого дитинства.

42. Я тривалий час не помічаю негативні риси інших людей.

43. Я вважаю, що не варто даремно злитися, а краще спокійно все обміркувати

44. Інші вважають мене занадто довірливим.

45. Люди, які скандалом домагаються своїх цілей, викликають у мене неприємні почуття.

46. Погане я намагаюся викинути з голови.

47. Я не втрачаю ніколи оптимізму.

48. Їдучи подорожувати, я намагаюся все спланувати до дрібниць.

49. Іноді я знаю, що серджуся на іншого надміру.

50. Коли справи йдуть не так, як мені потрібно, я стаю похмурим.

51. Коли я сперечаюся, то мені подобається вказувати іншій на помилки в його міркуваннях.

52. Я легко приймаю кинутий іншим виклик.

53. Мене виводять з рівноваги непристойні фільми.

54. Я засмучуюся, коли на мене ніхто не звертає уваги.

55. Інші вважають, що я байдужа Людина.

56. Що–небудь вирішивши, я часто, тим не менш, в рішенні сумніваюся.

57. Якщо хтось засумнівається в моїх здібностях, то я з духу протиріччя буду показувати свої можливості.

58. Коли я веду машину, то у мене часто виникає бажання розбити чужий автомобіль.

59. Багато людей мене виводять з себе своїм егоїзмом.

60. Їдучи відпочивати, я часто беру з собою якусь роботу.

61. Від деяких харчових продуктів мене нудить.

62. Я гризу нігті.

63. Інші кажуть, що я уникаю проблем.

64. Я люблю випити.

65. Непристойні жарти призводять мене в замішання.

66. Я іноді бачу сни з неприємними подіями і речами.

67. Я не люблю кар'єристів.

68. Я багато говорю неправди.

69. Фільми для дорослих викликають у мене огиду.

70. Неприємності в моєму житті часто бувають через мого кепського характеру

71. Найбільше не люблю лицемірних нещирих людей.

72. Коли я розчарувався, то часто впадаю в смуток.

73. Звістки про трагічні події не викликають у мене хвилювання.

74. Торкаючись до чого-небудь липкого і слизького, я відчуваю огиду.

75. Коли у мене гарний настрій, то я можу вести себе як дитина.

76. Я думаю, що часто сперечаюся з людьми марно через дрібниці.

77. Покійники мене не «чіпають».

78. Я не люблю тих, хто завжди намагається бути в центрі уваги.

79. Багато людей викликають у мене роздратування.

80. Митися не в своїй ванні для мене велика катування.

81. Я насилу вимовляю непристойні слова.

82. Я дратуюся, якщо не можна довіряти іншим.

83. Я хочу, щоб мене вважали чуттєво привабливим.

84. У мене таке враження, що я ніколи не закінчую розпочату справу.

85. Я завжди намагаюся добре одягатися, щоб виглядати більш привабливим. 86. Мої моральні правила краще, ніж у більшості моїх знайомих.

87. У суперечці я краще володію логікою, ніж мої співрозмовники.

88. Люди, позбавлені моралі, мене відштовхують.

89. Я приходжу в лють, якщо хтось мене зачепить.

90. Я часто закохуюся.

91. Інші вважають, що я занадто об'єктивний.

92. Я залишаюся спокійним, коли бачу закривавлену Людину.

**ДОДАТОК Г**

**Опитувальник «Копінг-тест» (Р. Лазаруса і С. Фолкмана)**

**Інструкція.** Вам пропонується 50 тверджень, що стосуються поведінки у важкій життєвій ситуації. Обведіть в рядку з твердженням той варіант, який найбільш часто проявляються у Вас в поведінці (Ніколи – 0, Рідко –1, Іноді –2, Часто –3).

**Текст опитувальника**

Опинившись у важкій ситуації, я ...

1 ... зосереджувався на тому, що мені потрібно було робити далі, – на наступному кроці 0 1 2 3

2.... починав щось робити, знаючи, що це все одно не буде працювати, головне – робити хоч що–небудь 0 1 2 3

3.... намагався схилити вищестоящих до того, щоб вони змінили свою думку 0 1 2 3

4.... говорив з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію 0 1 2 3

5. ... критикував і картав себе 0 1 2 3

6. ... намагався не спалювати за собою мости, залишаючи все як є 0 1 2 3

7. ... сподівався на диво 0 1 2 3

8. ... миритися з долею: буває, що мені не щастить 0 1 2 3

9. ... поводився, як ніби нічого не сталося 0 1 2 3

10. ... намагався не показувати своїх почуттів 0 1 2 3

11. ... намагався побачити в ситуації щось позитивне 0 1 2 3

12. ... спав більше звичайного 0 1 2 3

13. ... зривав свою досаду на тих, хто накликав на мене проблеми 0 1 2 3

14. ... шукав співчуття і розуміння у кого–небудь 0 1 2 3

15. ... відчував потребу виразити себе творчо 0 1 2 3

16. ... намагався забути все це 0 1 2 3

17. ... звертався за допомогою до фахівців 0 1 2 3

18. ... змінювався або ріс як особистість в позитивну сторону 0 1 2 3 69

19. ... вибачався або намагався все загладити 0 1 2 3

20. ... становив план дій 0 1 2 3

21. ... намагався дати якийсь вихід своїм почуттям 0 1 2 3

22. ... розумів, що сам викликав цю проблему 0 1 2 3

23. ... набирався досвіду в цій ситуації 0 1 2 3

24. ... говорив з ким-небудь, хто міг конкретно допомогти в цій ситуації 0 1 2 3

25. ... намагався поліпшити своє самопочуття їжею, випивкою, палінням або ліками 0 1 2 3

26 ... ризикував відчайдушно 0 1 2 3

27 ... намагався діяти не надто поспішно, довіряючи першому пориву 0 1 2 3 28 ... знаходив нову віру в щось 0 1 2 3

29 ... знову відкривав для себе щось важливе 0 1 2 3

30 ... щось міняв так, що все залагоджувати 0 1 2 3

31 ... в цілому уникав спілкування з людьми 0 1 2 3

32 ... не допускав це до себе, намагаючись про це особливо не замислюватися 0 1 2 3

33 ... питав поради у родича чи друга, якого поважав 0 1 2 3

34 ... намагався, щоб інші не дізналися, як погано йдуть справи 0 1 2 3

35 ... відмовлявся сприймати це занадто серйозно 0 1 2 3

36 ... говорив про те, що я відчуваю 0 1 2 3

37 ... стояв на своєму і боровся за те, чого хотів 0 1 2 3

38 ... зганяв це на інших людях 0 1 2 3

39 ... користувався минулим досвідом – мені доводилося вже потрапляти в такі ситуації 0 1 2 3

40 ... знав, що треба робити, і подвоював свої зусилля, щоб все налагодити 0 1 2 3

41 ... відмовлявся вірити, що це дійсно відбулося 0 1 2 3

42 ... давав обіцянку, що в наступний раз все буде по–іншому 0 1 2 3 70

43 ... знаходив пару інших способів вирішення проблеми 0 1 2 3

44 ... намагався, щоб мої емоції не надто заважали мені в інших справах 0 1 2 3

45 ... щось міняв в собі 0 1 2 3

46 ... хотів, щоб все це швидше якось утворилося або скінчилося 0 1 2 3

47 ... уявляв собі, фантазував, як все це могло б обернутися 0 1 2 3

48 ... молився 0 1 2 3

49 ..прокручівал в розумі, що мені сказати або зробити 0 1 2 3

50 ... думав про те, як би в даній ситуації діяв чоловік, яким я захоплююся, і намагався наслідувати його 0 1 2 3

**ДОДАТОК Е**

Таблиця Е.1

**Ресурси попередження та подолання синдрому професійного вигорання у психологів інклюзивно-ресурсного центру**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ресурси | Характеристика ресурсів | Шляхи використання ресурсів |
| Поверхневі | Енергія, сила, зосередженість, цілеспрямованість, хороший апетит. | Ці ресурси досить легко активізуються в стресовій ситуації, відновлюються після відпочинку, повноцінного сну та харчування, психофізичної релаксації. Організм не потрапляє в стан передхвороби. |
| Глибинні | Фізичне та психічне здоров’я. | Вони мобілізуються шляхом адаптаційної перебудови гомеостатичних механізмів організму. Їх активізація відбувається, коли особа довго перебуває в стресогенній ситуації, а ці ресурси вичерпані. Повне виснаження цих ресурсів є незворотним і веде до швидкого старіння. |
| Соціальнопсихологічні | Сила волі, раціональна віра, мужність, надія. | Сприяють життєвому зростанню, вмінні вирішувати різні життєві ситуаціями. Розвивають внутрішнє переконання у тому, що існує значна кількість реальних можливостей і потрібно вчасно їх виявити, а також формують асертивну поведінку особистості. |
| Зовнішні | Соціальна підтримка (інституційна, корпоративна, міжособистісна), моральна допомога, співчуття. | Чим ширша соціальна підтримка, тим активніше відбувається протистояння життєвим та робочим стресам. Соціальна підтримка в умовах дії професійного стресу, сприяє переходу дистресу в евстрес – короткочасне напруження, яке стимулює роботу всіх систем організму. Відбувається дія позитивних емоцій, натхнення, творчого осяяння. Сприяє збереженню стійкості особистості. |
| Внутрішні | Самооцінка, стресостійкість, психологічна компетентність, культура. | Визначають конкретні форми адаптивних процесів в стресових ситуаціях, формують життєву стійкість, визначають конструктивні стратегії та моделі подолання стресу. Впливають на життєву позицію, активність особистості, самореалізацію власного потенціалу та здібностей. |
| Особистісні | Когнітивне, емоційне, поведінкове та соціальнопсихологічне подолання. | Формування позитивного мислення щодо причин стресу і способів подолання; раціональне осмислення стресових ситуацій і власних можливостей, позитивне мислення. Усвідомлення і прийняття власних почуттів, емоцій, потреб та бажань, оволодіння соціально прийнятними формами прояву почуттів, контроль динаміки переживання. Перебудова поведінки, корекція стратегій і планів, завдань і режимів діяльності. |

**Факторний аналіз**

**Таблиця Е.2**

Факторна структура взаємозв’язку компонентів синдрому вигорання та сфери саморегуляції у психологів-консультантів, що працюють з дітьми з особливими освітніми потребами.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Компоненти та їх вага (%)** | | | |
| **Фактор1 (23,75%)** | **Фактор2 (19,09%)** | **Фактор3 (14,56%)** | **Фактор4 (12,85%)** |
| Деперсоналізація | 0.901 |  |  |  |
| Загальний бал вигорання (MBI) | 0.908 |  |  |  |
| Емоційне виснаження | 0.901 |  |  |  |
| Загальний бал вигорання (В.В. Бойко) | 0.845 |  |  |  |
| Резистенція | 0.799 | 0.488 |  |  |
| Напруга | 0.741 |  |  | -0.409 |
| Виснаження | 0.715 |  |  |  |
| Редукція особистих досягнень | -0.715 |  | 0.445 |  |
| Інтелектуалізація | 0.534 |  |  |  |
| Загальний рівень напруженості захисних механізмів |  | 0.913 |  |  |
| Придушення |  | 0.898 |  |  |
| Компенсація |  | 0.825 |  |  |
| Заперечення |  | 0.823 |  |  |
| Регресія | 0.495 | 0.768 |  |  |
| Зміщення |  | 0.724 |  |  |
| Уникнення |  |  | 0.814 |  |
| Дистанціювання |  |  | 0.707 |  |
| Прийняття відповідальності |  |  | 0.654 |  |
| Конфронтація |  |  | 0.631 |  |
| Проекція |  |  | -0.570 |  |
| Самоконтроль |  |  | 0.401 |  |
| Стаж |  |  |  | 0.877 |
| Вік |  |  |  | 0.876 |
| Позитивна переоцінка |  |  | 0.412 | 0.628 |
| Пошук соціальної підтримки |  |  | 0.455 | 0.590 |
| Планування рішення проблеми |  |  |  | 0.510 |
| Реактивне утворення | 0.412 |  |  | -0.506 |

Примітка: відзначені завантажувальні дані >0,40.