

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи

На правах рукопису

ОЛІЙНИК ІННА МИКОЛАЇВНА

**ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ
ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

Освітньо-професійна програма «Соціальна робота. Соціальна педагогіка»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:

СТЕПАНЕНКО ВІКТОРІЯ ІВАНІВНА

доктор педагогічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № ____

засідання кафедри соціальної роботи

та педагогіки вищої школи від ____ 2024 р.

Завідувач кафедри

_____ проф. Чернета С. Ю.

АНОТАЦІЯ

Олійник І. М. Профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану: робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»: 231 / Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2024. 67 с.

Мета дослідження: розробити та впровадити програму соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження: профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

Предмет дослідження: зміст, форми і методи профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

У роботі визначено особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи під час війни, розкрито сутність і зміст профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи, окреслено категорії фахівців із соціальної роботи, схильні до професійного вигорання. За результатами діагностики на констатувальному етапі експерименту виявлено, що показники наявності у фахівців із соціальної роботи високого рівня професійного вигорання склали 57,1% тобто більше, ніж у половини фахівців, які взяли участь в анкетуванні. Показники середнього рівня професійного вигорання склали 28,6%, низького – 14,3%. Це обумовило потребу розробки та впровадження програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. Впровадження програми відбувалося у декілька етапів (підготовчий, основний, заключний). За даними підсумкової діагностики показники середнього рівня професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи зменшилися на 14,3%, високого – на 42,8%. Такі результати засвідчили ефективність програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

Отримані результати дослідження можуть стати в нагоді у профілактичній роботі соціальних установ, які здійснюють діяльність щодо профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

Ключові слова: програма тренінгу, професійне вигорання, профілактика, фахівець і соціальної роботи, воєнний стан.

SUMMARY

Oliinyk I. Prevention of professional burnout among social work specialists in the conditions of martial law: Master's thesis: 231 / Lesya Ukrainka Volyn National University. Lutsk, 2024. 67 p.

The purpose of the study: to develop and implement a program of social and psychological training on the prevention of professional burnout among social work specialists in the conditions of martial law. Object of the study is prevention of professional burnout among social work specialists. Subject of the study is content, forms and methods of prevention of professional burnout among social work specialists in social work in the conditions of martial law.

In the thesis identifies the features of professional burnout among social work specialists during the war, reveals the essence and content of professional burnout of social work specialists prevention, outlines the categories of social work specialists prone to professional burnout. According to the results of the diagnostics at the ascertaining stage of the experiment, it was found that the indicators of the presence of a high level of professional burnout among social work specialists were 57.1%, that is, more than half of the specialists who participated in the questionnaire. The indicators of the average level of professional burnout were 28.6%, and the low level was 14.3%. This necessitated the development and implementation of a program of social and psychological training on the prevention of professional burnout among social work specialists in the conditions of martial law. The implementation of the program took place in several stages (preparatory, main, final). According to the final diagnostics, the indicators of the average level of professional burnout among social work specialists decreased by 14.3%, and the high level by 42.8%. Such results confirmed the effectiveness of the program of social and psychological training on the prevention of professional burnout among social work specialists in the conditions of martial law.

The results of the study may be useful in the preventive work of social institutions that carry out activities to prevent professional burnout among social work professionals.

Key words: training program, professional burnout, prevention, social work specialist, martial law.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	9
1.1. Особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи під час війни	9
1.2. Сутність і зміст профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи	14
1.3. Категорії фахівців із соціальної роботи, схильні до професійного вигорання	17
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	23
2.1. Розробка програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.....	23
2.2. Упровадження програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану	30
2.3. Аналіз результатів дослідження	35
ВИСНОВКИ.....	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	42
ДОДАТОК.....	47

ВСТУП

Професійна діяльність займає значне місце в житті людини та має великий вплив на її формування як професіонала, спосіб життя і поведінку. Такий вплив може мати як позитивний, так і негативний, руйнівний характер у відношенні до особистості як до виконавця професійної діяльності. В умовах воєнного стану посилилася увага до проблеми професійного вигорання фахівців із соціальної роботи, здійснюються профілактичні заходи, спрямовані на зниження негативних наслідків, які може спричинити цей феномен.

Аналіз наукових публікацій засвідчив, що проблема вдосконалення професійно важливих якостей у фахівців із соціальної роботи, детермінант феномену професійного вигорання у цьому контексті та його профілактики висвітлювалася у роботах М. Борисової [2], Т. Брижоватого, О. Волгіної, А. Галай, Д. Дмитрієва [4], А. Васирик, О. Доди [7], Ю. Жогно [12], О. Качур [14], С. Машак [15], О. Мірошниченко [17], І. Пахомова [21], Г. Рідкодубської [25], Н. Самикіної, В. Сулицького [27], В. Старик [29], Я. Чаплак, Н. Коновчук [34], М. Яроменок [36], A. Maddock [37], A. Baldschun, J. Hämmäläinen, P. Töttö, O. Rantonen, P. Salo [38] та ін.

Однак проблема професійного вигорання фахівців із соціальної роботи, особливо в умовах воєнного стану, є актуальною і потребує подальшого вивчення. Як відомо, за несприятливих обставин, нестабільної соціально-економічної ситуації, відсутності належних умов до здійснення будь-якої професійної діяльності тощо показники наявності синдрому професійного вигорання мають тенденцію до зростання [32, с. 29]. Отже, проблема професійного вигорання фахівців із соціальної роботи, існує та потребує не тільки наукового вивчення, але розробки профілактичних програм і заходів, спрямованих на її вирішення, що особливо затребувано в умовах воєнного стану.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дослідження виконано у межах комплексної науково-дослідної теми кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Волинського національного університету імені Лесі Українки «Компетентнісна модель професійного розвитку сучасного фахівця» (державний реєстраційний номер 0124U003596).

Об'єкт дослідження: профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

Предмет дослідження: зміст, форми і методи профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

Мета дослідження: розробити та впровадити програму соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні про те, що розробка й упровадження програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи забезпечить їх стійкість до несприятливих чинників у професійній діяльності та знизить рівень їхнього професійного вигорання.

Завдання дослідження:

1. Визначити особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи під час війни.
2. Розкрити сутність і зміст профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.
3. Окреслити категорії фахівців із соціальної роботи, схильні до професійного вигорання.
4. Розробити програму соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

5. Впровадити програму соціально-психологічного тренінгу та надати практичні рекомендації фахівцям із соціальної роботи щодо профілактики професійного вигорання в умовах воєнного стану.

Методи дослідження:

теоретичні: аналіз джерел наукової літератури, синтез для визначення понять «професійне вигорання», «фахівець із соціальної роботи»; порівняння, систематизація, узагальнення, конкретизація для визначення і розкриття складових профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи; обґрунтування для розробки програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану;

емпіричні: експрес-анкета для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання з метою визначення наявності його рівня у фахівців із соціальної роботи; експеримент;

методи математичної статистики: методи описової математичної статистики, Т-критерій Вілкоксона для порівняння результатів первинної і підсумкової діагностики.

Експериментальна база дослідження: Департамент соціальної та ветеранської політики Луцької міської ради та Державна установа «Всеукраїнський молодіжний центр». Загальна кількість учасників, які взяли участь в експерименті, склала 7 осіб.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що уперше розроблено програму соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану; подальшого розвитку набули наукові уявлення про процес профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи; удосконалено зміст, форми й методи профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

Практичне значення дослідження полягає в розробці й апробації програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

Отримані результати дослідження можуть стати в нагоді у профілактичній роботі соціальних установ, які здійснюють діяльність щодо профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

Апробація результатів та публікації. Результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Волинського національного університету імені Лесі Українки, представлені у формі доповідей на публікації тез у збірниках наукових праць III Міжнародної науково-практичної конференції «Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку» (м. Полтава, 22–23 лютого 2024 р.) [18] та XV Міжнародної науково-практичної конференції науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми педагогіки, соціальної роботи та соціального забезпечення» (м. Луцьк, 16 травня 2024 р.) [19].

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі Вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (38 найменувань), одного додатку; містить 7 таблиць, 3 рисунки. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 67 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи під час війни

Повномасштабне російське вторгнення на територію України стало зовнішнім чинником розвитку синдрому професійного вигорання фахівців із соціальної роботи як суб'єктів, які здійснюють соціальну підтримку населення під час війни. Нестабільність, емоційна напруженість, великий потік інформації, нових зобов'язань та алгоритмів дій, збільшення кількості клієнтів, які перебувають у ситуації загрози життю чи здоров'ю, тощо – це ті обставини, які пришвидшують професійне вигорання фахівців із соціальної роботи, що актуалізує проблему дослідження та необхідність розробки ефективних інструментів профілактики і подолання проявів та наслідків цього явища, з урахуванням обставин, які склалися [5].

Професійне вигорання (за Х. Фреденбергом, яким введено відповідний термін) – це психічний стан здорової людини, яка перебуває в інтенсивному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Дослідники пов'язують, синдром професійного вигорання з появою в людини відчуття виснаження (емоційного, фізичного, розумового), безнадійності, безпорадності, депресії, розчарування [26]. Всі ці відчуття посилюються під час війни, що пов'язано з наданням допомоги великій кількості категорій населення, які перебувають у складних життєвих обставинах, є особливо вимогливими та потребують багато уваги і терпіння.

Професійне вигорання є однією з форм негативної професійної деформації спеціаліста, обумовлене переважно змінами емоційно-вольової сфери. Наслідки професійного вигорання проявляються індивідуально в кожного працівника, але загалом вони є типовими для органу чи установи, де співробітник здійснює свою безпосередню діяльність.

Професійне вигорання є складним психофізіологічним феноменом, який включає емоційне, розумове і фізичне виснаження внаслідок тривалого емоційного навантаження у зв'язку з професійною діяльністю у сфері людина-людина. Синдром «професійного вигорання» є одним з виявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності.

За Г. Сельє, «професійне вигорання» можна вважати стадією, для якої є характерним стійкий і неконтрольований рівень збудження. Т. Форманюком запропоноване визначення синдрому як «дезадаптованості фахівця до робочого місця через надмірне навантаження і неадекватні міжособистісні стосунки».

Наразі відомі три підходи до визначення синдрому «професійного вигорання»:

1. Розгляд «професійного вигорання» як стану фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Професійне вигорання у цьому випадку трактується приблизно як синдром «хронічної втоми».

2. Розгляд професійного вигорання як двовимірної моделі, яка складається, з емоційного виснаження та деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді і до себе.

3. Розгляд синдрому «професійного вигорання» як трьохкомпонентної системи, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень [23, с. 134].

У діяльності соціальних працівників інтенсивність спілкування вкрай висока, що значно підвищує їхню схильність до виникнення професійного вигорання. До основних проявів синдрому професійного вигорання відносять емоційну стриманість, особистісну обмеженість, агресивність, ігнорування індивідуальних особливостей клієнтів. Така професійна деформація заважає якісному виконанню фахівцями із соціальної роботи трудової діяльності та негативно впливає побудову відносин як з клієнтами, так і колегами [9].

Визначальними характеристиками професійних криз є:

- втрата відчуття нового;
- відсторонення від життя;
- зниження рівня професіоналізму;
- внутрішня роздубленість;
- зниження власної оцінки;
- втома;
- виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей.

Особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи включають такі симптоми:

- *фізичні* (втома; виснаження; схуднення; безсоння; незадовільний стан здоров'я тощо);
- *емоційні* (песимізм; цинізм; байдужість; безпорадність; безнадійність; агресивність; дратівливість; тривожність; нездатність зосередитися; депресія; втрата професійних перспектив; збільшення деперсоналізації тощо);
- *поведінкові* (нераціональне використання робочого часу; бажання відпочити; байдужість до їжі; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; нещасні випадки; імпульсивно-емоційна поведінка);
- *соціальні* (низька соціальна активність; падіння інтересу до дозвілля; обмеження соціальних та робочих контактів; відчуття ізоляції; нерозуміння; нестача підтримки тощо);
- *інтелектуальний стан* (незацікавленість; формальність; шаблонність у роботі; нудьга; апатія; зникнення смаку та інтересу до життя) [22].

Під час війни значно посилюються ризики і наслідки професійного вигорання фахівців із соціальної роботи (табл. 1.1). На емоційне перевантаження фахівця із соціальної роботи накладаються переживання за власну фізичну безпеку, безпеку рідних та клієнтів, що звертаються по допомогу, складності виконання професійних завдань за умови відсутності світла, опалення, достатнього зв'язку, повітряних тривог, скрутного психологічного стану [5].

Таблиця 1.1

Деякі ризики та наслідки професійного вигорання фахівців із соціальної роботи*

Ризики	Наслідки
зниження якості роботи, втрата інтересу до неї і навіть до зміни професії та роду діяльності	неадекватні емоційні реакції, редукція професійних обов'язків
розвиток тривожності, посилення нервових і депресивних настроїв, розвиток захисних реакцій	формування людини як емоційно закритої системи, відстороненої, байдужої
руйнування фізичного та психологічного здоров'я фахівця	небезпека для клієнтів, які звертаються до соціальних служб, оскільки професійне вигорання фахівця позначається на якості соціальної роботи, спілкуванні із клієнтами, значною мірою псує особисте життя людини – її здоров'я, психологічний стан, взаємини в родині тощо.

*Складено на основі даних [5]

Причини синдрому професійного вигорання поділяють на особистісні, організаційні, професійні.

Серед особистісних причин виокремлюють: внутрішньоособистісний конфлікт, забезпечення власних дефіцитів, потреб: відчувати владу, бути потрібним; наявність потреб, неможливість задоволення яких спричиняє фрустрацію; особистий стиль реакцій на стресову ситуацію; брак друзів; надмірна особистісна відповідальність (у сім'ї, на роботі).

До організаційних причин належать: неадекватний розподіл робочого часу; несприятливі умови роботи; неадекватні терміни виконання роботи; велике навантаження; недостатню кількість ресурсів; низьку оплату праці; неадекватний розподіл між відповідальністю та владою; відсутність можливості кар'єрного просування.

Серед професійних причин виокремлюють: нереалістичні очікування щодо роботи; надмірну ідентифікацію з клієнтом; тип клієнтів; відсутність ознак успіху у роботі; протиріччя між клієнтом, працівником та організацією; діяльність, пов'язану з інтенсивним спілкуванням; невідповідну професійну підготовку; неадекватну супервізію, брак схвалення, заохочення, негативний стиль керівництва; нерозуміння з боку керівництва, ізолюваність від колег; невідповідність системи послуг потребам клієнта [13, с. 229].

В умовах воєнного стану держава повинна вжити необхідні комплексні заходи щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи, зокрема тих, які стосуються питань їх матеріального забезпечення, створення належних умов праці, розуміння суспільної важливості професії, соціально-інформаційної підтримки фахівців.

1.2. Сутність і зміст профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи

Одним з основних завдань збереження працездатності фахівців із соціальної роботи є добір методів профілактики негативного впливу професії [35]. Оскільки вони належать до професій «людина – людина», найбільш схильних до синдрому вигорання, тому доцільність добору заходів щодо збереження їхнього здоров'я є очевидною.

У науковій літературі пропонуються різні шляхи профілактики та подолання професійної деформації, зокрема такі як:

- необхідність професійної підготовленості до майбутньої професійної діяльності;
- вміння спілкуватися з різними соціальними типами людей;
- своєчасно вирішувати проблеми особистого і професійного характеру;
- підвищувати рівень професійної компетентності;
- використовувати природні захисні механізми своєї психіки від зростаючого тиску нервово-психічних перевантажень тощо [24].

Д. Лейк надає такі поради щодо протистояння вигоранню:

- правильне харчування; рухливий спосіб життя (фізичні тренування по 20–30 хв. 3 р. на тиждень);
- правильне дихання (рівне, глибоке, діафрагмальне);
- перерви в роботі і активний відпочинок;
- розвантажувальні дні зі зміною діяльності;
- екскурсії, прогулянки і поїздки на природу;
- культивування в собі відчуття спокою;
- використання технік для саморегуляції психічного стану [8, с. 81].

Д. Боргалт і М. Мелоч пропонують способи запобігання вигоранню на індивідуальному рівні:

- усвідомлення своїх особистих потреб і мотивів у виборі професії;

- розпізнання, розуміння проблем реальності;
- визначення своєї відповідальності на рівні організації;
- забезпечення роботи супервізора чи консультанта;
- планування періодів своєї активності з чітким визначенням часу для відпочинку [24, с. 133].

Розглянемо підходи до профілактики синдрому професійного (рис. 1.1).



Рис. 1.1 Підходи до профілактики синдрому професійного вигорання

Екзистенційно-гуманістичний підхід передбачає, що професійна діяльність може впливати на фахівців із соціальної роботи негативно, однак у той же час самому фахівцю слід стежити за собою, бути діяльним, активним, усвідомити та активізувати власні ресурси.

Комбінований підхід сприяє емоційно-мотиваційній залученості фахівця у роботу, що знижує ризик вигорання (рішучість, зацікавленість у роботі, лояльність по відношенню до організації та ін.);

Когнітивний підхід передбачає профілактику професійного вигорання сфокусована на оптимізації взаємодії суб'єкта; стресогенні ситуації, які містять потенційну загрозу, під впливом когнітивної оцінки й емоційних переживань суб'єкта праці, можуть перетворюватися в реальні стресові ситуації і призводити до негативних наслідків у вигляді професійних деструкцій та деформацій;

Транзактний підхід – це оперування емоційними, когнітивними, мотиваційними та поведінковими ресурсами стресостійкості у роботі з фахівцями, які мають прояви професійного вигорання, з метою формування у

них нових більш адаптивних моделей подолання та адаптації до стресових ситуацій.

Також визначимося з напрямками профілактики та подолання синдрому професійного вигорання, перелік яких представлено на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Напрямами профілактики та подолання синдрому професійного вигорання

Окреслимо ці напрями враховуючи певні деталі:

1) пом'якшення дій організаційних і статусно-рольових стресів на рівні установи і в кожному підрозділі шляхом згуртування команди, розвитку високої культури і «здорової» атмосфери в колективі, професійна та адміністративної підтримки; виробки стандартів формального та неформального спілкування (екологічна парадигма управління стресами на роботі):

2) розвиток раціональної і позитивної оцінки стресових ситуацій, актуалізація особистісних ресурсів стресостійкості та конструктивних моделей подолання стресів на роботі, розширення комунікативної компетентності фахівців із соціальної роботи; оволодіння методами позитивного й раціонального мислення (процесуально-когнітивна парадигма).

3) управління рівнем професійного стресу і профілактики синдрому вигорання шляхом підвищення вмінь управляти стресами, розвитку навичок саморегуляції (парадигма регуляції стресових станів);

4) проведення тренінгів емпатійної поведінки; релаксаційних та медитативних технік, формування стресостійкості, комунікативних навичок

спілкування, взаємодії з оточуючими, фасилітації діалогу і саморегуляції, оволодіння навичками аутогенного тренування як профілактики посттравматичних станів у фахівців із соціальної роботи тощо [24].

Сутність профілактики полягає у здійсненні системи заходів, спрямованих на:

- забезпечення соціального і психічного здоров'я особистості;
- попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи, суспільства;
- створення умов, сприятливих для цього розвитку.

Профілактична робота є тим аспектом діяльності, який спрямований не стільки на розв'язання сьогоденних проблем, скільки на перспективу. Профілактика сприяє повноцінному соціально-професійному розвитку особистості, попередженню можливих криз, особистісних і міжособистісних конфліктів, включаючи надання рекомендацій щодо покращання соціально-професійних умов і самореалізації з урахуванням суспільно-економічних відносин [10].

Отже, профілактика професійного вигорання повинна базуватися на комплексному підході з урахуванням індивідуальних та організаційних чинників. Важливою складовою у цьому процесі є розробка комплексних шляхів формування стійкої професійної мотивації, розвитку нових стимулів професійної кар'єри, зацікавленості в сумлінному виконанні службових обов'язків, допомога і підтримка колег.

1.3. Категорії фахівців із соціальної роботи, схильні до професійного вигорання

Діяльність фахівця із соціальної роботи пов'язана з інтенсивним, тривалим спілкуванням з клієнтом. Дані різних досліджень свідчать, що до

вигорання більш схильні молоді, недосвідчені фахівці із соціальної роботи, оскільки вони мають нереалістичні очікування щодо професії, організації діяльності та професійної успішності. Джерелом професійного вигорання можуть слугувати завищені і незадоволені очікування.

Професійне вигорання має певні гендерні особливості. Загроза його виникненню залежить, крім вікового цензу, ще й від статі працівника. Соціальним працівникам-жінкам, яких серед цієї професії значно більше, окрім боротьби з професійними стресами необхідно вести домашній побут і знаходити час для сім'ї та дітей. Низька оплата праці і відносно низький соціальний статус також є чинниками, які сприяють появі синдрому професійного вигорання [9].

О. Главацька у своєму дослідженні надає дані дослідження серед соціальних працівників (м. Тернопіль), результати якого засвідчили, що домінуючим компонентом в структурі синдрому професійного вигорання у соціальних працівників є емоційне виснаження (рис. 1.3).

У 30% респондентів рівень професійного вигорання є яскраво вираженим і перевищує 55%, що свідчить про потенційну загрозу виникнення цього синдрому. Дослідження засвідчило, що розвиток синдрому професійного вигорання у соціальних працівників відбувається через емоційне виснаження, яке характеризується емоційною спустошеністю, втомою, апатією, зменшенням взаємодії з оточуючими, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням та ін. [9].

У Дніпродзержинському енергетичному технікумі для дослідження синдрому професійного вигорання була створена вибірка з кураторів груп (22 особи віком від 23 до 72 років). Стаж педагогічної роботи кураторів складав від 1 до 31 років. За результатами дослідження 0% кураторів не належали до числа терплячих і спокійних людей, їх дратувало майже все. Вони легко втрачали рівновагу через розлад нервової системи, посилюючи непорозуміння з оточуючими. 89% респондентів належали до найпоширенішої групи людей, яких дратують тільки дуже неприємні речі.

11% опитаних – достатньо спокійні люди і дивляться на життя реально. Їх не так легко вивести з рівноваги.



Рис. 1.3. Рівень розвитку основних компонентів синдрому професійного вигорання у соціальних працівників

Взято з: [9].

Результати опитування респондентів щодо того, наскільки вони відчувають професійне вигорання у своїй роботі були такими:

1. Так, вигорів на 100% – 0% кураторів;
2. Вигорів на половину – 3,5%;
3. Починаю вигорати – 7%;
4. Ні, ще тримаюсь – 78,5%;
5. А що це таке? – 11%.

25% кураторів повні сил та ентузіазму, найближчим часом їм не загрожує професійне перегорання; У 75% респондентів ще не перегорає, робота викликає інтерес, як і раніше. У 0% опитаних, яким загрожує хронічна депресія, втрата своєї принадності, присутні явні ознаки вигорання. 89%

респондентів вважають, щоб уникнути синдрому «професійного вигорання» треба працювати тільки з задоволенням та бачити результати своєї праці [33].

Можна виокремити такі групи працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання:

1. Інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. У них відсутній надлишок життєвої енергії. Такі фахівці є скромними, сором'язливими, схильними до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме у них може накопичуватися емоційний дискомфорт.

2. Люди, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.

3. Жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.

4. Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця. Також працівники, що займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів [3].

Окрім зазначеного, особливою умовою, яка посилює вірогідність проявів синдрому професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи є робота в умовах небезпеки для життя через умови війни (обстріли, відсутність світла й опалення, засобів комунікації тощо). З метою об'єктивної оцінки ситуації, що склалася, виникла необхідність проведення констатувального експерименту. На цьому етапі нами було застосовано Експрес-анкету для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання [30] з метою виявлення наявності його показників у фахівців із соціальної роботи.

Слід зазначити, основою вибору цього діагностичного інструменту став виокремлений нами емоційний критерій, оскільки емоційне вигорання є

першою сходинкою до розвитку синдрому «професійного вигорання» фахівців із соціальної роботи.

Встановлено, що робота фахівців із соціальної роботи пов'язана з великими нервово-психічними навантаженнями. Маються на увазі не тільки фізіологічні чинники, зв'язані з умовами праці – гіподинамія, підвищене навантаження на зоровий, слуховий і голосовий апарати тощо. Мова також йде насамперед, про психологічні й організаційні труднощі: необхідність бути увесь час «у формі», неможливість вибору клієнтів, відсутність емоційної розрядки, велика кількість контактів протягом робочого дня.

За такої роботи день у день рівень напруженості може зростати. Можливими проявами напруженості можуть бути: збудженість; підвищена дратівливість; занепокоєння; м'язова напруга; затиски в різних частинах тіла; пришвидшене дихання; серцебиття; підвищена стомлюваність тощо [13, с. 227].

Отримані дані засвідчили, що у фахівців із соціальної роботи наявні всі рівні професійного вигорання: низький, середній та високий (табл. 1.2).

Однак при порівнянні показників цих рівнів виявлено, що показники середнього і високого рівнів професійного вигорання фахівців із соціальної роботи значно вищі за показники низького рівня. Так, показники високого рівня професійного вигорання склали – 57,1%. Тобто, це більше половини фахівців із соціальної роботи. Показники середнього рівня професійного вигорання склали 28,6%, низького – 14,3%.

Отримані результати первинної діагностики у відсотках наявності у фахівців із соціальної роботи зазначених рівнів представлені у табл. 1.3.

Таблиця 1.2

**Результати первинної діагностики за Експрес-анкетою для
оцінювання рівня синдрому професійного вигорання**

№ п/п	Загальний бал	Рівень професійного вигорання
1	16	Високий
2	19	Високий
3	14	Високий
4	11	Середній
5	16	Високий
6	9	Середній
7	2	Низький

Таблиця 1.3

**Результати первинної діагностики показників професійного
вигорання у відсотках (%)**

Рівні професійного вигорання	Результат у %
I (низький)	14,3%
II (середній)	28,6%
III (високий)	57,1%

Отримані результати засвідчили, що всі зазначені вище складові, призвели до появи у фахівців із соціальної роботи перших ознак професійного вигорання.

Отже, у зв'язку з високою імовірністю розвитку синдрому професійного вигорання у представників соціальних професій, актуальності набуває питання профілактичних заходів попередження та подолання цього явища, зокрема розробка і проведення тренінгових програм, що буде розкрито нами у практичній частині роботи.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Розробка програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану

У першому розділі кваліфікаційної роботи було теоретичні засади проблеми дослідження. Зокрема, розкрито особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи під час війни, сутність і зміст профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи, категорії фахівців із соціальної роботи схильні до професійного вигорання.

Тренінг (англ. train, training – виховувати, вчити, привчати) – багатофункціональний метод соціально-психологічного впливу на особистість, що виконує перетворювальну, коригувальну, профілактичну та адаптивну функції [31].

Соціально-психологічний тренінг є особливою формою групової роботи, яка характеризується власними можливостями, певними обмеженнями, принципами, правилами та проблемами. Його сутність полягає у навчанні, набутті нових навичок, засвоєнні інших соціально-психологічних можливостей, можливості особистісних змін [20].

Для уникнення професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану дуже важливо правильно організувати робочий процес. Принципи командної роботи суттєво відрізняються від традиційних підходів і вимагають від учасників бригадного стилю мислення та взаємодії.

Переваги команди.

Цінність команди полягає у взаємній підтримці, яка є особливо важливою, тому що існує небезпека вигорання. Підтримка колег й оптимальна взаємодія з менеджментом установи є важливими у процесі запобігання вигоранню.

Розвиток команди.

У розвитку команди важливе місце займає організація навчання, яке має на меті розвиток. Функціонування команди є динамічним, а не статичним процесом. Побудова команди повинна бути постійною і безперервною. Творчі характеристики характеризуються позитивними якостями і результатами роботи та орієнтовані на розвиток.

Основні принципи роботи команди :

- розподіл ролей та функцій команди динамічний, рівномірний, з дотриманням свободи кожного її члена під час виконання ним своїх функцій;
- зустрічі команди регулярні (приблизно 1 р. на 2 тижні) з обговоренням «складних клієнтів / випадків»;
- інформування щодо питань, які стосуються роботи з певним клієнтом, взаємне;
- обмін думками для досягнення згоди і взаєморозуміння;
- контроль і самоконтроль на кожному етапі роботи з клієнтом;
- виключення зайвої жорсткої регламентації стилю роботи усіх членів команди;
- розширення діапазонів стилю роботи, крім директивного;
- зусилля команди повинні бути різносторонніми;
- підвищення комунікативних умінь членів команди є динамічним процесом;

- обговорення ефективності роботи кожного члена команди послідовне (групова супервізія);
- використання єдиного однозначного словника понять і термінів [16, с. 26 – 27].

Основна функція тренера – управління груповим процесом. Операції:

- створення позитивного психологічного клімату в групі, що сприяє зниженню рівня емоційного напруження серед учасників групового процесу);
- пробудження інтересу та мотивації учасників групи до виконання завдань соціально-психологічного тренінгу;
- рефлексія спонукання членів групи до роздумів, аналізу своєї поведінки,
- створення бар'єрів для певних типів поведінки, наприклад, для негативної критики спрямованої один на одного [20].

Якості фахівця із соціальної роботи, які допомагають уникнути професійного вигорання:

- 1) добре здоров'я; свідома, цілеспрямована турбота про свій фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя);
- 2) висока самооцінка; впевненість у собі своїх здібностях та можливостях;
- 3) досвід успішного подолання професійного стресу;
- 4) здатність до конструктивних змін у напружених умовах;
- 5) висока мобільність;
- 6) відвертість;
- 7) товариськість;
- 8) самостійність;
- 9) прагнення спиратися на власні сили.

- 10) здатність формувати і підтримувати в собі позитивні й оптимістичні настанови та цінності (як по відношенню до себе, так і до інших та життя взагалі);
- 11) вміння звернутися за допомогою у разі необхідності;
- 12) вміння не боятися задавати «дурні питання»;
- 13) вміння приймати допомогу [16, с. 27 – 28].

За Ю. Ємельяновим до переваг навчання в тренінговій групі під час інтенсивного, взаємного обміну почуттями, думками та діями відносяться:

- відчуття більшої симпатії один до одного, відкритість для сприйняття точок зору інших, готовність до зміни власних установок;
- створення умов для формування загально визнаної психологічної мови, а також консолідація групового досвіду в пізнанні психічної реальності, викладення своїх переживань, намагань, цілей і очікувань;
- навчання спілкуванню в лабораторних умовах, що допомагає учасникам усвідомити межу між процесуальним і змістовним аспектами комунікації (наприклад, «до побачення» можна вимовити з почуттям глибокого суму або відтінком полегшення);
- лабораторний метод сприяє розумінню структурно-функціональних стосунків у житті груп. Спостереження за взаєминами у групі, фіксування особливостей міжособистісного стилю поведінки, специфіки вербальної і невербальної презентації, виконання групою завдань: як поставити цілі, скласти плани тощо.

Груповий ефект, який виникає у групі під час спільної роботи, визначає як зміну установок учасників групи щодо неефективної поведінки, так і набуття нового досвіду спілкування з людьми [20].

Отже, тренінг поєднує у собі багато прийомів індивідуальної і групової роботи та вважається одним із перспективних методів вирішення певної проблеми.

Таким чином, зробивши теоретичне обґрунтування тренінгової форми роботи на основі вивчення наукової, навчальної та методичної літератури, можемо приступити до розробки соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

При розробці тренінгу нами було враховано наступні обставини. Наслідки професійного вигорання проявляються індивідуально в кожного працівника, але загалом вони є типовими для служби чи підрозділу, в якому працівник працює.

Виконання службових функцій фахівцями, які безпосередньо контактують із клієнтами, передбачає вплив на працівників їхньої субкультури, іноді звичок і навіть ціннісних орієнтацій.

Окрім цього є й ряд інших об'єктивних та суб'єктивних чинників, які впливають на професійну деформацію:

- чинники, які мають зв'язок зі змістом, організацією, умовами професійної діяльності та окремими службовими завданнями;
- особливості організації службової діяльності, фізичні та психологічні перевантаження;
- професійна корпоративність та професійна ізоляція;
- наявність владних повноважень та рівень контролю за правомірністю їх застосування;
- стан соціально-правового захисту фахівців;
- громадська думка щодо діяльності фахівців із соціальної роботи;
- низька довіра громадян до установ соціальної сфери;

- чинники, пов'язані з безпосереднім соціальним оточенням працівників (робоче та позаробоче середовище) тощо.

На особливу увагу заслуговують фактори суб'єктивного характеру, які пов'язані з індивідуально-психологічними, особистісними характеристиками, зокрема це:

- недостатня морально-вольова надійність (здатність дотримуватися офіційних вимог діяльності в умовах психологічного впливу з боку осіб, зацікавлених у її порушенні);
- низька стійкість та витривалість (спроможність зберігати чи підвищувати працездатність у несприятливих ситуаціях професійної діяльності);
- недостатня соціально-психологічна культура та підготовленість;
- неадекватна професійна мотивація (розчарування, зневіра, байдужість, втрата професійної перспективи та ін.);
- жорсткі, упереджені професійні стереотипи та установки;
- нездатність переключитися на інші види діяльності;
- неефективне проведення дозвілля тощо [6].

Ефективна профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи можлива лише за умови свідомого ставлення до важливості цієї проблеми, індивідуального усвідомлення і бажання працівників. Проте такий вплив може бути лише формальним, в той час, коли сама людина – працівник не усвідомить, що з нею відбуваються негативні зміни і не почне активно їм протидіяти.

Отже, взявши до уваги розглянуті вище об'єктивні і суб'єктивні обставини, основна *мета програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану* полягала у формуванні їх позитивного ставлення до власної діяльності.

Завдання:

- навчання технікам розвитку позитивістського мислення;
- розвиток умінь знімати психоемоційне напруження;
- оволодіння техніками самоконтролю, самоорганізації;
- розвиток почуття віри у власні сили та можливості;
- формування почуття власної потрібності та важливості.

Загальна кількість занять – 3.

Загальна тривалість тренінгу – 10 год.

Тренінгова програма була розроблена на основі тренінгових вправ Н. Баранової, тренінгового заняття з профілактики емоційного вигорання «Шлях до себе» Л. Семенюк, арт-терапевтичних методик О. Деркач та ін. [1; 11; 28].

Зміст занять програми соціально-психологічного тренінгу представлено у Додатку 1.

Отже, розроблена нами програма соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану має на меті формування у них позитивного ставлення до власної діяльності. Суть занять полягає у навчанні технікам розвитку позитивістського мислення, розвитку уміння знімати психоемоційне напруження. Особлива увага також звертається на оволодіння техніками самоконтролю, самоорганізації, розвитку почуття віри у власні сили та можливості, формування почуття власної потрібності та важливості.

Кожного дня фахівці із соціальної роботи в процесі виконання своїх професійних обов'язків стикаються з різноманітними труднощами. Нерідко їм задля розуміння всієї повноти життєвої ситуації клієнтів доводиться пропускати крізь себе їхній життєвий досвід, а це в свою чергу потребує значних емоційних витрат. Внаслідок такої виснажливої праці у фахівців із соціальної роботи можуть виникати розлади психоемоційного здоров'я.

Саме тому, у цьому контексті актуальним є впровадження розробленої нами програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану, що і буде розглянуто у наступному підрозділі нашої кваліфікаційної роботи.

2.2. Упровадження програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану

Програму соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану було впроваджено на базі Департаменту соціальної та ветеранської політики Луцької міської ради та Державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр». Програма впроваджувалася у три етапи: підготовчий, основний і заключний.

На підготовчому етапі було вирішено організаційні питання щодо проведення соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. Зокрема, на цьому етапі було обговорено питання тривалості, частоти проведення занять.

Нами здійснено процес координування та впровадження розробленої програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

На підготовчому етапі також було проведено первинну діагностику, яка передбачала виявлення у фахівців рівня професійного вигорання.

Первинне діагностування здійснено за допомогою Експрес-анкети для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання, результати якого були представлені у пункті 1.3.

Результати первинної діагностики на констатувальному етапі експерименту послужили поштовхом до переходу до наступного етапу – *основного*, який передбачав безпосереднє впровадження програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

Враховуючи специфіку роботи та неймовірну завантаженість фахівців із соціальної роботи, ними було обрано найбільш підходящий, на їх думку, день для проведення занять – четвер. Заняття проводилися протягом трьох тижнів.

Серед питань, які були розглянуті під час проведення занять тренінгу, зазначалися різноманітні методики своєї поведінки, як у повсякденному житті, так і під час спілкування із клієнтами. Це, насамперед, були методики розслаблення та контролю психоемоційної поведінки.

Після проведення кожного заняття відбулося обговорення, під час якого працівники ділилися пережитими емоціями. Загалом фахівці із соціальної роботи були зацікавлені питаннями і ситуаціями, які обговорювалися під час занять. Учасники тренінгу на практиці випробували ці прийоми та оцінили їх ефективність.

Заняття тренінгу проводилися у досить цікавому форматі. Учасники брали активну участь у різних формах роботи. Наприклад, на початку знайомства, кожен із присутніх мав можливість охарактеризувати себе, назвати притаманні собі якості. Згодом учасники згадали, що таке деформація, професійна деформація, як вона впливає на зміни нашого характеру, що виникають у результаті багаторічної професійної діяльності.

Після проведення занять тренінгу його учасникам було рекомендовано застосовувати наступні методи і форми профілактики професійного вигорання:

- урізноманітнити інтереси в позаробочий час;
- розширити коло спілкування;
- цікавитися соціальним і культурним життям;
- займатися спортом;
- переносити свої позитивні емоції та цінності на оточуюче середовище;
- знаходити час для повноцінного відпочинку;
- мати навички ефективної протидії негативним впливам;
- знати механізми відновлення позитивних психоемоційних станів;
- зберігати фізичне і психічне здоров'я.

Надано практичні поради, зміст яких надано нижче. Текст цих порад взято з: [16].

ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ

Що робити, якщо ви помітили перші ознаки вигорання?

Перш за все, визнати, що вони є.

Ті, хто допомагає іншим людям, як правило, прагнуть заперечувати власні психологічні проблеми. Важко признатися самому собі: «я страждаю на професійне вигорання». Тим більше, що у важких життєвих ситуаціях включаються внутрішні неусвідомлювані механізми захисту. Серед них – раціоналізація, витіснення травматичних подій.

Люди часто оцінюють ці прояви невірно – як ознаку власної «силы». Деякі захищаються від своїх власних важких станів і проблем за допомогою уходу в активність, вони прагнуть не думати про них і повністю віддають себе роботі, допомозі іншим людям. Допомога іншим дійсно на деякий час може принести полегшення. Проте тільки на деякий час. Адже надмірна

активність шкідлива, якщо вона відволікає увагу від допомоги, якої потребуєте ви самі.

Пам'ятайте: блокування своїх почуттів і активність, виражена понад міру, можуть уповільнити процес вашого відновлення.

По-перше, ваш стан може полегшити фізична та емоційна підтримка від інших людей. Не відмовляйтеся від неї. Обговоріть свою ситуацію з тими, хто, маючи подібний досвід, відчуває себе добре.

Для професіонала при цьому доречна і корисна робота з супервізором – професійно досвідченішою людиною, яка при необхідності допомагає менш досвідченому колезі в професійно-особистісному вдосконаленні. У запланований період часу професіонал і супервізор регулярно спільно обговорюють виконану роботу. В ході такого обговорення здійснюється навчання і розвиток, які допомагають вийти з вигорання.

По-друге, в неробочий час вам потрібна самота. Для того, щоб справитися зі своїми відчуттями, вам необхідно знайти можливість побути одному, без сім'ї або близьких друзів.

Що потрібно та чого не потрібно робити при вигоранні?

- НЕ приховуйте своїх відчуттів. Проявляйте ваші емоції і давайте можливість вашим друзям обговорювати їх разом з вами.
- НЕ уникайте говорити про те, що трапилось. Використовуйте кожну можливість переглянути свій досвід наодинці з собою або разом з іншими.
- НЕ дозволяйте вашому відчуттю утруднення зупиняти вас, коли інші надають вам шанс говорити або пропонують допомогу.
- НЕ чекайте, що важкі стани, характерні для вигорання, пройдуть самі по собі.
- Виділяйте достатньо часу для сну, відпочинку, роздумів.

- Висловлюйте ваші бажання прямо, ясно і чесно, говорите про них сім'ї, друзям і на роботі.
- Намагайтесь зберегти нормальний розпорядок вашого життя, наскільки це можливо.

Що робити, якщо ви розумієте, що вигорання вже відбулося та досягло глибоких стадій?

Пам'ятаєте: необхідна спеціальна робота по відреагуванню травматичного досвіду і відродженню почуттів. Не намагайтесь провести цю роботу самі з собою – таку складну (та хворобливу) роботу можна виконати тільки разом з професійним психологом-консультантом.

Справжня мужність полягає в тому, щоб визнати що вам необхідна професійна допомога.

Спочатку йде важка робота, мета якої – «зняти панцир бездушності» та дозволити своїм відчуттям вийти назовні. Це не веде до втрати самоконтролю, але подавлення цих відчуттів може призвести до неврозів та фізичних проблем. При цьому важлива спеціальна робота з руйнівними «отруйними» відчуттями (зокрема, гнів, образа). Результатом цієї підготовчої роботи стає «розчищення» внутрішнього простору, що вивільняє місце для приходу нових, відроджених почуттів.

Наступний етап професійної роботи – перегляд ваших життєвих міфів, цілей і цінностей, своїх уявлень та відношення до себе самого, інших людей і до своєї роботи. Тут важливо прийняти і укріпити своє «Я», усвідомити цінність свого життя; прийняти відповідальність за своє життя і здоров'я і зайняти професійну позицію в роботі.

І лише після цього крок за кроком змінюються відносини з навколишніми людьми і способи взаємодії з ними. Відбувається освоєння нового своєї професійної ролі і інших своїх життєвих ролей та моделей поведінки. Людина знаходить упевненість в своїх силах. А значить – вона

вийша з-під дії синдрому емоційного вигорання і готова успішно жити і працювати [16, с. 45 – 46].

Отже, упровадження програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану відбувалося за трьома основними етапами: підготовчим, основним і заключним.

На підготовчому етапі проведена організаційна робота з фахівцями із соціальної роботи, вирішено й обговорено основні питання, які здебільшого стосувалися часу і тривалості проведення занять.

З фахівцями було здійснено первинне діагностування щодо виявлення у них рівня професійного вигорання за допомогою Експрес-анкета для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання.

На основному етапі програма соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану була впроваджена. Впровадження програми забезпечило отримання результату, який нами було поставлено за мету на початку роботи. Цей результат представлено у наступному підрозділі кваліфікаційної роботи.

2.3. Аналіз результатів дослідження

Перейдемо до останнього – заключного етапу нашого дослідження. Цей етап передбачав перевірку ефективності розробленої нами програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану.

На відповідному етапі роботи нами було отримано, проаналізовано і порівняно результати підсумкової діагностики з результатами первинного

діагностування. Результати первинної діагностики представлені у підрозділі 1.3, табл.1.2, 1.3.

Як і на констатувальному етапі експерименту, під час формувального експерименту використовувалася Експрес-анкета для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання. Результати підсумкової діагностики представлено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Результати підсумкової діагностики за Експрес-анкетой для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання

№ п/п	Загальний бал	Рівень професійного вигорання
1	17	Високий
2	9	Середній
3	2	Низький
4	2	Низький
5	2	Низький
6	2	Низький
7	1	Низький

Визначимо отримані результати підсумкової діагностики за Експрес-анкета для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання у відсотках.

За даними підсумкової діагностики у 14,3% респондентів було виявлено високий рівень професійного вигорання. Такі ж відсоткові показники виявлено у респондентів з середнім рівнем професійного

вигорання– 14,3%. Низький рівень професійного вигорання виявлено у 71,4% респондентів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати підсумкової діагностики показників професійного вигорання у відсотках (%)

Рівні професійного вигорання	Результат у %
I (низький)	71,4%
II (середній)	14,3%
III (високий)	14,3%

Порівняємо отримані у відсотках результати первинної і підсумкової діагностики (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Порівняння результатів первинної і підсумкової діагностики за Експрес-анкетую для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання у %

№	Рівень професійного вигорання	Первинна діагностика (%)	Підсумкова діагностика (%)	Відсоткова різниця (%)
1	Низький	14,3%	71,4	> на 57,1
2	Середній	28,6%	14,3	< на 14,3
3	Високий	57,1%	14,3	< на 42,8

Згідно з отриманими даними, представленими у табл. 2.3, наявність низького рівня професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи збільшилася на 57,1%, наявність середнього рівня професійного вигорання навпаки, зменшилася на 14,3%. Прояви високого рівня професійного вигорання зменшилися на 42,8%.

Порівняємо показники первинної і підсумкової діагностики за допомогою методу математичної обробки – Т-критерію Вілкоксона з метою

визначення ефективності розробленої та впровадженої нами програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. Цей критерій дозволяє проводити дослідження з невеликими групами респондентів (мінімальна кількість досліджуваних – 5). Критерій застосовується для порівняння показників в одній і тій же вибірці досліджуваних у двох різних умовах. Результати представлено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Порівняння результатів первинної і підсумкової діагностики за Експрес-анкетною для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання

№	Первинна діагностика	Підсумкова діагностика	Зсув ($t_{\text{після}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	16	15	1	1	1,5
2	19	9	-10	10	5
3	14	2	-12	12	6
4	11	2	-9	9	4
5	16	2	-14	14	7
6	9	2	-7	7	3
7	2	1	-1	1	1,5
Сума рангів нетипових зсувів:					1,5
$T_{\text{емп}}$					1,5
P					<0,05

Отримані результати свідчать про те, що відмінності між первинними та підсумковими показниками динаміки рівнів професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи за Експрес-анкетною для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання статистично значущі, тому що $T_{\text{емп}}$

дорівнює 1,5. За таблицею критичних значень критерію Т Вілкоксона для рівнів статистичної значущості $p \leq 0,05$ і $p \leq 0,01$ такий результат спостерігається при $p < 0,05$.

Порівняння результатів первинної і підсумкової діагностики за Експрес-анкетною для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання свідчить про ефективність розробленої нами Програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану, оскільки показники низького рівня професійного вигорання збільшилися на 57,1%. При цьому показники середнього і високого рівнів зменшилися. Прояви середнього рівня професійного вигорання зменшилися на 14,3%, високого рівня – на 42,8%.

Відповідні результати дозволяють зробити висновок про позитивні зміни щодо проявів професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи.

ВИСНОВКИ

1. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи – це психічний стан здорової людини, яка перебуває в інтенсивному спілкуванні з клієнтами, емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Синдром професійного вигорання пов'язаний з появою у фахівця відчуття виснаження (емоційного, фізичного, розумового), безнадійності, безпорадності, депресії, розчарування. Всі ці відчуття посилюються під час війни, що пов'язано з наданням допомоги великій кількості категорій населення, які перебувають у складних життєвих обставинах, є особливо вимогливими та потребують багато уваги і терпіння.

2. Профілактика професійного вигорання базується на комплексному підході з урахуванням індивідуальних та організаційних чинників. Важливою складовою у цьому процесі є розробка комплексних шляхів формування стійкої професійної мотивації, розвитку нових стимулів професійної кар'єри, зацікавленості в сумлінному виконанні службових обов'язків, допомога і підтримка колег.

3. У зв'язку з високою імовірністю розвитку синдрому професійного вигорання у представників соціальних професій, актуальності набуває питання профілактичних заходів попередження та подолання цього явища. В умовах воєнного стану держава повинна вжити необхідні комплексні заходи щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи, зокрема тих, які стосуються питань їх матеріального забезпечення, створення належних умов праці, розуміння суспільної важливості професії, соціально-інформаційної підтримки фахівців, організації відповідної тренінгової діяльності.

Робота в умовах воєнного стану, небезпеки для життя є особливою умовою, яка посилює вірогідність проявів синдрому професійного вигорання у фахівців із соціальної роботи. Емоційне вигорання є першою сходинкою до розвитку синдрому «професійного вигорання». Тому за основу було обрано

емоційний критерій. На констатувальному етапі експерименту застосовано Експрес-анкету для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання серед фахівців із соціальної роботи, за результатами якої показники наявності у фахівців із соціальної роботи високого рівня професійного вигорання склали 57,1%, тобто більше, ніж у половини фахівців, які взяли участь в анкетуванні. Показники середнього рівня професійного вигорання склали 28,6%, низького – 14,3%.

4. Результати первинної діагностики обумовили потребу розробки та проведення заходів, у напрямі збереження психосоціального здоров'я фахівців із соціальної роботи, спрямованих на профілактику їхнього професійного вигорання. Для цього було розроблено Програму соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану, мета якої полягала в формуванні їх позитивного ставлення до власної діяльності.

5. Впровадження програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи відбувалося у декілька етапів. На підготовчому етапі проведено організаційну роботу, вирішено й обговорено основні питання, які стосувалися часу і тривалості проведення заходів. На основному етапі програму було впроваджено. На заключному етапі проведено підсумкову діагностику, оцінено ефективність програми. За даними підсумкової діагностики високий і середній рівень професійного вигорання виявлено у 14,3% респондентів; низький – у 71,4% респондентів.

Порівняння результатів первинної і підсумкової діагностики надало можливість дійти висновку про ефективність програми соціально-психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану, оскільки показники низького рівня професійного вигорання фахівців із соціальної роботи збільшилася на 57,1%, а середнього і високого рівнів – зменшилися на 14,3% і 42,8% відповідно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баранова Н.П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності. Х.: Основа, 2009. 159 с.
2. Борисова М.В. Психологічні детермінанти феномена емоційного вигорання у педагогів. *Питання психології*. 2005. № 2. С. 96–104.
3. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів: метод. посіб. Вінниця: ММК, 2015. 39 с.
4. Брижоватий Т. В., Волгіна О. М., Галай А. О., Дмитрієв Д. О. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Оцінка рівня професійного вигорання працівників гуманітарної сфери». Київ, 2017. 51 с.
5. Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOPROSTIR: The Interdisciplinary Online Collection of Scientific Works on Sociology and Social Work*. 2022. №12. С. 24–32. DOI: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03>
6. Бутрин Т. Проведення тренінгу «Професійна деформація працівників кримінально-виконавчої служби» в Збаразькій виправній колонії №63. URL: <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/ter/uk/publish/article/80288;jsessionid=5D2A494F91B30FA1465B7559E6B60172> (дата звернення: 14.10.2023)
7. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління. 2019. Том 30 (69). №3. С. 130–135.
8. Ващук І. Б. Синдром професійного вигорання та методи гармонізації психофізичного стану педагогів. *Актуальні наукові психологічні та педагогічні дослідження сучасності* : VI Всеукр. наук. Інтернет-

конференції (26–27 жовт. 2017 р.): тези та статті доп. / Відп. Ред. Г.М. Ржевський, Т.Д. Перепелюк. К. : НУБіП, 2017. С. 79 – 82.

9. Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Вип. 4, № 2. С. 46–62

10. Голев С.В. Психопрофілактика та подолання синдрому «Професійного вигорання» у поліцейських Національної поліції України. Державна установа «Територіальне медичне об'єднання Міністерства внутрішніх справ України по Херсонській області», 2019. URL: <https://ks-tmo.mvs.gov.ua/news/show/53/uk> (дата звернення: 14.03.2024)

11. Деркач О. О. Педагогіка творчості: Арт-терапія та казкотерапія на допомогу вчителю, вихователю, практичному психологу: навч.-метод. посіб. Вінниця, ВДПУ, 2009. 88 с.

12. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2009. 22 с.

13. Запобігання інституалізації дітей раннього віку. Інноваційні технології соціальної роботи з профілактики відмов від новонароджених дітей: Методичний посібник / за заг. ред. Зверєвої І.Д., Петрочко Ж.В. К.: Століття, 2008. 224 с.

14. Качур О. Профілактика професійного вигорання у закладах освіти. *Психолог*. Жовтень, 2010. № 40 (424). С. 3–7.

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

16. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери» /За заг. ред. М. Л. Авраменка Л.: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

17. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

18. Олійник І. Профілактика професійного вигорання фахівців центру пробації як соціальна проблема. *Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку* : зб. наук. пр. за матер. III міжнар. наук.- практик. конфер. (Полтава, 22-23 лютого 2024 р.) / за ред. Л. О. Данильчук. Полтава : в-во ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2024. Т. II. С. 53–56.

19. Олійник І. Особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи під час війни. *Педагогіка* : зб. наук. пр.: матеріали XV Міжнар. наук.-практик. конфер. науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми педагогіки, соціальної роботи та соціального забезпечення» (м. Луцьк, 16 трав. 2024 р.). С. 102–104.

20. Орлан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. 2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. К.: Либідь, 2006. 560 с.

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

22. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогіка та психологія*: зб. наук. пр. Харків, 2016. Вип. 55. С. 202–210. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.194867>

23. Петрович В. С. Шляхи попередження й подолання професійного вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери. *Науковий вісник ВНУ ім. Лесі Українки. Сер. «Педагогічні науки»*. Луцьк : В-цтво ВНУ ім. Лесі Українки, 2011. № 17. С.130 – 135.

24. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: зб. тез II Всеукр. наук.-практ. конфер. (20 жовт. 2017 р.) / упор. Н. М. Бамбурак. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2017. 400 с.

25. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266–271. DOI: <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-42>

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

27. Самикіна Н., Сулицький В. Синдром вигорання у працівників пенітенціарної системи. *Соціальна психологія*. 2004. № 4 (6). С. 43-48.

28. Семенюк Л. М. Тренінгове заняття для педагогів з профілактики емоційного вигорання «Шлях до себе». *Творчий учитель – обдарований учень* : робота учасника II Всеукр. конкурсу. URL: <http://shkola.ostriv.in.ua/publication/code-61256D0D2D6DF/list-24B7BC55727> (дата звернення: 14.11.2024)

29. Старик В. А. Порівняльна характеристика синдрому професійного вигорання у фахівців соціономічних та технічних професій (на прикладі педагогів та рятувальників). *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. Харків: ХНПУ, 2012. Вип. 44. Ч. II. С. 207–214.

30. Стрелець В. О. Матеріал: Експрес-анкета для оцінювання рівня синдрому професійного вигорання. *Всеосвіта*. 2023. URL: <https://vseosvita.ua/library/ekspres-anketa-dlia-otsiniuvannia-rivnia-syndromu-profesiinoho-vyhorannia-712740.html> (дата звернення: 16.02.2024)

31. Тренінг. *Фармацевтична енциклопедія*. <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/6191/trening> (дата звернення: 17.01.2024).

32. У пошуках оптимальної моделі пенітенціарної діяльності в Україні: від людини до системи : матеріали круглого столу. Київ: Ін-т крим.-викон. служби, 2016. 163 с.

33. Циновнік Т., Стец М., Авер'янова Т. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання. *Наукові записки*. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. 2017. Вип. 10 (2). С. 149–152.

34. Чаплак Я. В., Коновчук Н. С. Попередження та профілактика виникнення емоційного вигорання у представників різних професій. URL: http://www.rusnauka.com/7_NMIV_2010/Psihologia/60196.doc.htm (дата звернення: 15.03.2024)

35. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. *Наукові праці*. Соціологія. Вип. 172. Т. 184. С. 102–105.

36. Яроменок М. А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. *Юридична наука і практика: пошук правової гармонії*: зб. матер. Міжнар. юрид. наук.-практ. конфер. «Актуальна юриспруденція» (5 жовт. 2017 р.): тези наук. доповідей. К.: Видавничий дім «АртЕк», 2017. С. 200 – 205.

37. Maddock A. The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers, *The British Journal of Social Work*. 2024. Vol. 54, Issue 2, P. 668–686. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>

38. Baldschun A., Hämäläinen J., Töttö P., Rantonen O., Salo P. Job-strain and well-being among Finnish social workers: Exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work*. 2019. Vol. 22. Issue 1. P. 43–58.

ДОДАТОК

ПРОГРАМА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ З ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

ЗМІСТ ЗАНЯТЬ

ЗАНЯТТЯ 1

1. Знайомство

Кожен учасник по черзі називає своє ім'я і говорить фразу, починаючи зі слів: «Мене на роботі цінують за...»

2. Правила роботи групи

Учасникам пропонується визначити правила роботи групи.

Наприклад:

1. Тут і зараз (говоримо у теперішньому часі).
2. Конфіденційність.
3. Толерантність.
4. Регламент.
5. Активність і лаконічність.
6. Добровільність.

3. Вправа «Очікування»

Кожному учаснику даються кораблики з паперу, на яких вони пишуть свої очікування від заняття та кріплять їх на острів «Очікування»

4. Міні-лекція

Синдром емоційного вигорання – стан емоційного та фізичного виснаження, зниження енергетичного потенціалу, яке супроводжується порушеннями емоційної сфери.

Фізичні порушення: зміна маси тіла (у будь-яку сторону); безсоння; задуха; проблеми з артеріальним тиском; тремтіння рук; стан фізичного виснаження; виникнення хвороб.

Емоційні порушення: песимізм; безнадія; апатія; нестача емоцій; почуття провини; спустошення; розгубленість; безсилля.

Інтелектуальні: зниження зацікавленості; непродуктивність мислення; формальне виконання роботи.

Соціальні: зменшення соціальних контактів; низька соціальна активність; нерозуміння інших; відчуття недостатньої підтримки з боку рідних та колег; відчуття професійної некомпетентності; виміщення негативу на близьких.

Причини:

- оточуюче середовище (постійний шум; монотонність праці; затхле приміщення; постійно на «бач»);
- ритм праці (перенавантаження; одноманітність або неочікувані «сюрпризи»);
- взаємовідносини (конфлікти).
- перспективи (точніше відсутність перспектив).

Еустрес – стан стресу, при якому людина збирається, щоб досягти чогось (позитивний).

Деустрес – стан стресу, який «вбиває».

Стадії синдрому емоційного вигорання:

- напруження – тривога, незадоволення роботою;
- резистенція – неадекватність в емоційних проявах, моральна дезорганізація;
- виснаження – відчуження, дефіцит емоцій, психосоматичні захворювання.

5. Самодіагностика асоціацій на слово «робота»

Протягом 10 хвилин фахівцям необхідно розкрити свої асоціації на слово «робота», використовуючи для цього 20 слів або речень, не намагаючись шукати правильні або неправильні відповіді, головні або другорядні. Просто записати їх так, як вони приходять на думку.

Рефлексія:

- Чи легко було передавати на папір власні асоціації?
- Чого більше гарного чи поганого?
- Скільки слів та речень ви встигли записати за 10 хв.?

Тепер ще раз подивіться на свої відповіді. Зеленим кольором відмітьте ті асоціації, які, на вашу думку, допомагають вам у роботі. Червоним – ті, які заважають, жовтим – які не впливають на вашу роботу.

Яких відповідей у вас більше? Зелених? Червоних? Жовтих?

Той колір, якого більше, характеризує ваше уявлення про власні можливості на роботі.

Зелений – бажання домогтися більшого, впевненість у власних здібностях та успіху.

Червоний – впевненість у собі, негативний вплив на людину думки інших та страх невдачі.

Жовтий – бажання досягти більшого на роботі, має таку ж силу, як і страх невдачі.

6. Вправа з арт-терапії

Мета: створити можливість для учасників проаналізувати свої переживання, побачити образ свого «Я» на символічному рівні та умови для рефлексії своїх почуттів відносно роботи.

Учасникам пропонується намалювати три дерева, які символізують їх роботу:

- 1 дерево – на початку дня;
- 2 дерево – у середині дня (кінець дня);
- 3 дерево – кінець тижня.

Рефлексія: Як ви вважаєте, чому ваші дерева саме такі?

7. Вправа «Свічка»

Учасники стають у коло. Доброволець виходить в середину кола, складає руки на груди, закриває очі і, не зрушуючи ніг з вихідного положення, «падає» на руки партнерам. Дуже дбайливо учасники «коливають» свого товариша, а він цілком їм довіряє. Домогтися, щоб якнайбільше учасників побувало в ролі свічки.

Рефлексія:

- Що ви відчували перед тим, як почати «падати»?
- Що відбувалось з вашими відчуттями потім?

8. Профілактика і корекція синдрому емоційного вигорання

Учасникам пропонується вирішити, яким чином можливо запобігти синдрому емоційного вигорання (що можна використати, прописати усі можливі варіанти). Наприклад: природа (дача, тварини, активний відпочинок), у всьому вбачати позитив (творчість, хобі, масаж, друзі, шопінг, медитація) тощо. Кожна група вибравши спікера висловлює свої варіанти, вони обговорюються, приймаються до уваги, або не приймаються усією тренінговою групою.

9. Вправа «Мудрець»

Мета: посилити усвідомлення своїх бажань і досягнень, намітити час їх здійснення.

Звучить тиха релаксаційна музика.

Тренер вимовляє повільно:

«Сядьте зручніше, закрийте очі. Уявіть собі галявину. Вдивіться у старий дуб на краю галявини. Під ним сидить мудрий старець, який відповість на будь-яке ваше питання. Підійдіть до нього, спитайте, що побажаєте, та вислухайте відповідь. До дуба прибитий календар, подивіться яка на ньому дата. запам'ятайте її. І ще раз озирніться довкола, помилуйтеся природою... Повертайтеся.

Відкрийте очі і поділіться з групою своїми фантазіями».

10. Тест «Чи Ви – оптиміст?»

Кожному учаснику видається бланк тесту та бланк з відповідями до тесту, за бажанням учасники можуть обговорити результат.

1. День з ранку не склався, Ви:

- А) відмічаю це, але нічого не міняю – 1 б.
- Б) по можливості змінюю плани – 3 б.
- В) зазвичай не замислююсь над цим – 2 б.

2. Ваші ранкові думки про роботу:

- А) позитивні – 2 б.
- Б) швидше негативні – 1 б.
- В) ранком різних думок про роботу – 3 б.

3. У пресі Ви, у першу чергу, читаєте про:

- А) культурні події – 3 б.
- Б) трагічні події – 1 б.
- В) політичні, ділові новини – 2 б.

4. День народження, який наближається, наводить Вас на думки:

- А) про незворотність часу – 1 б.
- Б) про веселий вечір – 3 б.
- В) про турботи – 2 б.

5. У Вас на вибір декілька фільмів, Ви подивитесь:

- А) легку комедію – 3 б.
- Б) фільм відомого режисера – 2 б.
- В) фільм, про який чули схвальні відгуки – 1 б.

6. Відчуваєте Ви задоволення, дивлячись на себе у дзеркало?

- А) рідко – 1 б.
- Б) а як же, треба радіти тому, що є – 3 б.
- В) перед виходом з дому – так – 2 б.

7. Як Ви реагуєте на недобру новину, яка не стосується Вас особисто:

- А) думаю, як про інформацію – 2 б.
- Б) мене це не зачіпає – 1 б.

В) співчуваю, мене це бентежить – 3 б.

8. Ви не можете знайти потрібну адресу, Ваші дії:

А) питаю у перехожих – 3 б.

Б) продовжую пошук – 1 б.

В) щоб такого не трапилось, заздалегідь дивлюся мапу – 2 б.

9. Зрозумівши, що у Вас щось болить, та заважає нормально жити, Ви:

А) йду до лікаря, потрібно з'ясувати, що трапилось – 2 б.

Б) вип'ю знеболююче, може пройде – 3 б.

В) відкрию довідник і знайду, що ще може бути – 1 б.

10. На що Ви зважаєте, приймаючи важливе рішення?

А) на себе – 2 б.

Б) на долю – 3 б.

В) на об'єктивне положення справ – 1 б.

11. Чи візьмете Ви з собою теплі речі, збираючись літом до Африки?

А) так, бо там теж може бути прохолодно – 1 б.

Б) ні, шуба в Африці – це з анґелоту – 3 б.

В) пуховик ні, але джинси та кофтичку візьму – 2 б.

Ви набрали:

18 і менше. Ви завершений песиміст. Мало того, що Ви усе бачите у чорному кольорі, так ще й поширюєте такий настрій. Спілкування з Вами – мука для оточуючих. При цьому працювати з Вами добре для справи – Ви завжди точно бачите усі недоліки і слабкі сторони проєктів. Ваш супутник життя – або досконалий «пофігіст», або неспинний оптиміст – «середній» людині з Вами не вжитися.

Від 19 до 25 б. Ви людина, яка скаже, що налито півстакана води, а не на скільки він повний чи порожній. Іншими словами Ви реаліст, дивитесь на все тверезо. Не літаєте в хмарах, розраховуєте лише на себе. Для кар'єрного зростання це дуже не погані якості, з якими часто стають керівниками. Хоча колеги можуть звинувачувати. У побуті реаліст майже завжди авторитарний, що зовсім не говорить про деспотичність.

26 і більше. Безумовно, Ви – оптиміст. Спілкуватися з Вами – одне задоволення, завжди підтримуєте. Віра «у щасливе закінчення» допомагає Вам вистояти в самих складних ситуаціях. Ви не знаєте, що таке неможливо, а тому, якщо бажаєте, доб'єтесь усього. Жити з Вами під одним дахом – все одно, що дихати свіжим повітрям, іноді голова іде обертом, але в цілому один лікувальний ефект.

11. Вправа «Техніка швидкої антистресової допомоги»

Тренер кріпить на дошку ватман з текстом, та пропонує учасникам заняття проговорити будь-яку несприятливу ситуацію в роботі та поглянути на неї з іншого боку і знайти позитив.

- «Ситуація склалася до ...» і «тепер ...»?
- «Зате ...»
- «Могло б бути й гірше ...!»
- «Не дуже то і хотілося, тому що ...»
- «Супер, бо тепер ...».

12. Вправа «Ліцензія на щастя»

Притча «Усе у твоїх руках»

Мудрець передавав своєму учню всі таємниці буття. Це тривало багато років. Одного разу учень вирішив перевірити мудреця, наскільки той мудрий. Тоді учень підійшов до вчителя зі стиснутими долонями, в яких був живий метелик, і запитав: «У мене в руках живе чи мертво?» Учень вирішив, що якщо мудрець скаже, що живе, він стисне долоні, й метелик помре. Якщо скаже, що мертво, – він розкриє долоні, й метелик полетить. Відповідь мудреця була такою: «Усе у твоїх руках». Отже, лише від Вас залежить, чи буде Ваша взаємодія з іншими живою, яскравою, плідною, чи навпаки.

Потім тренер звертається до учасників із пропозицією написати на виданих їм аркушах паперу те, що вони мають право робити, щоб почувати себе щасливими, що при цьому можуть відчувати, про що думати, як поводитися. Спочатку пропонується написати ім'я учасника, дату, а потім

виконувати роботу. Після завершення роботи тренер просить учасників перевернути аркуші, на яких Вони писали. Там заздалегідь уже зроблений напис: «Ліцензія на щастя». Таким чином, кожен учасник одержує власну ліцензію на щастя.

13. Вправа «Острів Надій»

Тренер пропонує учасникам по колу підійти до свого кораблика і висловити свої думки:

– Що найбільше сподобалось, запам'яталось на занятті?

– Чи потрібні, на Ваш погляд, подібні заняття?

– Як Ви збираєтеся використовувати те, чого навчилися сьогодні?

Якщо Ваші очікування від заняття справдилися, хай Ваш кораблик переплине на острів «Надій».

14. Підсумок

Слово тренера: «Як часто людина, заточивши себе у власній клітці-квартирі, втрачає здатність радіти життю! А відсутність задоволень і радості веде до депресії. Чому люди так рідко радіють? Тому що втратили здатність вірити і надіятися. Тому що переповернені знаннями? Тому що глобальне потепління клімату добавило кількість похмурих днів?

Знайдіть радість в собі – і вона поверне Вам сонячну погоду. Посміхніться – і до Вас повернеться безтурботна юність. Вдихніть на повні груди – і Вас наповнять любов та надія. Відкрийте серце Ангелу Радості і той радості, що огортає Вас з усіх сторін.

Пройшов той час, коли віра в те, що багато знань викликають сум, була актуальною. Богу набагато важливіше, щоб Ви раділи! І чим Ви самі радісніші, тим більше у Вас шансів допомогти іншим впоратися з їхніми негараздами, з душевним дискомфортом: а посмішка на Вашому обличчі викличе радість в серцях інших людей».

ЗАНЯТТЯ 2

1. Вправа «Хочу, можу, буду в професії»

Мета: встановити контакт між учасниками. Всі учасники у по черзі презентують себе, даючи відповіді на питання:

- Що я ціную в самому собі?
- Що я хочу, можу, буду робити найкраще?

2. Пригча «Кава»

Приходить до батька молода дівчина і говорить:

– Батько, я втомилася, у мене таке важке життя, такі труднощі і проблеми, я увесь час пливу проти течії, у мене немає більше сил... що мені робити?

Батько замість відповіді поставив на вогонь 3 однакових каструлі з водою, в одну кинув моркву, в іншу поклав яйце, а в третю насипав зерна кави. Через деякий час він витяг з води моркву і яйце і налив в чашку кави з 3 каструлі.

– Що змінилося? – *запитав він свою доньку.*

– Яйце і морква зварилися, а зерна кави розчинилися у воді. – *відповіла вона.*

– Ні, доню моя, це лише поверхневий погляд на речі. Подивися – тверда морква, побувавши в окропі, стала м'якою і податливою. Крихке і рідке яйце стало твердим. Зовні вони не змінилися, вони лише змінили свою структуру під впливом однакових несприятливих обставин – окропу. Так і люди – сильні зовні можуть розклеїтися і стати слабаками там, де крихкі і ніжні лише затвердіють і зміцніють...

– А кава? – *запитала донька.*

– О! Це найцікавіше! Зерна кави повністю розчинилися в новому ворожому середовищі і змінили її – перетворили окріп на прекрасний ароматний напій. Є особливі люди, які не змінюються через обставини, – вони змінюють самі обставини і перетворюють їх на щось нове і прекрасне, отримуючи користь і знання з ситуації...

3. Копінг стратегії

Копінг стратегії (Coping) – стратегії дій, що вживаються людиною в ситуаціях психологічної загрози. Зокрема, в умовах пристосування до хвороби, фізичного, особистісного та соціального благополуччя. Можна виділити такі копінг-стратегії: конфронтація; дистанціювання; самоконтроль; пошук соціальної підтримки; прийняття відповідальності; втеча (уникнення); планування вирішення проблеми; позитивна переоцінка.

Перша стратегія – стратегія самоконтролю, прагнення регулювати свої почуття і дії. Це також палиця з двома кінцями. Як правило, вона є дуже дієвою і чудово виручає при форс-мажорів на зразок стихійних лих, техногенних катастроф і нападів терористів (в таких умовах найбільші шанси на виживання має той, у кого ясна голова і тверезі думки), а також у сварках за умови рівності сторін за силою. Однак набагато менш ефективна в ситуації, коли супротивник блефує і його слід просто налякати демонстрацією сили. Тут вміння володіти своїм гнівом принесе швидше за все шкоду, ніж користь: противник може перейти в наступ, прийнявши таку поведінку за слабкість суперника. Крім того, надмірне «зарегулювання» своїх емоцій призводить до виникнення перенапруги і провокує психосоматичні захворювання.

Друга стратегія – дистанціювання від проблеми або ж відкладання її вирішення. Людина намагається подивитися на проблему мовби з-за скла, і це здорово допомагає, наприклад, у ситуації спілкування з так званим «психологічним вампіром». Бо якщо його не сприймати як реальний об'єкт і не реагувати гостро, ми позбавляємо його тим самим енергетичного підживлення і зводимо нанівець його зусилля – тобто виграємо бій. Однак якщо таку стратегію застосовувати неграмотно, наприклад – обрати її як якості реакції у разі виявлення важкого захворювання у себе або у близьких, то справа може закінчитися дуже погано.

Третій варіант реакції – «втеча-уникнення (або перенесення відповідальності)». Це – спроба піти з ситуації або від спілкування; в народі

ця стратегія відома як «поза страуса»: що б не сталося – голову в пісок. Цей спосіб реагування не ефективний ніколи і свідчить про досконалу інфантильність людини, його вибирає.

Четверта стратегія – це конфронтація, чи протистояння ситуації: агресивна установка людини по відношенню до важких життєвих обставин, коли такі ситуації сприймаються ним як ворожа сила, яку треба перемогти і / або знищити. Така стратегія хороша, коли ситуація персоніфікована: є в реальності конкретний загрозливий об'єкт, який, будучи нейтралізований, припинить своє шкідливу діє. Тоді все в порядку: енергія протистояння спрямована чітко і адресно, що забезпечує максимум ефекту. Проте є підводні камені, саме внаслідок застосування цієї стратегії людина нерідко і сам переступив закон діючи за принципом «око за око». Другий підводний камінь даної стратегії в тому, що якщо загроза не персоніфікована, то застосування такої стратегії впливається у всім нам добре знайому і задовго до мене описану боротьбу з вітрами. Який сенс загрожувати небу кулаком при насувається ураган, а тим більше – услід йому?

П'ятий варіант – пошук соціальної підтримки, звернення по допомогу до інших людей. Це буває дуже потрібно і дієво в ситуації гострого горя, оскільки наодинці з нещастям може залишатися далеко не кожен. Однак терапія соціумом – штука дуже потужна і виправдана лише тоді, коли сталося дійсно щось надзвичайне. А от якщо ця стратегія використовується часто-густо, якщо самотійно ніякої вантаж людина переносить не бажає – це свідчить про його невміння вирішувати проблеми і про деяку інфантильність.

Шостий варіант – стратегія прийняття відповідальності. Це, навіки – шлях сильних та зрілих людей, і він має на увазі визнання власних помилок і їх аналіз з метою не допустити повторення. Небезпека даної стратегії лише в одному: надмірно відповідальні люди можуть дуже далеко зайти по цьому шляху і уподібнитися піонеру, який завжди відповідає за все. У той час як багато в цьому світі нам під силу: і стихійні лиха, і раптові хвороби близьких – усе це поза межами нашого контролю та нести важкий тягар

відповідальності буквально за що завгодно, те, що відбувається в цьому житті – прямий шлях в невроз.

Сьома стратегія – стратегія планового вирішення проблеми: тобто вироблення плану порятунку і чітке дотримання йому. Плюси даного способу очевидні, особливо у випадку небезпеки, що насувається, мінуси ж – ті самі, що і у попереднього варіанту – коли ситуація знаходиться поза межами нашої можливості її контролювати, цей спосіб не працює.

Це один спосіб відреагувати – це позитивна переоцінка того, що відбувається. Будь-яка подія, навіть найбільш негативний, можна переоцінити в позитивному ключі, побачити в ньому якийсь сенс і позитивний момент. Але з цією стратегією також необхідно бути обережними, адже все добре в міру: якщо перед обличчям небезпеки зосередитися не на тому, як її мінімізувати, а на те, як би «не вдарити в бруд обличчям і гідно, з гумором прийняти удар долі», то від удару цього можна і не оговтатися. Словом, ця стратегія гарна не ДО, а ПІСЛЯ.

Отже, варіантів «володіння стресом» – велика кількість. Що ж до кращого способу – то слідом за класиками можемо лише сказати, що порятунок потопаючих – справа рук самих потопаючих: адже тільки нам самим вирішувати, як найкращим чином допомогти собі.

4. Вправа «Правила душевної рівноваги»

Мета: розвиток групової згуртованості та пошук формули душевного спокою.

Виступ ведучого

Методи гармонізації психофізичного стану

Людина є цілісною біоенергоінформаційною системою, тому вплив на будь-яку з цих складових позначається і на інших. Умовно всі методи гармонізації психофізичного стану людини можна об'єднати в 3 групи:

1. Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло).

2. Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану(вплив на емоційний стан).

3. Ціннісно-смісловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду).

Текст ведучого:

Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло):

– достатньо тривалий і якісний сон (важливо провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сну: засипати і прокидатись в один і той самий час);

– збалансоване, насичене вітамінами і мінералами харчування (особливо протистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься у кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої (до речі, плитка темного шоколаду швидко покращить ваш настрій));

– достатнє фізичне навантаження, заняття спортом, ранкова гімнастика;

– танці (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій, так само, як і будь-яка хатня робота);

– фітотерапія, гомеопатія (сприяє заспокоєнню чай з м'яти, настоянка з кореню валеріани; підвищує життєвий тонус настоянка елеутерококу, женьшеню, родіоли рожевої);

– масаж (допоможе як класичний масаж, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини; корисно просто ходити босоніж по землі, або по насипаним у коробку камінчикам);

– терапія кольором (зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість);

– аромотерапія (запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервове напруження);

– терапія мінералами;

– дихальні вправи (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервові напруження; мобілізуюче дихання з збільшеним вдихом допомагає подолати в'ялість, сонливість);

– водні процедури (контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив).

Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану (вплив на емоційний стан):

– гумор (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на вашу усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово «перезаряджає» негатив);

– музика (найкраще сприяє гармонізації психоемоційного стану прослуховування класичної музики, хоча у малих дозах рок теж буває корисним, він допомагає виріднитись від негативних емоцій);

– спілкування з сім'єю, друзями;

– заняття улюбленою справою, хобі (комп'ютер, книжки, фільми, в'язання, садівництво, рибальство, туризм...);

– спілкування з природою (природа завжди дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії);

– спілкування з тваринами;

– медитації, візуалізації (існують цілеспрямовані, задані на певну тему візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи та ін.);

– аутотренінги (самонавіювання) (емоційне напруження безпосередньо пов'язане з напруженням м'язів – у стані стресу організм входить у стан «бойової готовності» до активних дій; знімаючи напруження певної групи м'язів, можна впливати на негативні емоції, позбавитись від них).

Ціннісно-смысловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду):

– Образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші для нашого організму емоції. Наш мозок викидає гормони стресу на будь-які подразники, що загрожують нашому спокою. При цьому йому зовсім байдуже, реальні вони чи вигадані. Тому і на надуману проблему організм відреагує, як на справжню. Отже, важливо навчитись контролювати свої думки і емоції. Відомий дослідник стресу Г. Сельє зазначав, що має значення не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте.

5. Притча

Відома притча про двох мандрівників, яких мучила спрага і, нарешті, діставшись до поселення, вони отримали по півсклянки води. Один з подорожніх сприйняв склянку напівповною, з вдячністю прийняв ці півсклянки води і був задоволений. Інший же сприйняв склянку напівпорожньою і лишився невдоволеним, що йому не налили повну склянку.

Дивились двоє в одне вікно, один угледів саме багно.

А інший – листя, дощем умить, блакитне небо і перші квіти,

Побачив другий – весна давно!...

Дивились двоє в одне вікно.

6. Перегляд відео, яке стосується теми цінювання кожної секунди в нашому житті

Отже, важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них. Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?».

– Для чого у моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація?

– Які висновки я маю з неї зробити?

– Чого я маю в цій ситуації навчитись?

Якщо з таких позицій підходити до життєвих ситуацій, то вони перестають сприйматися як проблеми, і життя починає сприйматись як школа, де події і ситуації складаються таким чином, щоб ми могли навчитись саме тому, що нам потрібно.

Пам'ятайте, що подібне притягує подібне: чим ми цей світ наповнюємо через думки, емоції, вчинки, те до нас і повертається.

Адекватне відношення до роботи і відведення їй належного місця у житті – найкраща профілактика професійного вигорання. Нажаль, у житті ми не завжди маємо змогу робити тільки те, що нам подобається, приносить радість. А робота без радості пришвидшує вигорання в багато разів. Якщо ж користуватися настановою «Не можеш робити те, що любиш – навчись любити те, що робиш», то ніяке професійне вигорання нам не загрожує! Правильно плануйте свій час:

- 8 год. – повноцінний здоровий сон
- 8 год. – робота
- 8 год. – активний відпочинок.

ЗАНЯТТЯ 3

1. Вітання

Мета: створити сприятливу невимушену атмосферу в групі.

Тренер розповідає групі про жести вітання у різних народів. Попереджає учасників про те, що вони повинні будуть використати ці ритуали, знайомлячись одне з одним.

Варіанти вітання:

- легкий уклін зі схрещеними на грудях руками (Китай);
- легкий уклін, долоні складені перед чолом (Індія);
- легкий уклін, руки витягнуті уздовж тулуба (Японія);
- просте рукостискання і погляд в очі (Німеччина);
- м'яке рукостискання обома руками, торкання тільки кінчиками пальців (Малайзія).

Примітка: Під час виконання цієї вправи підтримується атмосфера толерантності, поважне ставлення. Крім того, буде цікаво по-різному вітатися. Наприкінці вправи проводиться короткий обмін враженнями.

2. Вправа «Рівень щастя»

Складіть список того, за що ви вдячні долі в цей момент. Прослідкуйте, аби внести все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я рідних, житло, їжа, краса, любов, мир.

Після того, як всі виконають завдання, ведучий з'ясовує, хто з педагогів знайшов 10 обставин, за які можна бути вдячним долі; хто 5; хто жодного.

Хотілося б нагадати історію про двох людей, яким показали склянку води. Один сказав: «Вона наполовину повна, і я вдячний за це». Інший сказав: «Вона наполовину порожня, і я відчуваю себе обдуреним». Різниця між такими людьми не в тому, що вони мають, а в їх ставленні до цього. Ті, хто володіє мистецтвом подяки, фізично й емоційно більш благополучні, ніж ті, «ошукані» люди, чия склянка завжди наполовину порожні.

3. Міні-лекція «Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання»

Слово тренера:

Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання
Зазвичай, у того професіонала який вигорів, виникають проблеми відразу у декількох сферах, хоча, як правило, одна з них є ведучою і запускає ланцюгову реакцію.

1. Сфера самооцінки: людині здається, що вона не справляється зі своїми обов'язками.

2. Сфера емоцій: людина починає відчувати роздратування через людей та їхні проблеми, які вона повинна вирішувати в силу своїх професійних обов'язків. Тобто її стан можна описати як внутрішню істерику: «Та що ви усі від мене хочете? Я не можу вам нічим допомогти! Залиште мене у спокої!».

3. Сфера психіки: навіть якщо людині не доводиться постійно „працювати емоціями”, у неї може похитнутися психіка – просто через те, що вона перевантажена і працює у режимі, який їй не властивий.

4. Сфера інтелекту – це справжня пастка для тих, хто з матеріальних переконань займає посаду, яка не дозволяє реалізувати у повній мірі свої інтелектуальні здібності.

Захистом від вигорання за цим типом є психологічна підтримка і спеціальні тренінги, під час яких навчають, як правильно себе поводити у складних ситуаціях, а також мовленнєвим і поведінковим шаблонам, які дозволяють допомагати людям, не вливаючись у їхні страждання всією душею.

Потрібно володіти вміннями й навичками саморегуляції емоційного стану, щоб зберегти і зміцнити психологічне здоров'я.

3. Вправа «Кошик сміття»

Мета: звільнитися від негативних почуттів та емоцій.

Матеріали: аркуші паперу, ручки, відро для «сміття».

Посеред кімнати тренер ставить символічний кошик для сміття. Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині відро для сміття і чому його потрібно постійно звільняти.

Тренер: «Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Те ж відбувається і з почуттями - у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх.

Пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: «я ображаюся на ...», «я сердитий на ...», тощо».

Після цього спеціалісти, які проходять тренінг, рвуть свої кліпси на дрібні шматочки і викидають їх у кошик, де вони всі перемішуються і забираються.

4. Мозковий штурм «Особистісні риси, які сприяють успішній роботі» (5 хв.)

- інтерес до життя;
- інтерес до людини як такої;

– інтерес до культури.

5. Створення колажу «Портрет успішного фахівця» (15–20 хв.)

Учасники об'єднуються у 2 групи. Кожна отримує набір маркерів, ножиці, клей, журнали, газети.

Потрібно створити колаж «Портрет успішного педагога».

Презентація своєї роботи. Обговорення.

Тренер: «Стреси, що впливають на наше життя та переживання, які вони провокують, фіксуються у м'язах нашого тіла. Від чого з'являється напруженість, біль, втома.

Тому я пропоную вам декілька вправ на зняття напруженості і розслаблення. Вони не вимагають великих зусиль і їх можна виконувати в любий зручний для вас час».

6. Вправа „Повітряна кулька”

Мета: зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.

Всі учасники сидять в колі.

Тренер: «Уявіть собі, що зараз ми будемо надувати повітряні кульки. Вдихніть повітря, піднесіть уявну кульку до губ і, роздуваючи щоки, повільно, через напіврозтулені губи, надуйте її. Стежте очима за тим, як ваша кулька стає все більшою і більшою, як збільшуються, ростуть візерунки. Уявили? Я теж уявила ваші величезні кульки. Дміть обережно, щоб кулька не лопнула. А тепер покажіть їх одне одному».

Вправу можна повторити тричі.

7. Вправа «Докучлива муха»

Мета: зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.

А ось прилетіла докучлива муха. Вона опускається прямо вам на ніс

Спробуйте прогнати її без допомоги рук.

Правильно, зморщуйте ніс, зробіть стільки зморшок на носі, скільки зможете.

Покрутіть носом – угору, в сторони.

Добре! Ви прогнали муху! Тепер можна розслабити обличчя.

Відмітьте, що коли ви крутили носом, і щоки, і рот, і навіть очі допомагали вам, і вони теж напружувалися.

А зараз, коли ви розслабили ніс, розслабилося все обличчя – це таке приємне відчуття.

О-о, знову ця настирлива муха повертається, але тепер вона сідає на лоб.

Зморщіть його гарненько, спробуйте просто здавити цю муху між зморщинами. Ще сильніше зморщіть лоб.

Нарешті! Муха вилетіла з кімнати зовсім. Тепер можна заспокоїтися і розслабитися. Обличчя розслабляється, стає гладеньким, зникають усі зморшки.

Ви відчуваєте, яке спокійне, розслаблене у вас обличчя. Яке це приємне відчуття.

8. Вправа «Лимон»

Тренер: Уявіть, що у вашій лівій (правій) руці знаходиться цілий лимон. Якомога сильніше стисніть його. Постарайтеся видавити з нього весь сік. Відчуваєте, як напружилися ваші рука і долоня, коли ви його стискаєте? А зараз відпустіть його. Зверніть увагу на свої відчуття, коли рука розслаблена.

Тепер візьміть інший лимон і стисніть його. Постарайтеся стиснути його ще сильніше, ніж перший. Чудово. Ви докладаете всіх зусиль. Тепер випустіть цей лимон і розслабтеся. Наскільки ж краще відчують себе ваші рука і долоня, коли розслаблені! І знову візьміть лимон лівою (правою) рукою і постарайтеся вичавити з нього весь сік до крапельки. Не залишайте жодної краплини. Стискайте все сильніше. Чудово. Тепер розслабтеся, хай лимон сам випаде з вашої руки.

(Повторити весь процес для правої руки).

9. Вправа «Самооцінка емоційного стану (тут і зараз)»

Рефлексія:

– Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?

- Що було складно для вас?
- Що нового дізналися про себе? Про інших?
- Чи вдалося вам позбутися напруги, відволіктися?

10. Підсумок

Учасникам надається побажання зберегти позитивні емоції на весь наступний день, успіхів і внутрішньої рівноваги.

Волинський національний університет імені Лесі Українки