



ФАКУЛЬТЕТ
ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІІ



ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ

Оксана КІКІНЕЖДІ, Наталія САВЕЛЮК

План майстер-класу:

- ▶ 1. Поняття «вигорання» та його стисла передісторія.
 - ▶ 2. Основні групи реакцій на стрес і стадії його переживання як основа розвитку вигорання.
 - ▶ 3. Професійне вигорання: загальна характеристика та основні стадії.
 - ▶ 4. Психодіагностика та основні симптоми професійного вигорання.
 - ▶ 5. Психологічні особливості психопрофілактики та подолання «вигорання» (практикування в рамках моделі BASIC Ph».
- 

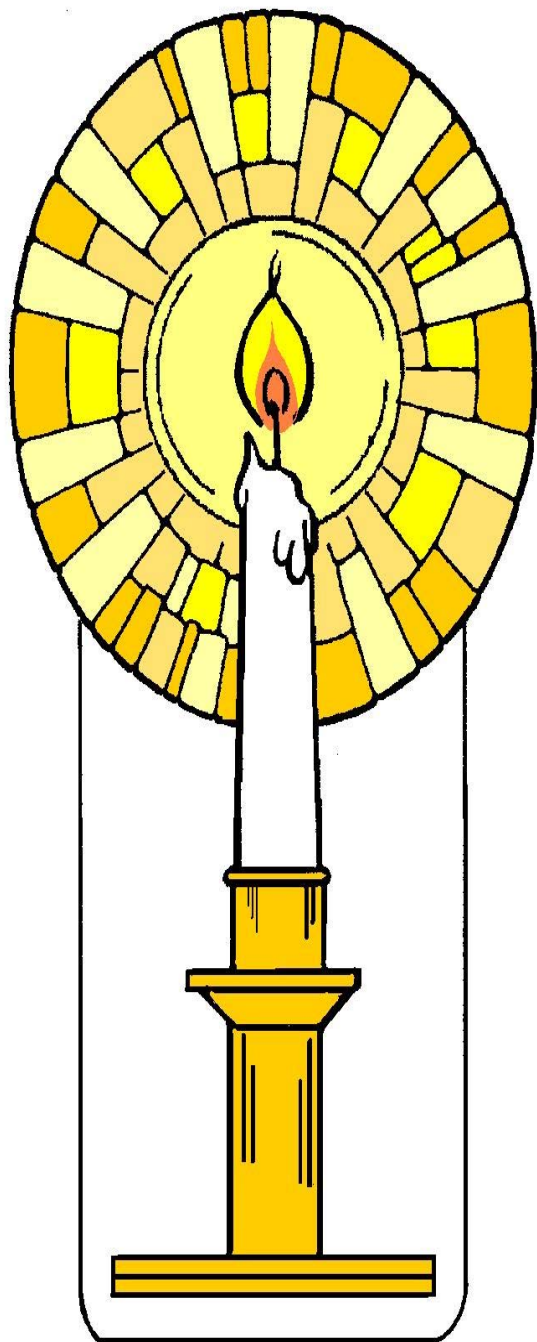
Термін «синдром вигорання» походить від гр. *syndrome* – «поєднання» та англ. «*burn-out*» – «припинення горіння».

На думку австралійських фахівців М. Пірс та Дж. Моллоу, «до вигорання схильний кожен/кожна». Вчені стверджують, що ризик виникнення і розвитку цього синдрому не пов'язаний ані з освітою, ані з рівнем інтелекту, ані з оплатою праці, ані з «особистою історією».

Основне, що має значення – це ситуація на роботі та ставлення до неї людини.



Передісторія терміну:



*У XVII столітті голландським лікарем
Н. Ван Тульпом була
запропонована символічна емблема
медичної діяльності –
свічка, що горить,
і девіз «Світячи іншим, згораю сам».*



Автор поняття – американський психіатр Г. Фройденбергер.

«Синдром вигорання»
вчений використав
для опису поступового
емоційного виснаження,
втрати мотивації та
зниження прихильності
серед волонтерів
громадської клініки
Святого Марка
в Іст-Віллідж,
Нью-Йорк.



Г. Фройденбергер провів аналогію: «люди, як будівлі, іноді вигорають».

*Згідно з цитатою вченого,
вигорання – «це не той стан,
який краще ігнорувати.*

*І це не ганьба.
Навпаки,
це – проблема,
народжена
хорошими
намірами».*



Стадії переживання стресу (за Г.Сельє):

- ▶ **1. Стадія тривожності** — пов'язана з активацією специфічних гормонів (наприклад, кортизолу – «гормону стресу»).
- ▶ **2. Стадія резистентності (опору)** — підвищується стійкість та протидія організму до надзвичайних подразників; зокрема, активізується м'язова та розумова діяльність, мобілізується воля та бажання подолати незвичні обставини або надзвичайну ситуацію. Якщо дія стресору припиняється або слабшає саме на цій стадії, то стан організму поступово нормалізується.
- ▶ **3. Стадія виснаження** — настає, якщо патогенний фактор є надто сильним та/або тривалим. У такому випадку розвивається стійке виснаження організму.

Затяжні класичні реакції:

Наслідки затяжної реакції "Бий/біжи/замри"

Симпатичний відділ (частина автономної нервової системи, яка мобілізує ресурси тіла у надзвичайних ситуаціях)	Впливає на таку частину тіла:	Наслідки хронічного збудження симпатичної нервової системи (Бий/біжи/замри)
Зірці розширені, сухість; зір на великій відстані	Очі	Синдром сухого ока
Сухість	Рот	Поганий стан ротової порожнини
Протоки розширені (більш часте дихання)	Легені	Великий тиск крові
Збільшений пульс	Серце	Серцеві захворювання
Максимальне надходження до м'язів	Кров	Діабет 2 типу (завдяки хронічному виробленню глюкози у крові)
Напруженість	М'язи	Дискомфорт у м'язах, подразнення, низка гнучкість
Збільшена активність (адреналін та кортизол)	Надниркові залози	Безсоння, гіперактивність, нервовість, знижений імунітет
Уповільнення або зупинка	Травлення	Проблеми зі шлунком (нетравлення, вплив кислоти)

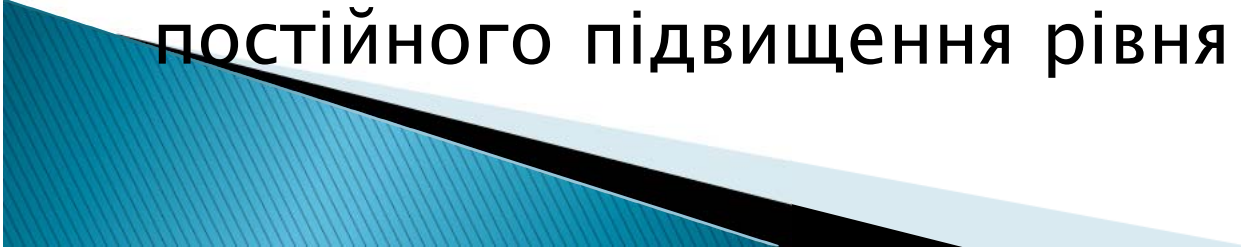
Професійне вигорання

- ▶ Синдром постійної втоми та виснаження.
 - ▶ Притаманний, насамперед, людям, робота яких пов'язана зі спілкуванням.
 - ▶ В умовах сьогодення зросла необхідність бути на зв'язку, вислуховувати інших, говорити, стежити за актуальними новинами, перевіряти їх тощо.
 - ▶ Наразі значна частка українців працює без вихідних, шукає роботу чи можливості для допомоги іншим.
 - ▶ Хронічна втома, роздратування та збудження може погіршити стосунки у спільноті, на роботі, в родині та навіть призвести до хвороб.
- 

ВООЗ описує 3 головних симптоми емоційного вигорання:

- ▶ 1. Відчуття виснаження, що призводить до порушення сну, зниження імунітету і проблем із концентрацією уваги.
 - ▶ 2. Інтелектуальна та емоційна дистанція з роботою, що супроводжується почуттям негативу та цинізму щодо робочих ситуацій, «відірваністю» від спільноти, відсутністю мотивації та негативним сприйняттям реальності.
 - ▶ 3. Зниження професійної ефективності, що проявляється в неспроможності впоратися з робочими обов'язками, внаслідок чого з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.
- 

Три основні чинники синдрому «вигорання» у соціономічних професіях (за Б. Перлман, Е. Хартман):

- ▶ 1) особистісні – екстраверсія/інтроверсія, реактивність, стать, вік, стаж, самооцінка, трудоголізм, поведінкова реакція на стрес за типом «А» або типом «Б», рівень емпатії, мотивація, міра задоволення професією, кар'єрним зростанням, стиль управління та ін.;
 - ▶ 2) рольові – рольові конфлікти, рольова невизначеність, рольові стереотипи, низький соціальний статус, відхилення групою та ін.;
 - ▶ 3) організаційні – час, який витрачається на роботу, невизначений зміст трудової діяльності, робота, що вимагає виняткової продуктивності чи постійного підвищення рівня професіоналізму, ін.
- 

5 метафорично названих стадій «вигорання» (Р. Венінга та Дж. Спредлі):

- ▶ I – «Медовий місяць». Працівник назагал задоволений роботою та завданнями.
- ▶ II – «Нестача палива». Починають з'являтися втома, втрата інтересу до роботи, апатія.
- ▶ III – «Хронічні симптоми». Поява ознак виснаження, хронічна дратівливість, озлобленість або пригніченість, брак часу.
- ▶ IV – «Криза». Починають розвиватися хронічні захворювання, посилюється почуття незадоволеності роботою або життям назагал.
- ▶ V – «Пробивання стіни». Перехід фізичних і психологічних проблем у гостру форму, що навіть можуть загрожувати життю людини.

Шість фаз професійного вигорання за М. Буріш:

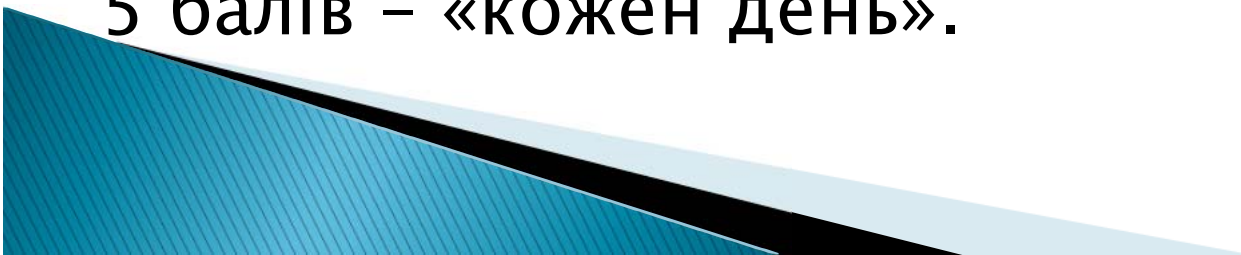
- ▶ 1 – «Попереджувальна». Надмірна активність і витіснення потреб, не пов'язаних із роботою.
 - ▶ 2 – «Зниження рівня власної участі». Небажання виконувати свої професійні обов'язки, цинічність.
 - ▶ 3 – «Емоційні реакції». Прояви депресії (наприклад, апатії) та/або агресії, гніву.
 - ▶ 4 – «Фаза деструктивної поведінки». Безініціативність, ригідність, нездатність виконувати складніші завдання та ін.
 - ▶ 5 – «Психосоматичні реакції». Зниження рівня імунітету, тахікардія, підвищення АТ, головний біль, біль у хребті, у шлунку та ін.
 - ▶ 6 – «Розчарування». Екзистенційний розпач, нудьга, почуття безглуздості життя.
- 

Діагностика професійного вигорання

(К. Маслач, С. Джексон)

- ▶ Інструкція: «Дайте відповідь, як часто ви переживаєте почуття, перераховані в кожному з пунктів питальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням».

Відповіді оцінюються таким чином:

- 0 балів – «ніколи»,
 - 1 бал – «дуже рідко»,
 - 2 бали – «іноді»,
 - 3 бали – «часто»,
 - 4 бали – «дуже часто»,
 - 5 балів – «кожен день».
- 

Питання:

- ▶ 1. Я почуваюся емоційно спустошеним/ою.
- ▶ 2. Після роботи я почуваюся, наче «вичавлений лимон».
- ▶ 3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
- ▶ 4. Я добре розумію, що почувають мої підлеглі та колеги, й намагаюся враховувати це в інтересах справи.
- ▶ 5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими та колегами, як із предметами (без теплоти та прихильності до них).
- ▶ 6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.
- ▶ 7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні з колегами.
- ▶ 8. Я відчуваю пригніченість та апатію.
- ▶ 9. Я впевнений/а, що моя робота потрібна людям.
- ▶ 10. Останнім часом я став/ла більш «черствим/ою» щодо тих, із ким працюю.
- ▶ 11. Я помічаю, що моя робота робить мене жорстким/ою.

Питання (продовження):

- ▶ 12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.
- ▶ 13. Моя робота дедалі більше мене розчаровує.
- ▶ 14. Мені здається, що я занадто багато працюю.
- ▶ 15. Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими та колегами.
- ▶ 16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
- ▶ 17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
- ▶ 18. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.
- ▶ 19. Завдяки своїй роботі я вже зробив/ла у житті багато дійсно цінного.
- ▶ 20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до того, що радувало мене в моїй роботі.
- ▶ 21. На роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами.
- ▶ 22. Останнім часом мені здається, що колеги та підлеглі частіше перекладають на мене вантаж своїх проблем та обов'язків.

Обробка результатів та інтерпретація

Опитувальник має 3 шкали:

- ▶ 1) **«емоційне виснаження»** (9 тверджень),
- ▶ 2) **«деперсоналізація»** (5 тверджень) і
- ▶ 3) **«редукція особистих досягнень»** (8 тверджень).

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» за пунктами 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів–54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» за пунктами 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів –30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

- 1) Чим більша сума балів за першою та другою шкалами окремо, тим більш виражені різні сторони «вигорання».
- 2) Чим більша сума балів за третьою шкалою, тим менш виражене професійне вигорання.

Рівні вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0 – 16	17 – 26	27 і більше
Деперсоналізація	0 – 6	7 – 12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38 – 32	31 – 0

Інтерпретація субшкал:

- ▶ **Емоційне виснаження** – розглядається як основна складова професійного вигорання і характеризується зниженим емоційним тлом, байдужістю або, навпаки, емоційним перезбудженням.
 - ▶ **Деперсоналізація** – це прояви деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це виявляється в надмірній залежності від людей, а в інших – у проявах негативізму, цинізму щодо інших.
 - ▶ **Редукція особистих досягнень** – виявляється в тенденції негативного самооцінювання, своїх, насамперед, професійних успіхів, негативізмі щодо службових обов'язків і можливостей.
- 

Барометр емоцій



К. Маслач і П. Лейтер виокремлюють 5 основних «запобіжників» щодо виникнення і розвитку «вигорання»:

- ▶ 1) кероване робоче навантаження;
 - ▶ 2) оптимальний контроль (такий, що підтримує автономність фахівця);
 - ▶ 3) справедливість системи винагород;
 - ▶ 4) почуття спільності;
 - ▶ 5) розділені цінності.
- 

Згідно з Т. Колтунович, усі профілактичні заходи, спрямовані на попередження синдрому «вигорання», поділяються на 3 основні групи:

- ▶ 1) професійні (з боку фахівців – психологів, коучів, подеколи лікарів та ін.);
 - ▶ 2) особистісні (з боку самого педагога, а також його найближчого оточення);
 - ▶ 3) адміністративні (з боку самого керівництва закладу, установи, організації).
- 

Модель копіngu BASIC Ph

Інша назва – «модель зустрічі людини зі світом».

Автор – директор
Ізраїльського Центру
попередження стресу
Мулi Лахад.

Лiнк на ю-туб:

<https://www.youtube.com/watch?v=wC0ieuzLOil>



Що таке модель «BASIC Ph»

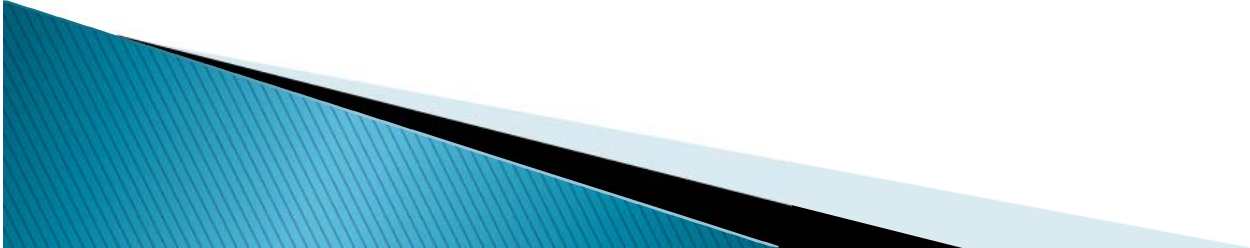
BASIC Ph – це модель управління стресом, яка описує шість каналів внутрішніх ресурсів, через які ми можемо долати труднощі:

- ▶ B (Belief) – віра, цінності, життєві смисли;
 - ▶ A (Affect) – емоції та вміння їх висловлювати;
 - ▶ S (Social) – соціальна підтримка, спілкування, стосунки;
 - ▶ I (Imagination) – уява, мрії, творчість;
 - ▶ C (Cognition) – знання, логіка, планування;
 - ▶ Ph (Physical) – фізична активність, турбота про тіло.
- 

1. Віра як ресурс

Віра може проявлятися по-різному. Наприклад, коли людина твердо йде своїм шляхом, спираючись на внутрішнє переконання, що все має сенс. Віра може бути підтримана релігійними обрядами, символами чи навіть прикметами. А іноді вона – це тихе знання, що ми не самі у цьому світі. Проте, як і будь-який ресурс, віра має і зворотний бік – коли вона перетворюється на фанатизм, позбавлений гнучкості й критичного мислення.

У психологічній моделі «BASIC Ph» віра – це набагато більше, ніж просто релігійні переконання. Це потужний внутрішній ресурс, який допомагає людині витримувати труднощі, невизначеність, втрати та глибокі зміни. Віра охоплює не лише духовність, а й віру у власні сили, у доброту інших людей, у справедливість, у життєвий сенс.



2. Емоції як ресурс

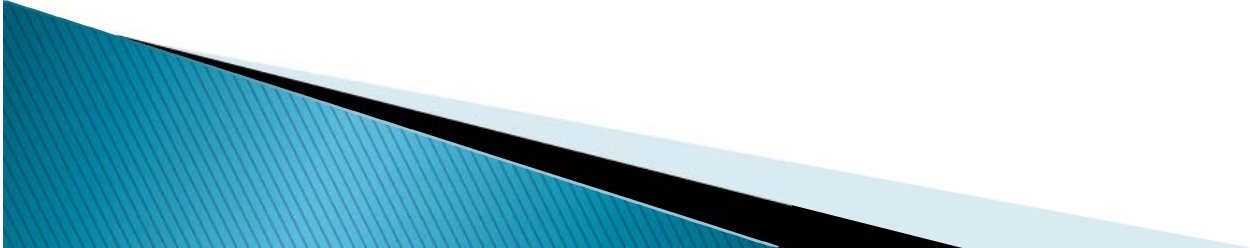
У моделі управління стресом «BASIC Ph» емоції розглядаються як важливий внутрішній ресурс. Це здатність людини відчувати й визнавати свої емоції, виражати їх без шкоди собі чи іншим, проживати складні почуття – сум, страх, гнів, радість, провину, та знаходити через них внутрішню рівновагу. Також емоційна відкритість дозволяє отримувати підтримку завдяки щирому контакту з іншими людьми.

Цей ресурс допомагає людині залишатись «живою» під час стресу – зберігати контакт із собою, залишатися чутливою та цілісною. Емоції не «вимикаються», а навпаки – стають опорою у важкі моменти.



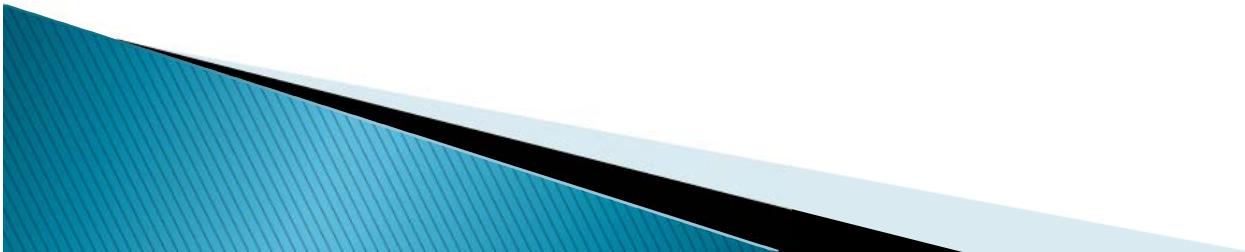
3. Соціальні зв'язки як ресурс

Соціальні зв'язки – це не просто коло знайомих чи присутність у чатах. У моделі «BASIC Ph» вони розглядаються як життєво важливий ресурс, який допомагає людині справлятися зі стресом, зміцнює відчуття безпеки та стабільності. Цей ресурс включає здатність звертатися по допомогу і приймати її, підтримувати довірчі стосунки, бути частиною команди, родини чи спільноти. Також важливо не лише отримувати підтримку, а й самому бути джерелом опори для інших.



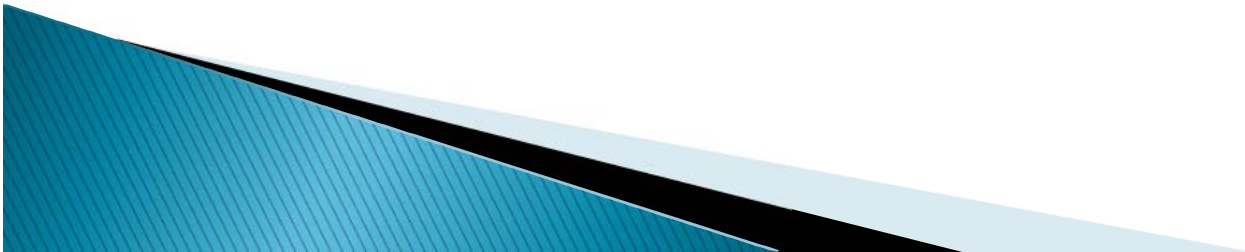
4. Уява як ресурс

У моделі управління стресом BASIC «Ph уява» – це не просто мрійливість. Це здатність створювати внутрішні образи, сенси, метафори й альтернативи, що відкривають шлях до внутрішнього ресурсу. Уява допомагає побачити світ за межами стресу, знайти несподівані рішення, створити простір внутрішньої безпеки та знизити напругу через творчість.



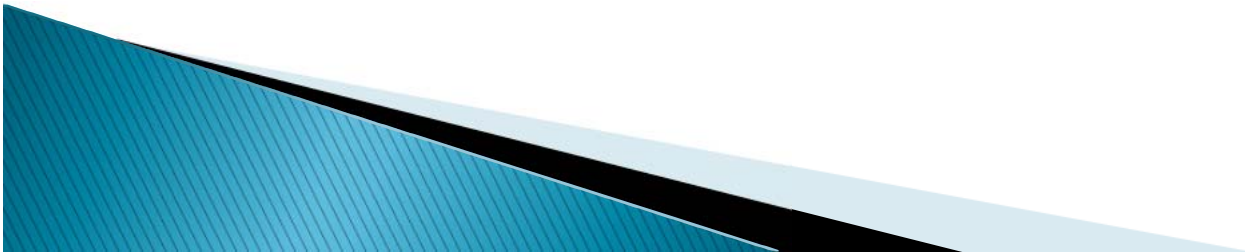
5. Пізнання як ресурс

Ресурс пізнання і розуміння – це здатність бачити логіку в подіях, обробляти інформацію, приймати рішення, будувати плани та пояснювати причинно–наслідкові зв'язки. Він допомагає нам спиратися на знання та досвід, формулювати чіткі запитання й знаходити відповіді.



6. Тілесність як ресурс

Тілесність – це не лише про фізичну форму, а про здатність відчувати своє тіло, слухати його сигнали (голод, втому, напругу), піклуватися про його стан. Це про вміння використовувати тіло як ресурс для регуляції емоцій і відновлення. Через рух, дотик, ритм, дихання ми можемо не лише знижувати стрес, а й повертати відчуття контролю та опори.



Біологічні дороговкази

- Дихай свідомо
- Висипайся
- Будь фізично активним
- Використовуй денне світло
- Дотримуйся повноцінного харчування
- Смійся і не стримуй плач
- Роби перерву в роботі для релаксації
- Будь у контакті із природою
- Тренуй мозок
- Прислухайся до сигналів свого тіла

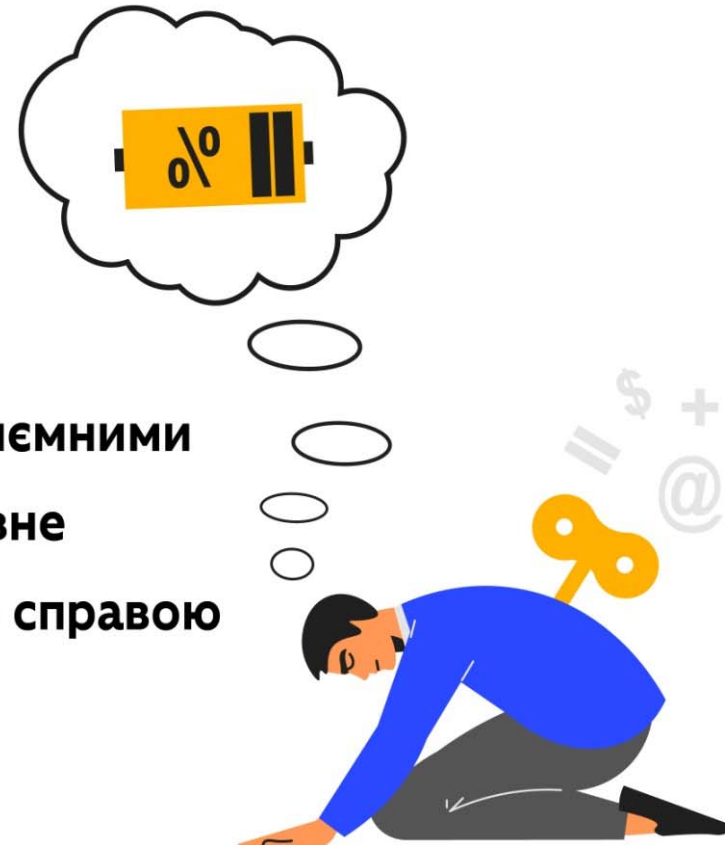
Рекомендації від МОН України

ЕФЕКТИВНІ ПОРАДИ ВІД ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

- Візьміть перерву
- Піклуйтеся про себе
- Плануйте день
- Хваліть себе
- Чергуйте складні завдання з приємними
- Говоріть про себе лише позитивне
- Частіше займайтеся улюбленою справою
- Будьте фізично активними
- Будьте уважні
- Зверніться до фахівця



Більше інформації в телеграм-каналі ["Подбай про себе"](#)

Барометр емоцій



Можна і варто почитати:

