

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, заочного та дистанційного навчання

Кафедра практичної психології

**ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ВИКЛАДАЧІВ
ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

Юлії ІВАНІЩАК

4 курсу заочної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

Науковий керівник

кандидат психологічних наук

Петро КОЗИРА

Рецензент:

кандидат психологічних наук, доцент

Ольга УГРИН

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«10» квітня 2022 р., протокол № 10

Завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук

_____ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ	6
1.1. Загальна характеристика емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології	6
1.2. Чинники, що впливають на виникнення емоційного вигорання особистості	14
1.3 Особливості емоційного вигорання в викладачів інклюзивної освіти	19
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ	23
2.1 Обґрунтування процедури, етапів та вибірки дослідження.....	23
2.2 Огляд і обґрунтування вибору методів і методик дослідження	28
2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту	30
Висновки до розділу 2.....	37
ВИСНОВКИ	38
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	39
ДОДАТКИ	43

ВСТУП

Актуальність дослідження. Висока напруженість праці вчителів, яка характеризується психоемоційним інтенсивним спілкуванням зі школярами та колегами, призводить до погіршення психічного здоров'я та розвитку професійного синдрому емоційного вигорання. Особливий інтерес щодо даного феномену викликає вивчення емоційного вигорання у вчителів інклюзивної освіти, чия діяльність пов'язана з високою напругою, зумовленою психофізичним станом дітей та впливами соціального середовища.

Упровадження і вдосконалення інклюзивної освіти в Україні акцентує орієнтацію інтересів дитини, задоволення її потреб, можливість вибору школи і програми навчання згідно індивідуальних особливостей дитини, забезпечення психолого-педагогічного супроводу, що посилює вимоги до особистості викладача, актуалізуючи дану тему дослідження.

Проблема емоційного вигорання є предметом досліджень у галузях загальної, інженерної, педагогічної, соціальної психології. Виявлено фактори (соціальні, організаційні, індивідуальні), що впливають на формування синдрому, розглянуто його механізми та визначено перспективи дослідження вигорання. Складний характер синдрому емоційного вигорання, а також різноманіття інтерпретації його причин і проявів вимагає пошуку нових шляхів, дослідницьких стратегій щодо оптимізації професійної діяльності загалом, у тому числі викладачів інклюзивної освіти у мінливих умовах сьогодення, зумовлених військовою ситуацією в Україні.

Дослідження синдрому емоційного вигорання дає змогу визначити причини емоційного та фізичного виснаження, котре негативно впливає на професійну діяльність і особисте життя викладачів інклюзивної освіти. Вітчизняні науковці вивчають проблеми осіб з особливими потребами до навчального процесу умови реабілітації та адаптації до соціального середовища.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання особистості.

Предмет дослідження: особливості емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу проблеми та її емпіричного дослідження вивчити особливості прояву емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти.

Завдання дослідження:

- 1) проаналізувати основні теоретичні підходи до проблеми дослідження емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології;
- 2) визначити чинники виникнення емоційного вигорання особистості;
- 3) провести констатувальний експеримент щодо з'ясування особливостей емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти.

Теоретико-методологічні засади дослідження: принципи системного підходу в психології (Б. Ананьєв, В. Ганзен, Б. Ломов, Г. Щедровицький та ін.); теорія генези особистості (С. Максименко), культурно-історична концепція Л. Виготського; концепції емоційного вигорання особистості (О. Змановська, О. Єгоров, О. Лічко, Д. Менделевич та ін.); сучасні напрями дослідження емоційного вигорання (І. Барух, Р. Девіс, І. Гольдберг, О. Єгоров, К. Янг та ін.). Професійну підготовку педпрацівників при роботі у системі інклюзивної освіти визначено у роботах: Т. Дегтяренко, І. Демченко, В. Засенко, Т. Зубаревої, Дж. Кларка, А. Колупаєвої, Л. Прядко, Л. Савчук, Д. Харві, Д. Чемберса та інших.

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідження, їх систематизація та узагальнення, емпіричне дослідження. Для визначення рівня емоційного вигорання викладачів інклюзивної освіти були використані методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка, «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона, «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна.

Емпірична база дослідження. У дослідженні, яке проводилось у січні-лютому 2021 року, взяли участь викладачі інклюзивної освіти м. Кременчука, віком від 30 до 60 років у кількості 30 чоловік.

Теоретичне значення дослідження полягає в узагальненні та систематизації сучасних теоретичних й експериментальних досліджень щодо особливостей феномену емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти.

Практичне значення отриманих результатів: з'ясовано особливості емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти, що дозволить розробити засоби профілактики для його запобігання.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 55 друкована сторінка. У додатках розміщені бланки використаних методик, таблиці отриманих результатів.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

1.1. Загальна характеристика емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології

Тридцять років ХХ століття стали фундаментом для формування поняття «емоційного вигорання» як атрибуту спортивного сленгу, описуючи стан виснаження після тренувань та небажання приймати участь у подальших конкурсах. Зростання важливості ролі соціальних фахівців, які у процесі трудової діяльності почувалися емоційно виснаженими та знесиленими, зумовили вивчення проблеми емоційного вигорання та зосередили увагу американських соціологів. Проведені серед соціологів дослідження сприяли відкриттю поняття професійного «стресу комунікації», що отримало назву синдрому «психічного вигорання» і стало розглядатися як стресова реакція на тривалі загострення міжособистісних стосунків.

Першими, хто ввів термін «вигорання» у науковий обіг стали Г. Бредлі (дослідження службовців) та Г. Фрейденбергер, що вивчав психологічну перевтому працівників соціальної сфери [1]. Ф. Сторлі зацентувала на тому, що синдром емоційного вигорання виникає як наслідок конфронтації з реальністю, тобто людина втрачає свої психічні сили унаслідок спроб здолати об'єктивні обставини, котрі важко змінювати, у результаті чого формується професійний аутизм, тобто робота фахівцем виконується, але не дає належного емоційного відгуку. Г. Фрейденбергер визначав емоційне вигорання як хронічне виснаження, депресію і фрустрацію від того, що особа займається справою, в якій не може реалізувати власні амбіції та не приносить очікуваного результату [2].

Синдром емоційного вигорання розуміється вченими як фізичне, емоційне чи мотиваційне виснаження, що полягає у відповідній стрес-реакції

у відповідь на високі професійні й емоційні вимоги до себе, відданість трудовій діяльності, та негативно позначається на особистому житті та відпочинку. Тривале порушення рівноваги неминуче призводить до порушення психоемоційного стану, отже, є наслідком стресу, яким людина не здатна керувати. Цьому передуює стан, коли людина підсвідомо накопичує негативні емоції, а не звільняється від них.

Американський дослідник К. Чернісс описував синдром емоційного вигорання у вигляді відчуження працівників у відповідь на вплив стресорів. Дисбаланс між вимогами професії і ресурсами індивіда викликають занепокоєння, напругу і перевтому. Різниця у професійних вимогах та наявних ресурсах працівника призводять до появи напруги, занепокоєння та перевтоми. Дані чинники викликають зміни в установках та поведінці індивіда, призводять до активізації захисних стратегій деперсоналізації та копінгу (неуважності до задоволення особистих потреб індивіда). Ці фактори призводять до зміни установок і поведінки індивіда, включаючи захисний копінг (неуважність до задоволення власних потреб) і деперсоналізацію. Р. Дж. Бйорк, Е. Грінгаласс, А. Широм зазначають, що синдром емоційного вигорання є симптомом хронічного стресу, який досягнув своєї межі. Х. Маслач і М. Лейтер звертають увагу на те, що вигорання є своєрідною професійною кризою. Дж. Карулл і У. Уайт розуміють вигорання екологічною дисфункцією, яка спричинена негативною взаємодією особистісних факторів і факторів навколишнього середовища.

На думку Г. Сельє, вигорання прирівнюється до дистресу та розглядається як загальний синдром адаптації – виснаження. Буденні події можуть стати першопричиною емоційного порушення, та викликати проблеми на психофізіологічному рівні. У кожному виді діяльності є певний діапазон емоційної напруги, за умови досягнення якого вона стає найбільш ефективною. Негативні емоції можуть мати позитивний вплив на усвідомлену регуляцію діяльності людини до моменту, коли їх інтенсивність не досягне певного рівня. Коли негативні емоції подолають цей рівень, вони

матимуть руйнівний вплив на функції регуляції. Підвищувати емоційну напругу можуть незрілі захисні стилі та дисфункціональні установки. Емоційна напруга є початковою фазою у формуванні емоційного вигорання. Для стану емоційної напруги характерні утруднення у формулюванні думок і в доборі слів для їхньої адекватної передачі, зниження словникової різноманітності мови.

Х. Маслач розглядала феномен вигорання як емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням. У 1982 р. психолог створила методику МВІ для вимірювання вигорання. Шкала вимірів даної тестової методики стала найпопулярнішим інструментом вимірювання ступеня вигорання у емпіричних дослідженнях. За її моделлю емоційне вигорання розуміють як форму виробничого стресу, що пов'язаний з такими чинниками, як задоволеність працею, організаційною культурою та плінністю кадрів. Х. Маслач розглядала вигорання як синдром соматичного та емоційного виснаження, що свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів і включає розвиток низької самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів. Дослідниця вважала, що вигорання – це скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням. У найбільш загальному вигляді це явище розглядалося як довготривала стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим синдром емоційного вигорання вона запропонувала означувати через поняття «професійне вигорання», що у подальшому дозволило розглядати це явище в аспекті професійної деформації фахівця під впливом робочих стресів. У 1982 р. психологами було створено методику МВІ (Maslach Burnout Inventory), спрямовану на вимірювання вигорання. Шкала вимірів із цієї методики стала дуже популярним інструментом у вимірюванні ступеня вигорання у дослідженнях. За даною моделлю вигорання розглядають як форму стресу, котрий виникає під час виробництва, пов'язаний з такими чинниками, як

культура організації кадрів та їх плинність, задоволеністю працею. За Х. Маслач вигорання є синдромом тілесного та емоційного виснаження, який полягає у втраті людиною позитивних почуттів від праці, її сенсу, співчуття до клієнтів, зниженні самооцінки [1].

У радянські часи емоційне вигорання як самостійне поняття досить тривалий час не досліджувалося, а розглядалося у рамках більш масштабної проблематики та мало відображення у положеннях психологічної науки про особистість та міжособистісні відносини, про емоційну стійкість та психічну регуляцію емоцій, про психологічну готовність до діяльності, а також висвітлювалось у психології стресових станів. Вивчаючи індивідуальні особливості педагогів, М. Амінов виявив взаємозалежність між здатністю до розвитку вигорання та індивідуальними властивостями нервової системи (слабкість, лабільність та активність нервових процесів). Учений говорив, що вплив індивідуальних відмінностей на схильність до розвитку емоційного вигорання є найбільш важливим не тільки при виборі майбутньої спеціальності, але й у процесі навчання студентів педагогічних ЗВО та в перші сім років роботи у школі. М. Амінов встановив, що синдром вигорання яскравіше проявляється у освітян з професійною непридатністю, або відсутністю здібностей та хисту до педагогічної діяльності.

У радянському та пострадянському суспільстві існував стереотип: на роботі фахівець не повинен емоційно виснажуватися, відчувати негативні емоції та власну професійну некомпетентність. Такі установки не залишали права на слабкість, були деструктивними та призводили до розвитку ситуацій «множинного ігнорування», коли фахівець повинен був приховувати свої проблеми, негаразди та пригнічувати пов'язані з цим негативні емоції. У ті часи тема емоційного вигорання була табуована, і саме тому здійснювалася невелика кількість спроб дослідити та зрозуміти, що ж реально відбувається із фахівцями, як їм допомогти впоратися із подібними станами та яким чином можна попередити виникнення негативних емоційних станів.

На думку Г. Робертса, вигорання виступає як синтез наслідків довготривалого стресу на роботі та конкретних видів професійної кризи. На сьогоднішній день синдром емоційного вигорання, на його думку, заслуговує діагностичного статусу МКБ-10 у рубриці Z73 – проблеми, пов'язані з складнощами управління власним життям.

У сучасному суспільстві не існує єдиного погляду на структуру й динаміку емоційного вигорання. Однокомпонентні моделі розглядають його як синтез фізичного, емоційного та розумового виснаження. Автори однофакторної моделі Е. Аронсон і А. Пайнс визначають вигорання як стан тілесного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим знаходженням у емоційно насичених ситуаціях. Дослідники визначають виснаження як ключову причину, а прояви негативних почуттів і поведінки – наслідком. Емоційне вигорання, з одного боку, може виступати у вигляді унікального виду психологічного захисту, а з іншого, – супроводжуватися різноманітними психологічними захистами особистості: інформаційними, які захищають психіку від зовнішньої інформації, та стабілізаційними – від внутрішньої інформації.

В. Шауфеллі розглядав емоційне вигорання у вигляді двовимірної конструкції (двофакторна модель емоційного вигорання), що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, емоційне виснаження, проявляється у скаргах на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервову напругу та має назву «афективного». Другий компонент, деперсоналізація, виражається у зміненні відношення до себе, або до оточуючих та отримує назву «настановчого».

Х. Маслач та С. Джексон створили трифакторну модель емоційного вигорання, що об'єднує в собі емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження є основним складником емоційного вигорання і проявляється у зниженні емоційного фону, байдужості або емоційному перенасиченні. Деперсоналізація проявляється у деформації відносин з іншими людьми в межах виконання

робочих функцій. Редукція особистісних досягнень виявляється у тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, або у обмеженні своїх можливостей чи обов'язків відносно інших осіб.

Дж. Шваб, як представник чотирифакторної моделі емоційного вигорання наголосив на можливості розподілу будь-якої з складових емоційного вигорання на два окремих фактори. Наприклад, деперсоналізація по відношенню до праці, що пов'язана з виконанням обов'язків на робочому місці, та деперсоналізація по відношенню до суб'єктів професійної діяльності.

У дослідженнях Б. Пельмана та Е. Хартмана емоційне вигорання розглядається як динамічний процес (динамічна модель емоційного вигорання), що розвивається у часі та характеризується наростаючим ступенем вираженості його проявів. Зазначений синдром науковці описують у вигляді прояву трьох основних класів реакцій на організаційні стреси:

- 1) фізіологічні реакції, що проявляються у фізичних симптомах (фізичне виснаження);
- 2) афективно-когнітивні реакції (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація, деперсоналізація);
- 3) поведінкові реакції (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, зменшення робочої мотивації та продуктивності).

Узагальнивши попередні дослідження психологів щодо явища «вигорання» Б. Пельман і Е. Хартман виділили три головних компоненти емоційного вигорання: емоційне і фізичне виснаження, деперсоналізація та знижена робоча продуктивність.

Є. Ільїн розглядав емоційне вигорання як складний багатовимірний конструкт, що виникає в результаті негативних психічних почуттів, виснаження, від тривалого впливу напруги у представників професій, діяльність яких пов'язана з міжособистісним спілкуванням та супроводжується емоційною насиченістю і когнітивною складністю.

В. Бойко визначає емоційне вигорання як вироблений організмом механізм психологічного захисту, що проявляється у формі часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи. Взявши за основу концепцію стресу (Г. Сельє) та трифакторну модель вигорання (Х. Маслач), дослідник виділив три елементи структури синдрому емоційного вигорання, які відповідають фазам загального адаптаційного синдрому.

А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Чиром зазначали, що вигорання – це стан фізіологічного, почуттєвого та когнітивного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно напружених ситуаціях. Виснаження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань і поведінкових реакцій – наслідками.

Проведений теоретичний аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження (О. Бондарчук, М. Борисова, Н. Водоп'янова, Дж. Голдберг, С. Джексон, М. Лейтер, Д. Трунов, Т. Форманюк, та ін.) дає підстави розглядати синдром «емоційного вигорання» як складний багатовимірний конструкт, довготривалу стресову реакцію, що виникає внаслідок впливу на особистість монотонних нервово-психічних навантажень у професіях типу «людина – людина», пов'язаних з міжособистісним спілкуванням, що супроводжується емоційною насиченістю та когнітивною складністю, захисною реакцією у формі часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи, а також як позитивне (творче «горіння») та негативне (виснаження, дистрес, форма дезадаптації) явище [].

І. Галецька розглядає професійне вигорання як процесуальну модель, динамічний процес, що розвивається в часі та проходить три основні стадії: характеризуються спочатку зростанням емоційного виснаження, унаслідок якого виникають негативні установки до суб'єктів професійної діяльності та створюється емоційна дистанція в професійних стосунках для подолання виснаження. Водночас паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) []. Д.

Міллер, М. Мелох вважають, що емоційне вигорання проходить чотири стадії: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію. Ентузіазм є емоційним станом працівника, коли той бажає бути завжди корисним і характеризується надмірною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, має нереалістичні очікування щодо роботи. Стагнація проявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і характеризується виразом особистого невдоволення назовні. Фрустрація полягає у появі сумнівів щодо власної компетенції, зменшенні толерантності та співчуття, та як наслідок, виникає механізм захисту у формі обмеження професійних контактів. Апатія стає захистом від хронічної фрустрації, з'являється байдужість і депресія [1]. С. Черніс також розглядає три стадії розгортання емоційного вигорання, яке аналізується як процес негативної зміни поведінки у відповідь на стресовий характер навколишнього середовища: перша стадія характеризується наявністю дисбалансу між вимогами середовища й ресурсами, що зумовлюють виникнення стресового стану; для другої стадії притаманне короткотермінове емоційне напруження, втома та виснаження; для третьої стадії – зміна мотиваційної сфери особистості та її поведінки, де провідним симптомом є цинічне ставлення до оточення [2]. П. Сидоров та А. Парняков визначають синдром емоційного вигорання як процес поступової втрати емоційної, когнітивної й фізичної енергії, який проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості й зниження задоволення від виконання роботи [3]. Отже, з позиції процесуального підходу вигорання – це процес, який починається з напруження, є результатом протиріччя між очікуваннями, ідеалами, бажаннями особистості й вимогами суворого повсякденного життя.

Таким чином, в основу розуміння сутнісного змісту «емоційного вигорання» покладено підхід, згідно з яким структура синдрому включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних обов'язків. Здійснено порівняльний аналіз «емоційного вигорання» з професійною деформацією та захисними стратегіями

особистості. Зокрема, доведено, що «емоційне вигорання» і професійна деформація є багатокомпонентними утвореннями, позитивні та негативні симптоми яких проявляються в професійній і непрофесійній сферах.

1.2. Чинники, що впливають на виникнення емоційного вигорання особистості

Чинниками, що впливають на вигорання є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше вигорають працівники із слабкою нервовою системою і ті, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина». Згідно з моделлю синдрому «вигорання», яка була запропонована американськими дослідниками-жінками Х. Маслач та С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень [].

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується зниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням []. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності, а в інших зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей. Редукція особистих досягнень полягає в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службових можливостей, у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх обов'язків щодо інших, тощо.

М. Лейтер та Х. Маслач, запропонували підхід, що ґрунтується на взаємодії особистісних та ситуативних чинників та полягає в тому, що емоційне вигорання є результатом невідповідності між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Чим вища невідповідність, тим більша можливість виникнення емоційного вигорання []. Автори даного підходу виокремлюють між особистістю та професією наступні шість сфер

невідповідності: 1) невідповідність між вимогами, що висуваються до працівника, та його ресурсами: основною причиною такої невідповідності є наявність підвищених вимог до особистості працівника як до фахівця та до його можливостей; виникнення емоційного вигорання в даному випадку може призвести до погіршення якості роботи й розриву взаємин з колегами; 2) невідповідність між прагненням працівника мати більшу самостійність у своїй професійній діяльності, визначати способи досягнення тих результатів, за які він несе відповідальність, та жорсткою і нераціональною політикою керівництва щодо організації робочої активності та контролем за нею: в результаті у працівника виникає відчуття непотрібності, марності власної діяльності та втрачається відповідальність за результати професійної діяльності; 3) невідповідність між роботою та особистістю: причиною виникнення емоційного вигорання в даному випадку є відсутність винагороди, що сприймається працівником як невизнання результатів його праці; 4) невідповідність між особистістю та професійною діяльністю через втрату почуття позитивної взаємодії з колегами по роботі: йдеться про ті види діяльності, в яких працівники ізольовані один від одного або мають формальні соціальні контакти, в результаті чого вони не мають можливості почуватися повноправними членами робочого колективу, відчувати підтримку та отримати пораду від авторитетних колег. Крім того, така невідповідність може проявлятися і в колективі, де існують постійні невирішені конфлікти, оскільки вони породжують почуття фрустрації, ворожості та зменшують можливість отримання соціальної підтримки; 5) невідповідність між особистістю та роботою, що виникає в результаті відсутності уявлень про справедливість на роботі або справедливість взагалі: виникнення емоційного вигорання в даному випадку зумовлене тим, що наявність уявлень про справедливість та самої справедливості на роботі забезпечує визнання та закріплення самоцінності працівника; 6) невідповідність між етичними принципами особистості та вимогами професійної діяльності: відбувається у випадках, коли працівника

зобов'язують оперувати фактами, що не відповідають дійсності, вводити когось в оману та ін. [].

Відповідно до однофакторної моделі (Е. Аронсон та А. Пайнс) емоційне вигорання є станом фізичного, емоційного й когнітивного виснаження, зумовленим інтенсивним довготривалим впливом обставин на особистість, що сприяють вияву негативних емоційних реакцій. Чинник виснаження (фізичне, психічне, розумове) вважають головним компонентом, а наслідками – аспекти, що порушують гармонічність у переживаннях й поведінці []. Цю модель А. Пайнс взяла за основу для розроблення опитувальника «Вимірювання вигорання», за допомогою якого діагностують фізичне та психічне виснаження в людини. Наявність цієї двохкомпонентної структури вигорання (фізичної та психічної) В. Орел констатує у різного роду фахівців і зазначає, що можливий вияв у них редукції професійних обов'язків лише в разі зниження управлінських функцій []. Однофакторної моделі вигорання дотримується також П. Брілл, характеризуючи його як професійно обумовлений дисфоричний і дисфункціональний стан здорового індивіда без істотної патології.

Автори двофакторної моделі (Д. Дірендонк, Г. Сіксма та Б. Шауфелі) емоційне вигорання розуміють як двохвимірну конструкцію, що складається з таких компонентів, як виснаження та деперсоналізація. Виснаження виражається в «афективних» виявах, а саме: скаргах на погіршений стан здоров'я й самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. Деперсоналізація – установчий компонент, що виявляється у зміні ставлення до навколишніх осіб або до себе [].

Трьохфакторну модель СЕВ запропонували Х. Маслач, С. Джексон, вони розглядають його як реакцію на тривалі стреси у професійній діяльності та вважають трьохвимірним конструктом, що акумулює в собі емоційне виснаження, деперсоналізацію й редукцію особистісних досягнень. Виснаження – це базовий компонент синдрому []. Деперсоналізація виявляється в порушенні міжособистісних відносин із людьми, а редукція

виступає як компонент оцінювання себе, власних можливостей, досягнень, успіхів або ж висвітлює тенденції обмеження своїх обов'язків щодо інших осіб. Трьохкомпонентна модель відображає професійну кризу в соціонічних сферах. Це стало поштовхом для дослідників до розширення розуміння складових емоційного вигорання, зокрема деперсоналізації з погляду професіогенезу [1].

Дж. Мур виокремлює деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень і вважає їх складними багатогранними компонентами, порівнюючи з емоційним виснаженням. Дж. Грінберг розглядає вигорання як п'ятиступінчатий процес: «медовий місяць» – професійна діяльність починає приносити все менше і менше задоволення; «недолік палива» – з'являються втомленість, апатія від професійних обов'язків; «хронічні симптоми» – виникають виснаженість, схильність до захворювань, психологічні переживання; «криза» – розвиваються хронічні захворювання, людина втрачає працездатність; «пробиття стіни» – активно розвиваються захворювання, кар'єра знаходиться на межі краху [1].

Г. Нікіфоров виділив низку чинників, що зумовлюють виникнення та розвиток емоційного вигорання: 1) особистісні – схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки тощо; 2) статусно-рольові – рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, відторгненість у референтній групі, негативні статево-рольові (гендерні) установки, тощо; 3) професійно-організаційні – несправедливість взаємин в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабка організаційна культура, внутрішньо-організаційні конфлікти, дефіцит адміністративної, соціальної і професійної підтримки, відсутність свободи планування, жорсткий контроль, відстороненість від прийняття рішень тощо; 4) екзистенційні – нереалізовані життєві й професійні очікування, незадоволеність самоактуалізацією, досягнутими результатами, розчарування

в інших людях чи в обраній справі, знецінювання й втрата сенсу своїх зусиль, переживання самотності, відчуття безглуздості активної діяльності життя взагалі тощо [].

На думку В. Бойко, найбільш поширеним є поділ чинників емоційного вигорання на два блоки: зовнішні чинники, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні чинники, що стосуються індивідуальних характеристик самих професіоналів. До зовнішніх чинників автор відносить: 1) напружену психоемоційну діяльність, 2) дестабілізуючу організацію діяльності, 3) підвищену відповідальність за виконання покладених обов'язків, 4) несприятливу психологічну атмосферу професійної діяльності, 5) психологічно важкий контингент, з яким доводиться спілкуватися під час здійснення діяльності. До внутрішніх чинників емоційного вигорання В. Бойко зараховує такі: 1) схильність до емоційної ригідності; 2) інтенсивне сприйняття та переживання обставин діяльності; 3) слабка мотивація емоційної віддачі у діяльності; 4) моральні дефекти та дезорієнтація особистості [].

Отже, проаналізувавши наукову літературу, роботи зарубіжних та вітчизняних науковців, можна зробити висновки, що емоційне вигорання особистості – це соціально-психологічний феномен, зумовлений синдромом фізичного, розумового та емоційного виснаження, що призводить до розвитку негативної самооцінки, байдужого ставлення до професійної діяльності, деперсоналізації. Виокремлено групу чинників, які зумовлюють професійне вигорання: організаційні та індивідуально-особистісні фактори діяльності, зокрема її ефективність, задоволеність нею, ідентифікація із професійною групою, мотиви діяльності, стан здоров'я. Емоційне вигорання особистості – це результат негативного впливу професійної діяльності на поведінку та мислення, порушення їх психологічної структури, що призводить до звуження кола інтересів і потреб до суто професійних; це домінування у певній професійній групі особистісних якостей та оцінювання об'єктивної дійсності через призму індивідуальних інтересів.

1.3 Особливості емоційного вигорання в викладачів інклюзивної освіти

Особливістю трудової діяльності фахівців інклюзивної освіти є висока емоційна напруга, спричинена великою кількістю стресових подій, що є невід'ємною складовою професійного досвіду педагогів, негативно відображаючись на стані психологічного та фізичного стану особистості. Стресогенними чинниками можуть виступати: висока відповідальність за життя та здоров'я вихованців, учнів; важливість постійного підтвердження своєї компетентності, швидка зміна умов діяльності, необхідність постійного емоційного включення у роботу, концентрація уваги, критичне мислення, важливість правильного налагодження стосунків із батьками та дітьми, колегами по роботі та керівництвом. Високі вимоги до педагога є однією із детермінант виникнення професійних деформацій, зокрема емоційного вигорання. Емоційне вигорання має різний прояв та проявляється, залежно від індивідуальних психологічних особливостей людини (наявності стресостійкості, типу темпераменту, рівня емоційного інтелекту, мотивації та ін.), а також від професійних особливостей (трудовий та життєвий досвід, соціальний статус, якість взаємостосунків у соціумі, орієнтованість на кар'єрному зростанні тощо). Педагог, який відчуває емоційне виснаження та втому, може намагатися власними силами ігнорувати дану ситуацію, уникаючи своїх колег, емоційно відсторонюючись від соціальних контактів.

Працівники педагогічної сфери можуть відчувати на собі такі психофізичні симптоми: відчуття постійної втоми; систематичний головний біль; збільшення чи зменшення ваги тіла; безсоння вночі та бажання спати упродовж усього дня; зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості (погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх тілесних відчуттів). У соціальній сфері можуть виникати стани, як байдужість, апатія, пасивність, депресія, роздратованість на незначні події, нервові зриви, різкі емоційні спалахи гніву. До поведінкових проявів емоційного вигорання педагогів належать: відчуття, що робота стає

складнішою і що виконувати її дедалі важче; зміна свого робочого режиму (запізнення чи очікування завершення робочого дня); зниження ентузіазму у процесі праці; відволікання на зовнішні чинники; зловживання шкідливими звичками. Чинником, який може значно вплинути на швидкість та складність прояву процесу емоційного вигорання, є індивідуальні властивості нервової системи і темпераменту. Зокрема, найбільш схильними до емоційного вигорання є інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами професії типу «Людина-людина». Дані особи характеризуються скромністю, замкненістю, схильністю до концентрації на предметі професійної діяльності []. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт без звільнення від негативних переживань у зовнішнє середовище. Також швидше вигорають працівники зі слабкою нервовою системою та особи, що схильні до перфекціонізму. Також синдром емоційного вигорання може бути властивий особам, які відчувають постійний внутрішньоособистісний конфлікт у зв'язку з роботою.

Нагальним питання є вивчення емоційного вигорання у викладачів інклюзивної сфери, яке зумовлене високою концентрацією стресогенів в умовах соціально-економічної сфери життєдіяльності педагога та особливостями трудової діяльності фахівців спеціальних закладів, яка є специфічною та ускладнюється багатьма факторами – об'єктивними та суб'єктивними (високе навантаження на нервову систему, робота з батьками, знижений інтерес до спеціалістів інклюзивної освіти, упередженість громадської думки, низький рівень освіченості батьків дітей з особливими освітніми проблемами та низький рівень їхньої залученості в процес навчання та виховання, своєрідна ізольованість спеціальних освітніх закладів тощо).

Дослідження стресостійкості та соціальної адаптації Холмса-Рейха виявило низьку стресостійкість викладачів інклюзивної освіти, їх вразливість до стресових чинників та ситуацій, орієнтування на вплив зовнішніх факторів, що може зумовлювати не тільки психосоматичні захворювання, а й

виникнення фізичних травмувань. Л. Вовк, І. Субашкевич вказують, що у більшості спеціалістів, які працюють з дітьми з особливими потребами, спостерігається високий рівень стресостійкості, який дозволяє їм долати стреси повсякденного життя, працівники інклюзивної сфери є соціально адаптованими та готовими до швидких змін без втрат для себе, проте рівень емоційного вигорання є нагальним питанням та потребує зниження рівня прояву певних ознак, які в свою чергу впливають на рівень розвитку фаз емоційного вигорання.

Таким чином, з'ясування особливостей емоційного вигорання у педагогів загальноосвітніх закладів та педагогів спеціальної освіти, складання методичних рекомендацій, тренінгових занять для подолання синдрому емоційного вигорання у педагогів, що працюють в спеціальній освіті, а також встановлення кореляційних зв'язків між різними компонентами та чинниками емоційного вигорання можуть стати ключовими у питанні зниження рівня емоційного вигорання.

Висновки до розділу 1

Проведений аналіз наукової літератури дозволив з'ясувати багатокомпонентність поняття «емоційного вигорання», позитивні та негативні симптоми якого проявляються в професійній і непрофесійній сферах. Структура емоційного вигорання включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних обов'язків.

Емоційне вигорання особистості є соціально-психологічним феноменом, зумовленим фізичним, розумовим та емоційним виснаженням, що призводить до розвитку негативної самооцінки, байдужого ставлення до професійної діяльності, деперсоналізації. До чинників, які зумовлюють професійне вигорання, відносять: організаційні та індивідуально-особистісні фактори діяльності, зокрема її ефективність, задоволеність нею, ідентифікацію із професійною групою, мотиви діяльності, стан здоров'я. Емоційне вигорання особистості негативно впливає на професійну діяльність, поведінку та мислення, порушення їх психологічної структури, призводячи до звуження кола інтересів і потреб; домінування у певній професійній групі особистісних якостей та оцінювання об'єктивної дійсності через призму індивідуальних інтересів.

Високі вимоги до вчительської праці детермінують виникнення емоційного вигорання, яке має різний прояв та проявляється у залежності від індивідуальних психологічних особливостей педагога (стресостійкості, типу темпераменту, рівня емоційного інтелекту, мотивації тощо), професійних особливостей (трудовий та життєвий досвід, соціальний статус, якість взаємостосунків у соціумі, орієнтованість на кар'єрному зростанні).

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

2.1 Обґрунтування процедури, етапів та вибірки дослідження

Методи дослідження – це способи пізнання психічних явищ, за допомогою яких систематизують факти, необхідні для доведення наукових положень. І. Павлов зазначав, що від того, який метод обирає дослідник залежить доля подальшого дослідження. Існує велика кількість методів вивчення психіки: спостереження, експеримент, бесіда, анкетування, тестування, інтерв'ю, контент-аналіз, біографічний метод, близнюковий метод, соціометрія, аналіз продуктів діяльності, методи математичної обробки даних [].

Після проведеного теоретико-методологічного аналізу емоційного вигорання було підібрано групу респондентів у м. Кременчук, віком від 30 до 60 років у кількості 30 чоловік для проведення констатувального експерименту. Його метою є визначення психологічних особливостей прояву емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти.

Вибірка являє собою сукупність досліджуваних, обраних із генеральної сукупності за допомогою певних методів для участі у дослідженні. Формування вибірки експериментальної групи підпорядковується певним правилам:

1) змістовний критерій (критерій операціональної валідності) включає підбір експериментальної групи, який повинен визначатися предметом та гіпотезою дослідження;

2) критерій еквівалентності досліджуваних (критерій внутрішньої валідності) вказує, що отримані при дослідженні експериментальної вибірки результати повинні поширюватися на кожного її члена;

3) критерій репрезентативності (критерій зовнішньої валідності) засвідчує, що група приймаючих участь в експерименті осіб представляє всю

частину популяції, по відношенню до якої застосовуються експериментальні дані;

4) підбір експериментальної групи здійснюється за допомогою різних стратегій:

– техніка випадкового відбору передбачає, що максимально доступній для дослідників кількості представників популяції присвоюється індивідуальний індекс, а потім проводиться випадковий відбір у групу необхідної чисельності для участі в експерименті;

– рандомізація з виділенням страт або стратометричний відбір є більш точним способом досягнення репрезентативності, де генеральна сукупність розглядається як об'єднання страт – груп людей, схожих за статтю, віком, соціальним станом, станом здоров'я тощо. До вибірки включають досліджуваних рівною мірою представляючими кожен страту;

– попарний відбір передбачає формування експериментальної та контрольної груп з досліджуваних, еквівалентних за певною суттєвою індивідуальною ознакою;

– наближене моделювання, яке застосовується при неможливості знайти спосіб створення репрезентативної групи; це приблизна представленість у вибірці характеристик популяції;

– репрезентативне моделювання, при якому структура вибірки відповідає структурі цікавлячої експериментатора популяції;

– залучення реальних груп – шкільних класів, студентських груп, спортивних секцій, трудових колективів тощо. При цьому розрізняють два основних типи залучення досліджуваних у групу: відбір і розподіл [1].

Експериментальна вибірка – це кількість людей, що беруть безпосередню участь у дослідженні. Склад експериментальної вибірки повинен представляти (репрезентувати) генеральну сукупність (популяцію), оскільки висновки, одержані в експерименті, поширюються на всіх членів популяції, а не тільки на представників вибірки. Формування експериментальної вибірки має відповідати змістовному критерію (критерію

операціональної валідності), тобто підбір експериментальної групи повинен визначатися предметом дослідження. Віковий склад визначається виходячи з цілей дослідження.

Для дослідження було сформовано вибірку із 30 осіб, котрі є викладачами інклюзивної освіти навчальних закладів м. Кременчука. Вибірку склали люди, віком від 30 до 60 років. Вибірка є репрезентативною, тобто її можна відтворити і провести аналогічне дослідження. З респондентами було проведено бесіду для отримання інформації про особливості професійної діяльності, обміну досвідом. Це дало змогу підібрати валідні методики для проведення констатувального експерименту.

Основною метою проведення емпіричного дослідження є визначення загального рівня емоційного вигорання та ключових складових емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти.

Констатувальний експеримент – це дослідження, спрямоване на встановлення наявності або відсутності певних нових кількісних і якісних характеристик досліджуваного явища без здійснення формувального впливу на них. За допомогою констатувального експерименту встановлюються закономірності функціонування досліджуваного явища чи процесу у первинному стані, також він використовується для уточнення та підтвердження попередніх припущень, й надання змоги розробити шляхи подальшого розвитку дослідження [1].

При плануванні та організації експерименту слід враховувати методологічний, методичний і технологічний аспекти. Це включає чітку фіксацію початкових умов, формулювання гіпотези та можливих результатів, проведення контролю над змінами, фіксацію умов в яких відбувався експеримент, отримання об'єктивних результатів. Також врахування цих аспектів гарантує валідність експерименту, можливість його повторного проведення з отриманням подібних результатів.

При проведенні констатувального експерименту використовуються такі методи: анкетування та тестування для виявлення емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти.

Анкетування – це метод отримання інформації шляхом письмових відповідей респондентів на систему стандартизованих запитань попередньо підготовлених бланків – анкет []. Анкетування відноситься до групи методів, яка в соціології, педагогіці і психології носить назву «опитування». Метод анкетування виник ще у XVII ст. при розробці «політичної арифметики». Тоді наукових принципів його проведення не існувало, інформацію збирали освічені люди за допомогою спеціальних формулярів. Із розвитком людства, підвищенням освіченості населення, анкетування поширювалося в різних сферах людської діяльності, ставши ефективним методом збору інформації. Шляхом узагальнення заповнених анкет одержується об'єктивна інформація про ставлення населення, окремих соціальних груп, регіону споживачів до певних товарів, послуг чи до окремих явищ, подій тощо. Ця інформація може використовуватись при розробці програм впливу на певні соціально-політичні події, розвиток ринку, формування попиту населення, при здійсненні заходів щодо вдосконалення виробництва товарів та розширення послуг [].

Анкета являє собою методичний засіб отримання первинної соціально-психологічної інформації. Анкета – це сукупність питань, кожне з яких логічно пов'язане з центральним завданням дослідження. Анкетування – процедура проведення опитування у письмовій формі за допомогою попередньо підготовлених бланків. Анкету самостійно заповнює респондент, після чого здійснюється її аналіз [].

Тест – це теоретично і емпірично обґрунтована система висловлювань (завдань), яка дає змогу одержати вимірювання відповідних психологічних властивостей. Під тестуванням прийнято розуміти короточасне дослідження, за допомогою якого вимірюється рівень розвитку або міру вираження деяких психічних властивостей особистості, груп або спільнот.

Тест-опитувальник як метод ґрунтується на аналізі відповідей досліджуваних на запитання, що дозволяють одержати достовірну і надійну інформацію про наявність або вираження певної психологічної характеристики. Судження про розвиток даної характеристики здійснюється на підставі кількості відповідей, які збіглися за своїм змістом з уявленням про неї. Тест – завдання передбачає одержання інформації про психологічні характеристики людини на підставі аналізу успішності виконання певних завдань. У тестах цього типу досліджуваному пропонується виконати певний перелік завдань. Кількість виконаних завдань є підставою для судження про наявність або відсутність, а також міру розвитку у досліджуваного певної психологічної якості. Більшість тестів для визначення рівня розумового розвитку належить саме до цієї категорії [].

Теоретичне вивчення проблеми психологічних особливостей емоційного вигорання викладачів інклюзивної освіти уможливило виокремлення наступних етапів констатувального експерименту: вибір надійного та валідного психодіагностичного інструментарію; формування вибірки респондентів; проведення констатувального експерименту; кількісна обробка первинних результатів емпіричного дослідження, представлення в таблицях, рисунках результатів вибірки; проведення якісної обробки даних, їхня систематизація й узагальнення.

З метою проведення констатувального експерименту задля отримання достовірних результатів було обрано комплекс валідних та надійних методик психологічної діагностики, які відповідають меті дослідження, віковим особливостям респондентів та сприяють досягненню поставлених завдань. Для визначення рівня емоційного вигорання були використані наступні методики (Додатки А1, А2, А3): методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка; методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона; методика «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна.

2.2 Огляд і обґрунтування вибору методів і методик дослідження

Для виявлення емоційного вигорання у викладачів інклюзивної освіти проводилось опитування через мережу Інтернет та під час зустрічей з досліджуваними. Було встановлено, що робота в системі інклюзивної освіти є високо мотивованим видом діяльності, що вимагає мобілізації фізичних і психологічних резервів і гіпотетично може призводити до емоційного виснаження. Таким чином, емпіричне вивчення проблеми емоційного вигорання має на меті визначення рівня та особливостей прояву компонентів емоційного вигорання у вчителів інклюзивної освіти.

Вибірку дослідження склали фахівці, які працюють у закладах середньої освіти, в яких здобувають освіту діти з особливими освітніми потребами (порушення інтелектуального розвитку, затримка психічного розвитку; порушення мовлення, розлади аутистичного спектра) м. Кременчука, віком від 30 до 60 років у кількості 30 чоловік, що протягом кілька років працюють з дітьми із особливими освітніми потребами тощо. Респонденти отримували інструкції та бланки відповідей через мережу інтернет або особисто (додатки А1, А2, А3).

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка призначена для визначення рівня емоційного вигорання. Синдром емоційного вигорання є реакцією організму, що виникає внаслідок постійного впливу професійних стресів середньої інтенсивності, процесом поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, який проявляється у вигляді емоційного, розумового, тілесного виснаження, особистісної відчуженості та зниженням задоволенням від виконаної роботи. Даний синдром починає проявлятися у ситуаціях інтенсивного професійного спілкування під впливом багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів, виглядаючи як «приглушення» емоцій, зникнення гостроти почуттів та переживань, збільшення кількості конфліктів з партнерами по комунікації, байдужість до емоційної сфери інших людей, втрата віри у себе тощо

Інструкція. Прочитайте судження та дайте відповідь «так» або «ні». Зверніть увагу, що у формулюваннях опитувальника може зустрічатися поняття «партнери», як суб'єкти вашої професійної діяльності (пацієнти, клієнти, учні тощо). Кожний варіант відповіді попередньо оцінюється відповідною кількістю балів – вказується у «ключі» поряд з номером судження у дужках. Ознаки, включені до симптому, мають різне значення у визначенні його тяжкості. Відповідно до «ключа» здійснюються наступні підрахунки: 1) визначається сума балів окремо для кожного із 12 симптомів «вигорання»; 2) підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»; 3) підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» сума показників усіх 12-ти симптомів.

Текст опитувальника представлений у додатку А.1.

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона використовується для визначення переважаючих компонентів «вигорання». Дана методика містить 18 запитань, які стосуються одного із компонентів вигорання: деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження. Респондентам пропонується обрати на кожне запитання одну із 6 відповідей. За кожним компонентом підраховується середній бал, після чого відбувається визначення рівня вигорання (низький, середній, високий). Текст опитувальника представлений у додатку А.2.

Методика «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна дозволяє виявити загальні емпатичні тенденції досліджуваного, а саме: рівень вираженості здатності до емоційного відгуку, ступінь відповідності/невідповідності рівня переживань об'єкта і суб'єкта емпатії. Об'єктами емпатії є соціальні ситуації і люди, до яких респонденти можуть проявляти співчуття у повсякденному житті. Методика складається з 25 суджень закритого типу, на які досліджуваний повинен оцінити ступінь своєї згоди/незгоди з кожним із них. Шкала відповідей дає змогу виразити по-своєму ставлення до кожної ситуації спілкування.

Інструкція. Прочитайте наведені нижче твердження і оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із них (поставте позначку у відповідній графі бланка для відповідей), орієнтуючись на те, як ви зазвичай поведетеся у подібних ситуаціях. Текст опитувальника представлений у додатку А.3.

Таким чином, описані методики дають можливість дослідити наявність синдрому емоційного вигорання та виділити їх особливості у викладачів інклюзивної освіти.

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

Розглянемо особливості емоційного вигорання за допомогою методик: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка; «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона; «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна.

В експерименті приймали участь викладачі інклюзивної освіти м. Кременчука, віком від 30 до 60 років у кількості 30 чоловік. Дані опитувальники проводилися чітко за інструкціями. Результати дослідження наведені у додатках Б.1, Б.2, Б3.

Розглянемо результати респондентів щодо рівнів емоційного вигорання. Аналіз первинних даних дає змогу здійснити розподіл викладачів інклюзивної освіти за рівнями емоційного вигорання (додаток Б.). Результати розподілу виборів досліджуваних занесені до табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Розподіл емоційного вигорання (методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка)

Шкали	Фаза	Результати
Напруження	Не сформована	6,7 %
	На стадії формування	40 %

	Сформована	53,3 %
Резистенція	Не сформована	10 %
	На стадії формування	33 %
	Сформована	57 %
Виснаження	Не сформована	10 %
	На стадії формування	43%
	Сформована	47 %

Аналіз кількісних показників надав можливість побудувати діаграму (рис. 2.1) згідно трьом шкалам тесту: напруження, резистенція, виснаження.

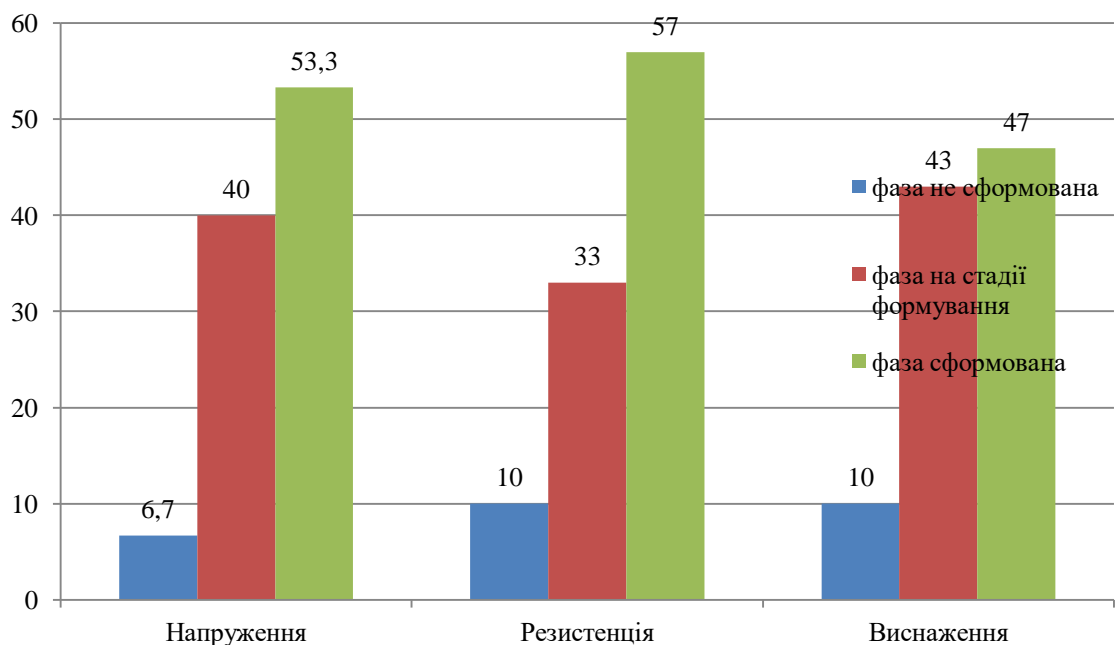


Рис. 2.1 – Розподіл викладачів інклюзивної освіти за рівнем прояву емоційного вигорання

Можемо побачити на рис. 2.1, що у домінуючій кількості респондентів (53,3 %) спостерігається сформована фаза «Напруження». Високі показники по даній фазі свідчать про наявність зниження загального фізичного та психічного стану людини, відсутність задоволення від виконуваної роботи,

зниження рівня стресостійкості, наявність побоювань стосовно якості виконання завдань тощо. По фазі «Резистенція» спостерігаємо перевагу сформованої фази (57 %), тому можемо говорити про неадекватне емоційне реагування на звичні ситуації, уникання соціальних контактів, емоційну дезорієнтація, редукцію професійних обов'язків. Результати констатувального експерименту вказують на сформованість фази «Виснаження» (47 %), що означає ослаблення нервової системи, емоційний дефіцит, зниження рівня емпатії, дратівливість, емоційна відчуженість, різкість у стосунках із близькими.

Наступним етапом дослідження було визначення компонентів емоційного вигорання за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона. Розподіл компонентів емоційного вигорання можемо побачити у табл. 2.2 (додаток Б).

Таблиця 2.2 – Розподіл компонентів емоційного вигорання (за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона)

Компоненти емоційного вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	3,4 %	60 %	36,6 %
Особиста задоволеність	10 %	57 %	33 %
Емоційне виснаження	7 %	23 %	70 %

Аналіз кількісних показників дозволяє побудувати діаграму (рис. 2.2) розподілу компонентів емоційного вигорання.

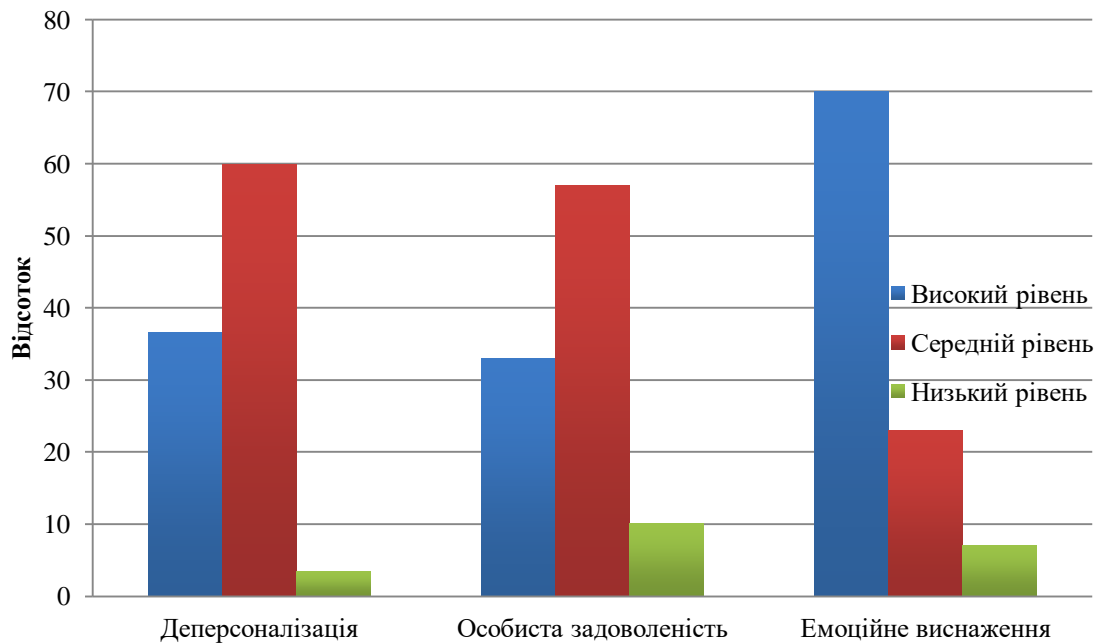


Рис. 2.2 – Розподіл викладачів інклюзивної освіти за компонентами емоційного вигорання

На рис. 2.2 бачимо, що середній рівень реактивної деперсоналізації є провідним (60 %), тому такі результати говорять, що на даний момент часу більшість респондентів не відчувають напругу та занепокоєння, їх реакції на виникаючі життєві обставини є адекватними, спокійними. Також можемо спостерігати високий рівень у 36,6 % опитаних. Такі люди бурхливо та емоційно реагують на ситуації, тому будь-яка нестандартна або нова подія може сприйматися ними як стресова. Виявлено, що 57 % респондентів мають середню особисту задоволеність, у 33 % – висока. Аналіз результатів досліджуваних по шкалі «Емоційне виснаження» дозволив встановити, що більшість респондентів мають високий рівень та потребують корекції власного стану, з метою зменшення напруги та поліпшення роботи нервової системи, у 23 % респондентів визначено середній рівень задоволеності собою.

Розглянемо результати респондентів за методикою «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна. Аналіз первинних даних дозволяє здійснити розподіл викладачів інклюзивної освіти за рівнями емоційного відгуку (додаток Б). Результати розподілу виборів досліджуваних відображені у табл. 2.3.

Шкали	Рівень	Результати
Емоційний відгук	Дуже високий	27 %
	Високий	43 %
	Нормальний	20 %
	Низький	6,6 %
	Дуже низький	3,4 %

Аналіз кількісних показників зробив можливим побудування діаграми (рис.2.3) згідно рівнів прояву емоційного відгуку.



Рис. 2.3 – Результати розподілу респондентів за рівнями емоційного відгуку

Рис. 2.3 стверджує домінування високого рівня емоційного відгуку (43 %), отже, для цих респондентів характерним є пониження стресостійкості зі зростанням факторів, котрі викликають стресові ситуації. Ці люди змушені витратити велику кількість часу та енергії на стримування та уникання негативних психічних станів, що виникають під впливом стресогенних факторів. У людей з високим рівнем емоційного реагування на ситуації зменшений темп життєдіяльності, підвищена втомлюваність, проте вони можуть якісно виконувати свою діяльність. Люди з цим рівнем прояву легко

піддаються впливу стресогенних факторів, тяжко переживають навіть найменші стресогенні події, витрачають багато часу на подолання негативних наслідків стресових подій, мають понижено працездатність, схильність до психосоматичних захворювань. Середній рівень емоційного відгуку виявлено у 20 % респондентів. Для осіб із даної групи характерним є: здатність гнучко мислити, абстрагуватися від стресових подій та виражати адекватну емоційну реакцію на складні життєві ситуації. Опитані з проявом даного рівня емоційної реакції витрачають невелику кількість часу та енергії на прийняття та переживання стресових подій у житті. Їх працездатність не знижується, вони можуть активно вести власну діяльність, загроза отримання психосоматичних захворювань спричинених стресом низька. Дуже низький (3,4 %) та низький (6,6 %) рівень емоційного відгуку виражається у легкості сприймання стресових подій, котрі можуть відбутись у житті, вони витрачають мінімальну кількість енергії та часу для того, щоб впоратись із наслідками стресогенної події в житті; для них характерна енергійність та високий рівень працездатності, вони мають мінімальні шанси отримати емоційне вигорання та психосоматичні захворювання на фоні стресу.

З метою перевірки виявлених у ході дослідження взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та емоційним відгуком викладачів інклюзивної освіти було застосовано коефіцієнт кореляції Спірмена. Результати, отримані у ході математико-статистичної обробки даних, наведені у Додатку В та табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Результати кореляційного аналізу щодо встановлення взаємозв'язку між компонентами емоційного вигорання та емоційним відгуком особистості

Показник		Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження	Емоційний відгук
Деперсоналізація	r	1,000	,214	,144	,096

	p	.	,000	,000	,614
Особиста задоволеність	r	,214	1,000	-,756**	,211
	p	,000	.	,000	,638
Емоційне виснаження	r	,144	-,756**	1,000	,964**
	p	,000	,000	.	,000
Емоційний відгук	r	,096	,211	,964**	1,000
	p	,614	,638	,000	.

Проведений аналіз дає змогу констатувати наявність значущої позитивної кореляції між емоційним виснаженням та емоційним відгуком на рівні значущості $p \leq 0,01$, що свідчить про взаємозумовленість даних показників, а отже рівень емоційного відгуку безпосередньо впливає на розвиток компоненту емоційного вигорання, а саме емоційного виснаження. Результати математико-статистичної обробки дозволили виявити наявність значущої негативної кореляції між такими компонентами емоційного вигорання, як особиста задоволеність та емоційне виснаження на рівні значущості $p \leq 0,01$. Дані результати доводять, що високий рівень особистої задоволеності буде зменшувати емоційне виснаження особистості.

Висновки до розділу 2

Теоретичне вивчення проблеми психологічних особливостей емоційного вигорання викладачів інклюзивної освіти уможливило виокремлення етапів констатувального експерименту: вибір надійного та валідного психодіагностичного інструментарію; формування вибірки респондентів; проведення констатувального експерименту; кількісна обробка первинних результатів емпіричного дослідження; проведення якісної обробки даних, їхня систематизація й узагальнення.

Для проведення констатувального експерименту, отримання достовірних результатів обрано комплекс валідних та надійних методик психологічної діагностики, які відповідають меті дослідження, віковим особливостям респондентів та сприяють досягненню поставлених завдань: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка, «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона, «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна.

Проведене дослідження уможливило з'ясування наявності значущої позитивної кореляції між емоційним виснаженням та емоційним відгуком на рівні значущості $p \leq 0,01$, засвідчуючи взаємозумовленість даних показників. Отже, рівень емоційного відгуку безпосередньо впливає на розвиток емоційного виснаження. Результати математико-статистичної обробки дозволили виявити наявність значущої негативної кореляції між особистою задоволеністю та емоційним виснаженням на рівні значущості $p \leq 0,01$. Таким чином, високий рівень особистої задоволеності зменшує емоційне виснаження особистості.

ВИСНОВКИ

У результаті теоретико-експериментального дослідження з'ясування психологічних особливостей емоційного вигорання викладачів інклюзивної освіти згідно поставлених завдань, можна зробити наступні висновки.

1) Емоційне вигорання особистості визначено як соціально-психологічний феномен, причинами якого є фізичне, розумове та емоційне виснаження, що призводить до розвитку негативної самооцінки, байдужого ставлення до професійної діяльності, деперсоналізації.

2) Професійне вигорання зумовлене наступними чинниками: організаційними та індивідуально-особистісними факторами діяльності, її ефективністю, задоволеністю нею, ідентифікацією із професією, мотивами діяльності, станом здоров'я, що негативно впливає на професійну діяльність, поведінку та мислення, порушення їх психологічної структури, призводячи до звуження кола інтересів і потреб. Вимоги педагогічної діяльності уможливають виникнення емоційного вигорання у залежності від індивідуально-психологічних і професійних особливостей викладача.

3) Констатовано, що у викладачів інклюзивної освіти наявна значуща позитивна кореляція між емоційним виснаженням та емоційним відгукуванням на рівні значущості $p \leq 0,01$, що засвідчує безпосередній вплив на розвиток емоційного виснаження; значущу негативну кореляцію між особистою задоволеністю та емоційним виснаженням на рівні $p \leq 0,01$. Перспективами напрямками подальших досліджень є розробка та впровадження програми профілактики емоційного вигорання викладачів інклюзивної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баробанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания»: учебное пособие. Москва : Педагогика, 2005. 527 с.
2. Беляев И. А. Здоровье человека как целостного природно-социально-духовного существа. *Вестник Оренбургского государственного университета*. 2014. № 7 (168). С. 86-92.
3. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. Москва : Академический проект, 2006. 528 с.
4. Бойко В.В. Психоэнергетика. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 409 с.
5. Винокур В. А., Рыбина О. В. Синдром профессионального выгорания у медицинских работников: психологические характеристики и методические аспекты диагностики. *Психодиагностика и психокоррекция: Руководство для врачей и психологов*. № 7, 2008. С. 205-235.
6. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 336 с.
7. Войлова С. С. Синдром «выгорания»: трактовки, подходы, результаты, перспективы. *Научные публикации ФРГСУ*. Красноярск. 2006. № 142. С.23-28.
8. Воробьева М. А. Психолого-педагогические условия преодоления синдрома эмоционального выгорания. Москва : Смысл, 2009. 65 с.
9. Головачева И. В. Свобода, стимул, реакция (бихевиоризм в утопиях О. Хаксли и Б. Ф. Скиннера). *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. 2008. № 57. С. 145-150.
10. Гринберг Дж. Управление стрессом. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 345с.
11. Гринь Е. И. Эмоциональный интеллект как ресурс преодоления

эмоционального выгорания в спортивной деятельности. *Российский психологический журнал*. 2008. № 3. С. 84-86.

12. Дубиницкая К. А. Особенности проявления феномена профессионального выгорания. Материалы I всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора А. В. Петровского. Москва : МГППУ, 2009. С. 268-269.

13. Ждан А. Н. История психологии. От Античности до наших дней : учебное пособие. Москва : Академический проект, 2004. 576 с.

14. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 256 с.

15. Игнатова Е. Н., Куликов Л.В., Розанова М.А. Социальные и социально-психологические аспекты стрессоустойчивости личности. *Теоретические и прикладные вопросы психологии*. № 1. Ч.2. 2005. С. 156-161.

16. Кісліцина М.В. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки)*. Вип. V. В 2-х т., том 1. Кам'янець-Подільський : ПП Медобори-2006. 2015. С. 121–136.

17. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Москва : Наука, 1983, 245 с.

18. Костюк Г. С. Психологія : підручник для педагогічних вузів. Київ : Радянська школа, 1968. 572 с.

19. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии. Санкт-Петербург : «Питер», 2001. 432 с.

20. Мачинська Н. Що робити, коли здається, що сили вичерпалися? Професійне вигорання педагогів: причини виникнення і засоби запобігання. *Учитель початкової школи*. 2017. № 11. С. 6–8.

21. Мицкевич М.А. Эмоциональное выгорание. *Сборник сибирского федерального университета*. № 4, 2010. С.14-18.

22. Мищенко А. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у студентов тренерского отделения. *Известия Южного федерального университета. Педагогические науки.* № 9, 2011. Москва. С. 39.
23. Ножичкина Л. В. СЭВ педагогов: проблемы и способы коррекции. *Среднее профессиональное образование.* 2009. № 6. С. 66-68.
24. Никифоров Г. С. Психология здоровья: Учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 607 с.
25. Панок В. Г. Психологічна служба: навчально-методичний посібник для студентів і викладачів. Кам'янець-Подольський : ТОВ Друкарня Рута, 2012. 488 с.
26. Пантилеев С. Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система. Москва : МГУ, 1991. 108 с.
27. Попова Т. А. Экспериментальное исследование эмоционального выгорания, самоотношения и самоактуализации практических психологов. *Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы.* № 12. 2010. С. 538-541.
28. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. Москва : Аспект Пресс, 2001. 285 с.
29. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебн. пособие. Самара : БАХРАХ, 2001. 672 с.
30. Сікорська Л. Б., Вовк Л. П., Волотовська Я. В. Психологічні умови стресостійкості майбутніх фахівців системи спеціальна освіта. *Молодий вчений.* 2017. № 5 (45). С. 223–226.
31. Сидоров П. С. Синдром эмоционального выгорания. *Медицинская газета.* №43. 2005. С.21-29.
32. Сидоров П. И., Парняков А. В. Клиническая психология. Москва : Гэотар-Медиа, 2010. 880 с.
33. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. *Вопросы психологии.* №

16, 1994. С. 54-62.

34. Черникова Т. В., Болучевская, В. В., Новикова Ю. Г. Нравственное здоровье и эмоциональное выгорание врачей-практиков как предмет учебного взаимодействия в системе повышения квалификации. *Проблемы андрагогики высшей медицинской школы*. Волгоград: Изд-во ВолгГМУ. № 16, 2011. С. 126-146.

35. Ямницький В. М. Розвиток життєтворчої активності : теорія та експеримент. Одеса : ПНЦ АПН України, 2006. 362 с.

36. Bataineh O. Sources of social support among special education teachers in Jordan and their relationship to burnout. *International Education Studies*. 2009. № 39, P. 65–78.

37. Kinman G., Wray S. & Strange C. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*. 2011. № 31 (7), P. 843–856.

ДОДАТКИ

Додаток А

Бланки методик

Додаток А.1

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилюся у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притуплює емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, ию вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тієї роботи, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон)

Текст опитувальника

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

Бланк відповідей

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей					
		1	2	3	4	5	6
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати на цій роботі	1	2	3	4	5	6
2	Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким	1	2	3	4	5	6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1	2	3	4	5	6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей	1	2	3	4	5	6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1	2	3	4	5	6
8	Я легше створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1	2	3	4	5	6

11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1	2	3	4	5	6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1	2	3	4	5	6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1	2	3	4	5	6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1	2	3	4	5	6
15	Я конче незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1	2	3	4	5	6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1	2	3	4	5	6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1	2	3	4	5	6

Додаток А.3

Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку»

А. Меграбяна

Інструкція. Прочитайте наведені нижче твердження і оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із них (поставте позначку у відповідній графі бланка для відповідей – «завжди», «часто», «рідко», «ніколи»), орієнтуючись на те, як ви поведетеся в подібних ситуаціях.

п/п	Твердження
1	Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед інших людей самотньо
2	Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття
3	Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати
4	Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно
5	Я близько до серця приймаю проблеми своїх друзів
6	Іноді пісні про кохання викликають у мене багато почуттів
7	Я б сильно хвилювався (хвилювалася), якби мав (мала) повідомити людині неприємне для нього звістка
8	На мій настрій сильно впливають навколишні люди
9	Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми
10	Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки
11	Коли я бачу, як плаче людина, то й сам (сама) засмучуюсь
12	Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою (щасливим)
13	Коли я читаю книгу (роман, повість тощо), то так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді
14	Коли я бачу, що з ким-то погано поводяться, то завжди серджуся
15	Я можу залишатися спокійним (спокійною), навіть якщо всі навколо хвилюються
16	Мені неприємно, коли люди при перегляді кінофільму зітхають і плачуть
17	Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як правило, ролі не грає
18	Я втрачаю душевний спокій, коли оточуючі чимось пригнічені
19	Я переживаю, коли бачу людей, що засмучуються із-за дрібниць

20	Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин
21	Нерозумно переживати з приводу того, що відбувається в кіно або про що читаєш в книжці
22	Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей
23	Я дуже переживаю, коли дивлюся фільм
24	Я можу залишитися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо
25	Маленькі діти плачуть без причини

Ключ до опитувальника А. Мєграбяна

Номер	завжди	часто	рідко	ніколи	Номер	завжди	часто	рідко	ніколи
1	4	3	2	1	14	4	3	2	1
2	1	2	3	4	15	1	2	3	4
3	4	3	2	1	16	1	2	3	4
4	1	2	3	4	17	1	2	3	4
5	4	3	2	1	18	4	3	2	1
6	4	3	2	1	19	4	3	2	1
7	4	3	2	1	20	4	3	2	1
8	4	3	2	1	21	1	2	3	4
9	4	3	2	1	22	4	3	2	1
10	4	3	2	1	23	4	3	2	1
11	4	3	2	1	24	1	2	3	4
12	4	3	2	1	25	1	2	3	4
13	4	3	2	1	Заг.сума				

Додаток Б

Таблиці зведених індивідуальних даних первинної діагностики викладачів
інклюзивної освіти за всіма методиками

Додаток Б.1

Таблиця Б.1 – Результати дослідження за методикою «Діагностики
рівня емоційного вигорання» В. Бойка

Респондент	«Нпруження»		«Резистенція»		«Виснаження»	
	Бал	Рівень	Бал	Рівень	Бал	Рівень
1	66	фаза сформована	70	фаза сформована	61	фаза сформована
2	51	фаза на стадії формування	38	фаза на стадії формування	48	фаза на стадії формування
3	59	фаза на стадії формування	45	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
4	70	фаза сформована	60	фаза на стадії формування	43	фаза на стадії формування
5	83	фаза сформована	69	фаза сформована	67	фаза сформована
6	53	фаза на стадії формування	59	фаза на стадії формування	38	фаза на стадії формування
7	91	фаза сформована	37	фаза на стадії формування	59	фаза на стадії формування
8	62	фаза сформована	68	фаза сформована	70	фаза сформована
9	29	фаза не сформована	20	фаза не сформована	15	фаза не сформована
10	88	фаза сформована	79	фаза сформована	84	фаза сформована
11	90	фаза сформована	54	фаза на стадії формування	55	фаза на стадії формування
12	49	фаза на стадії формування	56	фаза на стадії формування	38	фаза на стадії формування
13	47	фаза на стадії формування	61	фаза сформована	40	фаза на стадії формування
14	78	фаза	71	фаза	89	фаза

		сформована		сформована		сформована
15	35	фаза не сформована	31	фаза не сформована	30	фаза не сформована
16	71	фаза сформована	83	фаза сформована	100	фаза сформована
17	101	фаза сформована	60	фаза на стадії формування	46	фаза на стадії формування
18	111	фаза сформована	99	фаза сформована	115	фаза сформована
19	43	фаза на стадії формування	61	фаза сформована	70	фаза сформована
20	42	фаза на стадії формування	34	фаза не сформована	31	фаза не сформована
21	97	фаза сформована	88	фаза сформована	71	фаза сформована
22	60	фаза на стадії формування	65	фаза сформована	39	фаза на стадії формування
23	64	фаза сформована	68	фаза сформована	68	фаза сформована
24	59	фаза на стадії формування	70	фаза сформована	82	фаза сформована
25	66	фаза сформована	48	фаза на стадії формування	57	фаза на стадії формування
26	57	фаза на стадії формування	50	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування
27	62	фаза сформована	72	фаза сформована	89	фаза сформована
28	38	фаза на стадії формування	74	фаза сформована	91	фаза сформована
29	69	фаза сформована	91	фаза сформована	38	фаза на стадії формування
30	40	фаза на стадії формування	80	фаза сформована	64	фаза сформована

Додаток Б.2

Таблиця Б.2 – Результати дослідження за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон)

Респондент	Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження
1	5	3	10
2	12	1	3
3	6	4	15
4	3	16	11
5	18	1	9
6	24	1	8
7	4	4	4
8	12	3	4
9	1	8	2
10	3	2	7
11	5	4	6
12	4	3	5
13	6	2	16
14	3	1	13
15	3	12	12
16	8	2	9
17	10	1	1
18	3	2	8
19	11	4	3
20	12	3	5
21	4	1	6
22	17	1	17
23	19	2	5
24	4	2	4
25	8	4	10
26	4	1	4
27	6	4	12
28	10	2	3
29	3	1	11
30	18	2	21

Додаток Б.3

Таблиця Б.3 – Результати дослідження за «Шкала емоційного відгуку»

А. Меграбяна

Респондент	Балл	Рівень
1	64	високий рівень
2	61	нормальний рівень
3	75	високий рівень
4	69	високий рівень
5	40	нормальний рівень
6	66	високий рівень
7	89	дуже високий рівень
8	83	дуже високий рівень
9	10	дуже низький рівень
10	66	високий рівень
11	70	високий рівень
12	57	нормальний рівень
13	86	дуже високий рівень
14	71	високий рівень
15	21	низький рівень
16	75	високий рівень
17	90	дуже високий рівень
18	72	високий рівень
19	62	нормальний рівень
20	89	дуже високий рівень
21	90	дуже високий рівень
22	79	високий рівень
23	60	нормальний рівень
24	81	високий рівень
25	87	дуже високий рівень
26	77	високий рівень
27	80	високий рівень
28	55	нормальний рівень
29	35	низький рівень
30	83	дуже високий рівень