

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий інститут соціально-гуманітарного менеджменту
Кафедра громадського здоров'я та фізичного виховання

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня магістра

на тему: **«Психологічні особливості професійного стресу у
викладачів ЗВО під час війни**

Виконала студентка 2 курсу групи ЗМГз-21
Спеціальності 229 Громадське здоров'я
освітньо-професійної програми
«Громадське здоров'я»
другого(магістерського) рівня вищої освіти
Омелянчук Ірини Сергіївни

Керівник – кандидатка психологічних наук,
доцент кафедри громадського здоров'я та
фізичного виховання
Кулеша Наталія Петрівна

Рецензент – доктор психологічних наук,
доцент кафедри психології
Августюк Марія Миколаївна

«РОБОТА ДОПУЩЕНА ДО ЗАХИСТУ»

**Завідувач кафедри громадського
здоров'я та фізичного виховання**

(підпис)

(проф., д.м.н. Гущук І.В.)

Протокол № ____ від « ____ » _____ 2024 р.

Острог, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ	7
1.1 Стрес та його детермінанти	7
1.2 Особливості та закономірності професійного стресу.....	13
1.3 Процесуальні підходи стресостійкості у педагога	18
1.4 Синдром «професійного вигорання» як наслідок професійного стресу...23	
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	29
РОЗДІЛ II ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ	31
2.1 Організація та процесуальні аспекти емпіричного дослідження.....	31
2.2 Дослідження психоемоційного стану викладачів.....	36
2.3 Визначення рівня стресостійкості у викладачів ЗВО.....	39
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	60
РОЗДІЛ III РОЗРОБКА ПРОФІЛАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ.....	62
3.1 Особливості профілактики професійного стресу	62
3.2 Шляхи подолання професійного стресу у викладачів.....	66
3.3 Методи підвищення стресостійкості.....	70
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	76
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	82
ДОДАТКИ.....	88

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗВО – заклад вищої освіти

ПДК – психодіагностичний комплекс

САН – самопочуття, активність, настрій

ПО – психоемоційне виснаження.

ОВ – особистісне віддалення.

ПМ – професійна мотивація.

Індекс ПВ – Індекс психічного «вигорання».

ВСТУП

Актуальність дослідження

Наша країна вже довгий час перебуває в стані війни та в суцільному стресі, що не аби як впливає на студентів та викладачів. Адже професійна діяльність педагогів завжди відзначалась підвищеною відповідальністю, складністю виховного процесу, тривалого професійного напруження та емоційного перевантаження. Тому в сучасних умовах сьогодення їм дуже важко адаптуватися до умов праці та реалізовувати фахові завдання в умовах он-лайн навчання. Наданий момент гостро відчувається брак особистісних ресурсів для ефективного вирішення актуальних педагогічних завдань, що в подальшому призводить до розвитку стресу та зниження не тільки ефективності праці, а й якості особистого життя.

Представники даної професії потребують захисту та урегулювання робочого навантаження на робочих місцях, а також працювати над власною особистістю та над підвищенням власної стресостійкості. Ці зусилля мають важливе значення не тільки для добробуту викладачів, але й для загальної якості освіти України.

При дослідженні поняття «професійний стрес», ми спиралися на теорії та моделі таких вчених як: модель фізіологічного стресу Н. Selye, теорія інформаційного стресу В. Бодров, когнітивно-енергетична теорія професійного стресу А. F. Sanders, теорія особистісного контролю J. R. Averill, моделі професійного стресу Р. Хокки та П. Хамільтона, функціональна модель професійного стресу R. A. Karasek, біологічна концепція пошукової активності В. Роттенбергтощо [3]. Українські й міжнародні вчені спрямовували свою увагу на вивчення психофізичних аспектів стресового досвіду, його загальних факторів, а також впливу стресу на життєдіяльність та інше. Однак на даний момент так і залишаються не вивчені детермінанти виникнення професійного стресу у викладачів ЗВО, а також залишаються поза увагою проблеми профілактики професійного стресу, застосування методів підняття мотивації та підвищення стресостійкості на робочих місцях.

Мета– вивчити проблему професійного стресу у викладачів ЗВО під час війни та визначити психологічні особливості феномену.

Метою роботи передбачено розв’язання наступних завдань:

- Теоретично проаналізувати особливості та закономірності професійного стресу у викладачів.
- Виявити психологічні особливості професійного стресу у викладачів ЗВО та визначити інтенсивність і детермінанти його виникнення.
- Емпірично дослідити рівень професійного стресу у викладачів ЗВО під час війни.
- Проаналізувати рівень професійного стресу між кафедрами громадське здоров’я, національна безпека та психологія під час війни.
- Розробити профілактичні рекомендації щодо подолання професійного стресу.

Об’єкт дослідження – особливості процесу професійного стресу .

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного стресу у викладачів ЗВО.

Під час дослідження для вирішення поставлених завдань застосовували такі методи дослідження:

теоретичні методи: аналіз наукової літератури, узагальнення та систематизація наукових досліджень;

емпіричні методи: психодіагностичне тестування та анкетування за даними методиками :

- Методика самооцінки функціонального стану «САН» (В.А. Доскін та ін.);
- Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмса і Р. Раге);
- Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А.В. Батаршев);
- Методика "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" (Г.С. Нікіфоров);
- Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков).

математичні методи: статистичні методи обробки даних, опрацювання даних в Excel та зведення їх в таблиці, інтерпретація даних в діаграмах.

Експериментальна база дослідження: дослідження проводилось на базі національного університету «Острозька академія». Вибірку склали 44 викладачів в період з 2023-2024 рр.

Практичне значення роботи полягає у тому, що теоретико-емпіричний матеріал може бути цікавим та корисним для здобувачів освіти психолога, громадського здоров'я, у професійній підготовці і профорієнтації, а також у практиці психологічного консультування і психотерапії, у процесі надання психологічної допомоги з метою підвищення стресостійкості та мотивації тощо.

Практична апробація: Основні результати та висновки даного дослідження висвітлені у двох наукових конференціях: XXVII наукова викладацько-студентська конференція «Дні науки» Національного університету «Острозька академія» (19 травня 2023р.), XXIX наукова викладацько-студентська конференція «Дні науки» Національного університету «Острозька академія» (16 травня 2024 р.).

Новизна одержаних результатів полягає у виявленні психологічних особливостей професійного стресу та його детермінантів викладачів ЗВОв умовах воєнного стану. Розроблені профілактичні рекомендації для саморегуляції та зняття негативних наслідків професійного стресу.

Структура та обсяг роботи: Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (64 найменувань), додатків (6 шт.). Ілюстрована за допомогою 10 діаграм і 5 таблиць. Основний зміст роботи викладено на 105 сторінках.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

1.1 Стрес та його детермінанти

На даний момент немає єдиного визначення терміну стрес, а різні спроби науковців диференціювати та сформулювати найбільш точне визначення терміну залишаються фрагментарними. Заслужений американський психолог Ріхард Лазарус відзначав, що різні уявлення про стрес, його теорії та моделі суперечать один одному та не мають усталеної термінології. В свою чергу визначення стресу дуже часто між собою суттєво різняться. Тому ВООЗ в 1972 р. прийняла таке визначення: стрес – це неспецифічна реакція організму на будь-яку висунуту до нього вимогу [7]. Досліджуючи сучасну психологічну наукову літературу в якій термін «стрес» використовується в трьох значеннях:

По-перше, термін «стрес» може визначатися як будь-які зовнішні стимули чи події, які викликають у людини напругу або збудження. Зазвичай вживають як термін «стрес-фактор».

По-друге, стрес може визначатися як внутрішня реакція, яка відображає внутрішній психічний стан, напругу та збудження. Ці стани інтерпретують як оборонні реакції так і процеси подолання, які відбуваються в самій людині. Даний внутрішній процес може сприяти не тільки розвитку і вдосконалення функціональних систем організму, але й викликати психічне напруження.

По-третє, термін стресу може визначатися як фізична або фізіологічна реакція організму на шкідливий вплив, яка спричинена зовнішніми подіями або ситуаціями [4].

Про наявність стресорів у педагогічній діяльності обговорюють вже давно як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, але детермінанти виникнення професійного стресу на даний момент таки і залишається не вивчені, при тому

що на сьогоднішній день проводиться велика кількість досліджень в даному напрямку. Однак до чинників виникнення стресу науковці відносять різні фактори, які можна розділити на об'єктивні та суб'єктивні. Науковець Ю. Щербатих, до об'єктивних стресорів відніс форс-мажорні обставини на робочому місці, несприятливі умови праці. До суб'єктивних стресорів належать фактори, які залежать від розвитку самої людини та в свою чергу поділяють на міжособистісні і внутрішньо-особистісні [26].

Підчас вивчення властивостей внутрішньо-особливих чинників стресу П. Торнтон пропонував звертати увагу на такі показники як вік, стать, сімейний стан, професійний стаж, соціальне положення. Науковець А. Пайнс пропонував робити акцент на те, щоб вивчати мотивацію трудової діяльності, задоволеність від самостійного розвитку, можливість творчого зростання та рівень контролю зі сторони керівництва. Підчас дослідження було виявлено, що для педагогічних фахівців посилений контроль орієнтований на творчу діяльність, являється безперечним стресовим чинником. А К. Кондо в свою чергу зауважував, що творчі особистості дуже чутливі до зовнішніх чинників стресу, які можуть спричинити в них зниження активної діяльності, байдужість до праці та психологічний стрес [26].

В процесі дослідження стресу необхідно докладніше зупинитися саме на обставинах, ситуаціях й особистісних особливостях його виникнення. Узагальнюючи погляди різних науковців, можна виокремити такі основні групи детермінант стресів: психофізіологічні, психосоціальні, психологічні.

До психофізіологічних детермінант стресів можна віднести надмірні фізичні та шумові навантаження, монотонія, а також вплив шкідливих факторів навколишнього середовища такі як висока та низька температура, сильні запахи, погане освітлення тощо. Так Р. Лазарус вивчаючи стрес прийшов до висновку, що фізіологічний є екстреною відповіддю організму, яка супроводжується «вираженими фізіологічними зрушеннями, на дію різних зовнішніх і внутрішніх стимулів фізико-хімічної природи» [22, с. 134].

Вагомим фактором виникнення стресів можуть бути надмірні шумові навантаження. Науковець Дж. Стілмен стверджував, що шум може підвищити артеріальний тиск, прискорити серцебиття та спричинити надмірне скорочення м'язів [7, с.142]. Сильний та тривалий шум несприятливо впливає на людський організм може спричинити симптоми перевтоми, підвищення нервової збудливості організму, що в подальшому призводить до зниження працездатності, викликає роздратування та занепокоєння.

У своїх працях В. Лебедев виділяв монотонію, як причину стресів. Науковець зазначав, що незвичайні психічні стани, які виникають під час керування різними пристроями та механізмами за допомогою автоматики, такі як відчуття втрати зв'язку з реальністю та порушення сприйняття простору, створювали передумови для виникнення аварій і катастроф. Ці стани безпосередньо пов'язані з монотонією [26, с.113].

Впливом шкідливих факторів навколишнього середовища для деяких людей може бути холод та сира погода, а хтось значно гірше реагує на спеку. У відповідь на холодний або теплий подразник відбувається посилення діяльності нервової, ендокринної та імунної систем на всіх рівнях організації. Це свідчить не лише про розмаїття психотравмуючих факторів, але й про можливість пристосування до навколишнього середовища, зняття зайвої напруги, зменшення інтенсивності негативних реакцій, неприємних емоційних станів. Що зумовлює фізіологічну перебудову в організмі та спрямована на підтримання гомеостазу [40].

До психосоціальних детермінантів стресу відносять інтерпретацію негативних стресорів, прискорення темпу життя та професійної діяльності, побутові проблеми, інформаційна ізоляція або шок, тривале емоційне перенапруження, постійне відчуття нестачі часу, порушення режиму праці і відпочинку, збільшення відповідальності у професійній діяльності, комп'ютеризація та розвиток технологічного процесу в трудовому процесі ставлять перед людством все більш високі вимоги до адекватного сприйняття

сигналів зовнішнього середовища, обізнаності, відповідності та особистісної інтерпретації [37].

В сучасних реаліях життя, стрес являється найпоширенішою причиною неблагополуччя та страждань, так як життя кожної людини наповнене постійним поспіхом, емоційним напруженням та фізичним виснаженням. Науковці М. Perrez, М. Reichert визначали, що повсякденні стресори як нестерпні події повсякденного переживання і поведінки, поєднані з відповідними для даного стресу оцінками і вимагають виняткової адаптації [26].

Ще однією причиною розвитку психосоціального стресу є побутові проблеми. Щоденні побутові ситуації такі як конфлікт із сусідами, або втрата особистих речей та інші неприємності здатні завдати шкоду здоров'ю і призводити до хронічного стресового стану. Дослідник Р. Лазарус зауважував, що відсутність життєвих інцидентів, які б поліпшували настрій, також можуть негативно проявлятися на людському здоров'ю та провокувати стресові розлади [26].

Обмеження або надлишок інформаційного потоку в сучасних умовах є досить поширеними причинами розвитку стресу. Науковець В. Лебедев вказує на те, що при повної або часткової інформаційної ізоляції людини, може призвести до порушення сну, розвитку тривожних станів або до депресивних розладів [21]. А в наслідок інформаційного перевантаження може виникнути інформаційний шок, це розвивається тоді, коли людина несе відповідальність за наслідки власних дій та не встигає приймати правильні рішення.

Надмірний обсяг роботи та постійне відчуття браку часу є основними причинами низької професійної етики та ефективності праці, негативного ставлення до оточуючих та розвитку інших психологічних проблем. Поєднання довгого робочого дня, небезпечного збільшення обсягу роботи та високої особистої відповідальності суттєво підвищило рівень стресу.

Психологічні детермінанти стресів між собою тісно пов'язані з соціальними факторами, серед яких відмічають фрустрація, не підконтрольність емоцій, не реалістичність мислення та переконань, низьку самооцінку, високу тривожність, сором'язливість та особливості характеру. В свою чергу він залежать від особистісних якостей людини, від її особливостей сприйняття, освіти, досвіду тощо [23].

Фрустрація виникає в наслідок розчарування, роздратування або невдалих спроб досягнути своєї мети, різних перешкод, які заважають в задоволенні своїх потреб, або невпевненість у своїх діях та здібностях. Також науковці Н. Міллер, Л. Дуб, О. Маурер, Р. Сірс вважали, що фрустрація завжди призводить до певної форми агресії і навпаки [47].

Емоційний стрес проявляється в ситуаціях загрози, небезпеки, гніву, образи. Даний вид стресу несе найбільшу загрозу психологічному здоров'ю людини та погіршує фізіологічний та фізичний стан здоров'я, що в подальшому призводить до депресії, яка спричиняє появу різних патологічних синдромів, органів травлення, хвороб органів дихання, серцево-судинної системи, неврозів та поширенню психосоматичних захворювань. На думку А. М. Вейна, основні хронічні захворювання сучасності розвиваються на тлі емоційного неблагополуччя, гострого або хронічного стресу [26].

Прояв інформаційного стресу виникає в наслідок ситуацій пов'язаних з інформаційним перевантаженням, коли людина не справляється із поставленими завданням та не встигає приймати правильні рішення. Інформаційний стрес сьогодні є найбільш актуальним так як з розвитком інформаційних систем, дистанційного навчання та нових інформаційних програм, які потребують підвищених здібностей сприйняття та аналізу потоку інформації, а також перебудови режиму праці та пристосовування до нових умов діяльності, тому всі ці фактори викликають реакцію перевантаження центральної нервової системи та розвиток професійного стресу [40].

Комунікативний стрес пов'язують з виникненням проблемами ділового спілкування, який може проявлятися у підвищеній дратівливості, невміння адекватно сприймати і реагувати на критичні зауваження, розбіжність темпів та стилів спілкування, невміння відмовляти в певних обставинах тощо. При даному виді стресу порушується згуртованість та психологічний мікроклімат професійного колективу [44].

Стрес в свою чергу можна віднести до позитивного та негативного. Позитивний стрес інтерпретують як еустрес, а негативний – дистрес. Під час еустресу та дистресу організм зазнає майже однакових нехарактерних позитивних чи негативних подразників, які впливають на нього. Однак в свою чергу еустрес супроводжується позитивними емоційними переживаннями та завдає набагато менше шкоди, ніж дистрес, який пов'язаний з несподіваними приємними звітками, винагородами, перемогами тощо. Зазвичай еустрес надихає та мотивує людей до дій, вселяє впевненість у собі, дає поштовх до відновлення сили та наповнює життєвими барвами, підвищує рівень благополуччя [37].

Дистрес, як завжди супроводжується специфічним емоційним станом та знижує стійкість організму до протидії несприятливих факторів, які виснажують імунну систему та сприяє розвитку захворювань. В свою чергу дистрес не тільки погіршуються пізнавальні процеси, але й послаблює вольові процеси активності організму. При даному виді стресі також знижується концентрація уваги до зовнішнього середовища, що в подальшому призводить до розвитку психосоматичних захворювань та порушення психологічної стійкості. Нерідко дистрес може набувати хронічного характеру в зв'язку з довготривалою дією стресогенного фактора, що став наслідком травмуючої події [23].

Отже, сучасна психологічна література досі не має єдиного визначення поняття стресу. Даний термін використовується в трьох значеннях. Згідно першого значення термін «стресор» та «стрес-фактор» ідентифікуються. За

другим – визначає внутрішній психічний стан людини та інтерпретує оборонні реакції та їх процеси подолання. Третє значення стресу визначається, як фізичний вплив організму на зовнішні чи фізичні подразники. Також в сучасній психологічній науковій літературі виокремили основні детермінанти стресів: психофізіологічні, психосоціальні, психологічні. Серед психофізіологічних детермінантів стресу можна виділити монотонію, стани втоми та перевтоми, сенсорну депривацію, надмірний шум, порушення ритмів сну та бадьорості. А психосоціальні детермінанти стресу в свою чергу, тісно пов'язані з психологічними факторами, такими як негативна інтерпретація стресорів, невпевненість у собі, сором'язливість, труднощі в контролі емоцій, нереалістичне мислення та переконання, низька самооцінка, висока тривожність тощо. До психологічних детермінантів стресу можна віднести часті стресові ситуації, емоційне виснаження, психологічні навантаження, конфлікти в професійній діяльності тощо.

Стрес викликає велику кількість різноманітних негативних та позитивних наслідків в житті людини, через різні умови перебування, що в подальшому може призвести до порушення психологічної рівноваги.

1.2 Особливості та закономірності професійного стресу

За даними ВООЗ професійний стрес являється хворобою XXI століття, так як зустрічається в кожному трудовому колективі та набуває глобального рівня. Особливо це стосується в професійної діяльності в системі "людина - людина", тому саме до такого типу професії належить викладач [44].

Перша концепція розвитку професійного стресу була запропонована Г. Сельє, в якій вивчав стресові реакції та обґрунтовував теорію стресу. В свою чергу Д. Мешанік визначав стрес, як реакцію особистісної ситуації пов'язуючи його з педагогічною діяльністю. А науковець Х. Вольф допускав, що на стрес впливають негативні фізіологічні та психологічні реакції. Такі науковці як А.

Коган і Л. Леві, розглядали теорію стресу як неспецифічну реакцію організму, яка характеризується генетичними факторами та минулим досвідом [16].

На сьогодні поняття «професійний стрес» все частіше застосовується як окремий вид стресу. Це може бути пов'язано з цікавістю до підвищення якості роботи педагогічних фахівців, за рахунок усунення різних чинників зниження стресу та ефективності праці. Тому професійний педагогічний стрес визначають, як прояв фізіологічних і психологічних реакцій організму внаслідок тривалих й інтенсивних впливів стресових факторів, пов'язаних з виконанням професійної діяльності [28].

Основними чинниками ризику нервового перенапруження педагога можуть бути психоемоційне та комунікативне перенавантаження, порушення режиму робочого часу, впровадження інноваційних методів та технологій в навчальному процесі, інтенсифікацію роботи у ЗВО, опрацювання великої кількості документації, складний психологічний клімат у колективі, відсутність умов для зняття психоемоційного навантаження тощо. Але понад двох років повномасштабної війни, систематичної тривоги та постійних загроз обстрілів – викладачі перебувають під подвійним стресовим навантаженням. Тому перед ними постало непросте завдання – організувати навчальний процес в умовах, які можуть нести небезпеку для життя, а також посилюють страх, тривожність та знижує мотивацію професійного самовдосконалення. Що запобігає якісному виконанню своїх професійних обов'язків та невпевненість у майбутньому, а також приводить до розвитку психоемоційного та професійного стресу. У своїх дослідженнях науковець І. Рябоконт показав, що значне стресове навантаження в педагогічній діяльності негативно впливає на якість трудового процесу, здатність до мотивації та саморозвитку. Також воно перешкоджає розвитку креативності та сприяє шаблонному виконанню щоденних завдань [55].

Для кожного викладача небезпечним являється надмірний стрес, який в свою чергу характеризується тривалістю, інтенсивністю та носить

накопичувальний характер. Це пов'язано з тим, що не мають можливості вчасно відреагувати на стрес, що і призводить до його накопичення та концентрації. Так І. Г. Малкіна-Пих вважала, що при вирішені питань в складних обставинах, накопичене емоційне навантаження може не послаблюватись, а навпаки спричиняти порушення функцій організму [28].

Педагогічний стрес може набувати пролонгованого характеру у зв'язку з систематичними тривалими та інтенсивними чинниками: переживання пов'язані з професійною діяльністю, тривалим робочим часом, застосування нових інформаційних технологій, ускладнення науково-методичними роботами тощо. Тривалий стрес також викликає у викладачів виснаження захисних сил, послаблення імунної системи, підвищити ризик серцевого нападу або інсульту. Тому психологи В. А. Абабков, М. Перре вважають, що перебувають довше у стресових ситуаціях та відчувати більший вплив від стресорів [23].

Науковці Р. Лазарус та В. Суворова довели, що при короткому сильному стресі у викладачів може навпаки активізуватись розвиток професійних здібностей, посилюється продуктивність мислення та розвиток творчого потенціалу, підсилити можливості до постановки і розв'язання нових завдань. Ганс Сельє в свою чергу зауважував, що непотрібно боятися стресу, так як є обов'язковим компонентом людського життя та може в свою чергу як знижувати так і підвищувати стійкість організму [19]. В професійній діяльності педагога бажано визначити оптимальний для себе рівень стресу, щоб не страждати від надмірного навантаження та стрес-факторів, тому немає потреби в систематичній мінімізації рівня стресу, бо він мобілізує всі сили організму для досягнення поставленої мети та посилює продуктивність праці.

Досліджуючи стрес професійної діяльності в науковій літературі, науковці Л. В. Куликов та О. А. Михайлова виокремили такі види стресу [8]:

1. Робочий стрес – безпосередньо пов'язаний із навантаженням на робочому місці, оцінкою професійної діяльності, особливостями організації

робочого місця. До стресу на робочому місці відносять висока завантаженість, відсутність заохочувальних програм в професійній діяльності, відсутність допомоги з боку колег, брак особистого вільного часу тощо.

2. Професійний стрес – пов'язаний з особливостями та вимогами самої професії, родом або видом діяльності. А також може виникати через ряд чинників, таких як несумісність організаційних умов праці, індивідуальні особливості характеру, недостатність часу, конфлікти з керівництвом, студентами та інші аспекти.

3. Організаційний стрес - пов'язаний з подоланням негативних організаційних особливостей умов праці, з великим навантаженнями при виконанні професійних обов'язків на робочому місці. В свою чергу організаційний стрес може позитивно або негативно впливати на здоров'я членів організації та обумовлювати внутрішньо-організаційні умови діяльності. Цей вплив умовно включає такі три групи факторів:

- 1) індивідуальні характеристики персоналу,
- 2) групова взаємодія, організаційне середовище,
- 3) зовнішніми стресфакторами.

Отже, організаційний стрес характеризується у проявленні напруги адаптаційних механізмів особистості у відповідь на певну організаційно-виробничу ситуацію.

До міжособистісних стресорів Н.В. Ключєва відносить конфліктні ситуації між педагогами та адміністрацією: перекладання власних обов'язків на педагогів, нетактовне звертання з боку адміністрації, нерівномірне педагогічне навантаження, некоректний розклад, надмірні навантаження тощо [16]. Також можна віднести такі фактори, як байдуже ставлення студентів до навчання, низька заробітна платня, падіння престижу навчання и професії викладача, відсутність впевненості в завтрашньому дні.

Внутрішньо-особистісні стреси у викладачів пов'язані з постійним емоційним перевантаженням, труднощі у зосередженості на необхідній

інформації, неможливість сконцентруватися, труднощі у прийнятті рішень. До емоційних чинників відносять підвищену тривожність, пригнічений настрій, роздратування, фрустрованість, почуття самотності та відчуження. Серед поведінкових чинників вважають збільшення кількості конфліктних ситуацій під час навчання, хронічний брак часу для спілкування з близькими та друзями, низька продуктивна діяльність. Також на внутрішньо-особистісний стреси впливають фізіологічні чинники такі як підвищена втомлюваність, тахікардія, частий головний біль, зниження або підвищення артеріального тиску [29].

Досліджуючи сучасних дослідників, можна зазначити, що на даний момент науковці роблять акцент на гендерні аспекти професійного стресу в викладацькій діяльності. Наприклад науковці Л. Карамушка та Т. Зайчикова вважають, що викладачі чоловічої статі менш схильні до пошуку соціальної підтримки, а навпаки намагаються вирішувати проблеми власними силами, що призводить до виявлення гендерного стереотипу "загнаним у кут". Педагоги жіночої статі виявляються більш емоційними та щирими, однак їх схильність до емпатії, емоційне співчуття до оточуючих, призводить до емоційного та фізичного виснаження, а в подальшому до психосоматичних та психовегетативних порушень [1].

Професійна діяльність викладача за своїм змістом дуже складна та посилена емоційним навантаженням. Тому коли починають працювати молоді спеціалісти, то не завжди отримують задоволення від роботи, так як часто зіштовхуються з складними ситуаціями, до яких не були підготовлені. Тому перші роки освітяни адаптуються до нових умов та вимог праці у вищому закладі. Під час адаптації більшість молодих викладачів схильні до розвитку професійного стресу, а в період від 15 до 25 років професійного педагогічного стажу спостерігається послаблення професійних якостей, деформація якісних характерологічних та поведінкових властивостей викладача, які не забезпечують його професійні здобутки [57].

Так негативні наслідки в професійній діяльності педагога в певних організаційних умовах втілюються у стрес-синдромах, як реагування на систематичні стресові ситуації в важких умовах праці. Стрес-синдроми в свою чергу може призводити до стійких змін особистості, зокрема до професійного вигорання та професійної деформації. Науковці вважають, що відповіддю на професійний стрес є професійне вигорання, яке складається з трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції професійних обов'язків [28].

Виходячи з вищезазначеного, що професійний стрес у викладачів – це складний психологічний феномен, який проявляється фізіологічними і психологічними реакціями організму внаслідок тривалих й інтенсивних впливів стресових факторів, пов'язаних з виконанням професійних обов'язків. Під час його аналізу потрібно застосовуючи комплексний підхід, а до уваги необхідно брати індивідуальні особливості реагування викладача на складні професійні ситуації, соціальні зміни та його особистісну діяльність під час дії професійних стресорів.

1.3 Процесуальні підходи стресостійкості у педагога

Професія педагога належить до професій, які здійснюють свою професійну діяльність в над складних умовах. Так як викладачі систематично піддаються психоемоційним навантаженням, які пов'язані з надмірними професійними вимогами, ненормованим робочим навантаженням, контакт з великою кількістю студентів та вирішення складних професійних завдань, що в свою чергу сприяє виснаженню можливим енергетичним та психоемоційним ресурсам, зниження швидкості реагуванні у виконанні професійних обов'язків, мотивації та стесостійкості.

В психологічній літературі стресостійкість розглядають у контексті протистояння стійкості організму до стресу та чинити опір, що успішно

дозволяє адаптуватися до умов навколишнього середовища, негативно протидіяти зовнішнім і внутрішнім чинникам, які негативно впливають на людський організм.

Під час аналізу сучасних літературних джерел з'ясувалось, що на даний момент немає певного єдиного визначення терміну «стресостійкість». Наприклад, українська сучасна дослідниця В. Корольчук у своїх дослідженнях стресостійкості визначає це поняття як "структурно-функціональну, динамічну, інтегративну властивість особистості, що виникає внаслідок взаємодії індивіда зі стресогенними факторами. Це включає процес саморегуляції, когнітивне уявлення, об'єктивну оцінку ситуації та вимог до особистості"[19, 154], а також вказує, що стресостійкість кожного індивідуума формується в процесі його життєдіяльності та професійного розвитку.

Стресостійкість - це системна і динамічна характеристика, яка визначає здатність особистості ефективно впоратися зі стресовим впливом, адаптуватися до стресогенних ситуацій та змінювати їх без шкоди для здоров'я і якості виконуваної діяльності.

Науковець Г. Дубчак досліджуючи поняття «професійної стресостійкості», розглядає даний термін на індивідуальному рівні в контексті вроджених і набутих властивостей та процесів, які зумовлені протидіяти впливу негативним професійним стресовим факторам та забезпечувати позитивні досягнення при поставленій меті підчас складних професійних емоційних ситуаціях [21].

В сучасних літературних джерелах існує великий перелік особистісних психологічних властивостей, які зумовлюють розвиток стійкості до стресу. В свою чергу їх можна поділити на індивідуальні психологічні якості такі як, особистісний стиль спілкування та особливі міжособистісні взаємодії. Одними із перших науковців, які почали визначати особистісні якості, які можуть істотно впливати на стресостійкість та змінювати ставлення до стресових подій, були Дж. Ормел, Р. Сандерман та Р. Стюарт. Дані фахівці

також виявили три основних змінні, від яких залежить стійкість людини до стресу: нейротизм, самооцінку та локус-контроль. Дані змінні в свою чергу здатні змінювати реакцію організму людини на якусь певну несприятливу обставину [26].

За результатами спостереженнями А. Коротаєвої, яка інтерпретує дані, що тип нервової системи залежить від сили вираженості нервових процесів, які демонструють стійкість до значної психоемоційної напруги. Фахівчиня також вважає, що професійна стресостійкість відображається особистісними індивідуальними генетичними детермінантами кожного педагога, які в свою чергу впливають на здатність організму протистояти негативним факторам [40].

Стресостійкість в свою чергу складається з емоційної та психологічної стійкості. Під «емоційною стійкістю» розуміють особистісні якості, що сприяють успішному реагуванню та прийняттю оптимальних рішень в складних нестандартних ситуаціях. До психологічної стійкості особистості відносять особисті окремі якості та здібності такі як: здатність до особистісного кар'єрного зростання, своєчасне вирішення внутрішньо особистісних конфліктів, рівень емоційної стійкості особистості та позитивного настрою, розвинуту вольову регуляцію [35]. Оскільки особистісна стійкість оберігає від дезинтеграції та особових психічних розладів, забезпечує можливість реалізації фізичного та духового потенціалу, сприяє підвищенню працездатності.

Індивідуальна особливість переживання стресу значно залежить від рівня стресостійкості та обумовлена індивідуальними характеристиками, як адаптація, саморегуляція, самоконтроль, емоційна стійкість, емоційний інтелект.

Стресостійкість педагога є з однією професійною якістю, від якої залежить не тільки успішність особистісної професійної діяльності, але й продуктивність освітнього процесу та самореалізація його особистості. Для

протидії стресових ситуацій викладачам допомагає адаптація, яка сприяє ефективному вирішенню ситуативних проблем та завдань. Тому стресостійкість педагога повинна проявлятися в умінні подавляти психоемоційне напруження, проявляти витримку та толерантність під час конфліктних ситуаціях тощо [45].

Питання саморегуляції організму одними із перших досліджували такі вчені як І. Сеченов та І. Павлов, які довели, що на емоційну стійкість впливають психічні процеси, виконуючи функцію зовнішніх умов контролю і регуляції рухів по силі, швидкості та тривалості. А вчений Н.Н. Ярушкін під саморегуляцією особистості розумів регуляцію особистісної поведінки «відповідно до власної ціннісно-нормативної системи для досягнення нового рівня взаємодії з соціумом» [36].

За визначенням Ю. Кульсамо контроль сприяє придушенню факторів, які можуть вивести особистість із рівноваги. А також в структурі самоконтролю він виділяв два основних компоненти: когнітивний та афективний. Під когнітивним компонентом самоконтроля мається на увазі здатність до постановки певної мети, прогнозування можливих наслідків та визначення кінцевого результату. Афективний компонент самоконтролю в свою чергу передбачає подолання емоційних перешкод під час стресових реакцій та адекватно виражати свої емоції при поставлених життєвих ситуаціях [27].

Самоконтроль та саморегуляція педагога передбачає здатність свідомо керувати та контролювати своїми реакціями, діями та емоціями в різних професійних та життєвих ситуаціях, а також вміти усвідомлено впливати на манери поведінки, управляти стресовими ситуаціями та приймати важливі рішення. Тому аби контролювати свої дії, викладачі повинні мати певний рівень психічного розвитку, вміти рефлексувати, оцінюючи власні знання, компетенції, мотиви та цінності. А якщо самоконтрольне сформований або його сформованість неповна, то це може призвести до формування асоціальної

поведінки, невдач в професійній діяльності, або призвести до деформації особистості [34].

Найважливішим чинником життєдіяльності людини вважають емоційну стійкість людини. Так в психологічній літературі емоційну стійкість виділяють, як прояв особистісного характеру та сила волі, що зумовлює здатність людини регулювати власні емоції та долати стан підвищеного емоційного збудження при виконанні надскладних завдань. Науковець П.Б. Зільберман зазначав, що емоційна стійкість – це інтегральна індивідуальність особистості, яка характеризується взаємодією емоційних, вольових, інтелектуальних, мотиваційних компонентів психічної діяльності та забезпечує успішну діяльність досягнення мети в певних складних емоційних ситуаціях [28].

Тому під емоційною стійкістю слід розуміти складну інтегративну властивість особистості, яка забезпечує високу ефективність та продуктивність в поведінковій діяльності в надскладних емоційних умовах праці. А також залежить від вміння свідомо керувати своїми емоціями, оптимізувати свій робочий час, дозувати і підтримувати психічне навантаження, яке забезпечує оптимальну працездатність, вміння правильно оцінювати свої сили та можливості для впевненої поведінки, а також керувати своїм емоційним станом. Данні психологічні факторів необхідна фахівцям педагогічної сфери діяльності для збереження психічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання, а також дозволяють викладачам самостійно та впевнено виконувати в різних емоційних умовах свою професійну діяльність [36].

Підсумовуючи вище сказане, можна визначити стресостійкість, як індивідуальну психологічну особливість, яка регулює власну особистість та може впливати на переживання суб'єктивних стресових ситуації, що лежить в основі успішної діяльності та соціальної професійної активності самоконтролю, саморегуляції, емоційної стійкості, проявляючи розвиток емоційного інтелекту та компетентності. А рівень стресостійкості, в свою чергу, залежить від

індивідуально психологічного характеру особистості. Індивідуальна ж особливість переживання стресу залежить від типу індивідуально-психологічної реактивності, характер поведінкових реакцій в умовах психологічного стресу.

Отже, стресостійкість викладачів характеризується здатністю зберігати певний спокій та врівноваженість в своїх професійних діях, контролювати свої емоції, а також успішно вирішувати складні професійні завдання в певних напружених ситуаціях та адекватно їх аналізувати в своїй професійній діяльності, завчасно планувати та застосовувати адекватні способи вирішення поставлених проблем.

1.4 Синдром «професійного вигорання» як наслідок професійного стресу

Систематичний довготривалий професійний стрес може призвести до емоційного виснаження та в свою чергу сприяти розвитку синдрому «професійного вигорання». Даний термін в медицині з'явився зовсім недавно, а його засновником вважають американського психіатра Х. Дж. Фрейденберега. Термін професійного стресу засновали для визначення психоемоційного стану людини, яка знаходиться у систематичному емоційному перенавантаженні під час роботи у сфері «людина-людина» [31]. Так як в даній сфері діяльності фахівці змушені систематично стикатися з емоційними переживаннями оточуючих їх людей, що призводить до мимовільного залучення цих переживань та психоемоційного напруження. Тому професійне вигорання вважають станом фізичного та емоційного виснаження, яке виникає через тривале емоційне навантаження в процесі професійної діяльності.

За визначенням МКХ-11, вигорання – це синдром, який виникає в наслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес під час виконання професійних обов'язків може привести до розвитку професійного вигорання [37].

Фактори які призводять до виснаженості особистісних ресурсів та сприяють розвитку професійного вигорання можна поділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх факторів можна віднести: несприятливі умови праці, велике навантаження, відсутність практичного досвіду, відсутність соціальної та психологічної підтримки з боку колег, відсутність в заохоченні та визначеності успіхів тощо. Внутрішні фактори включають в себе: недостатня професійно-комунікативна компетентність, відсутність перспективи професійного розвитку, систематична фізична, емоційна та моральна втома, внутрішньо особистісні конфлікти, слабка мотивація в професійній діяльності, індивідуальні особливості темпераменту тощо [28].

Деякі джерела в літературі та періодичних виданнях вказують на інші основні чинники, які впливають на розвиток синдрому професійного вигорання серед викладачів вищих навчальних закладів: особистісні, рольові та організаційні. Особистісні фактори включають ідеалізм щодо роботи, фанатичність, емпатію та інші аспекти [39].

Рольові фактори безпосередньо пов'язане з рольовою конфліктністю. При неналагоджених комунікативних зв'язків між колегами та нечітким розподілом відповідальності в професійній діяльності, призводять до розвитку синдрому професійного вигорання навіть при низькому робочому навантаженні [40].

Організаційні фактори. Проявляються у байдужості до своїх обов'язків, у зв'язку з низькою заробітною платою, відсутність підтримки з боку керівника, немає можливості на прийнятті рішень, відсутність вихідних днів та відпустки, неблагополучна психологічна атмосфера у колективі та дестабілізуюча організаційна діяльність.

Соціальний психолог К. Маслач зазначав, що проблема професійного вигорання виникає не тільки під час виконання професійних обов'язків, а ґрунтується на взаємодії особистісних та ситуативних чинників, та наголошує

на необхідності індивідуального розвитку працівника. Він виділив три основних складових синдрому вигорання:

Перша – це емоційне виснаження. Спостерігається відчуття перевантаженості, втомленості, емоційного та фізичного виснаження, яке не зникає навіть після відпочинку. Також відмічаються скарги на головну біль, загальну слабкість, швидку втомленість й інші больові відчуття.

Друга – деперсоналізація. Дане явище може проявлятися у підвищеної залежності від інших, або деформація відносин з оточуючими людьми. У першому випадку у педагога розвиваються негативні думки щодо власної особистості через перед взятє ставлення студентів та колег. А в другому випадку, викладач може негативно та цинічно ставитися як до колег, так і до студентів. Також спостерігається уникнення викладача від спілкування, схильність до приниження, ігнорування прохання.

Третя - редуція особистих досягнень. Відмічається в негативній оцінці себе, своїх успіхів та досягнень в професійній діяльності, в обмеженні своїх можливостей, негативізм по відношенню до інших. Такий фахівець не здатен проявляти ні позитивних, ні негативних емоцій та не може зосередитися на свої основній діяльності. Дане явище надзвичайно руйнівне для особистості викладача та неприпустиме у педагогічній діяльності [39].

Відомий науковець Дж. Грінберг розглядав професійне вигорання, як безперервний процес, який включає в себе п'ять стадій:

На першій стадії, відомій як «медовий місяць», працівник з ентузіазмом виконує свою роботу і отримує від цього задоволення. Проте зі зростанням стресових ситуацій на роботі, його інтерес поступово втрачається.

Друга стадія полягає у виснаженні ресурсів. Відсутність стимулювання працівника призводить до зниження працездатності та порушення виробничої дисципліни. На цьому етапі також спостерігається швидка втомлюваність, апатія та проблеми зі сном.

Третя стадія, відома як «заходження в кут», виникає при постійному перевантаженні та недостатньому відпочинку. Це може спричинити фізичну втомленість, яка знижує імунітет та збільшує схильність до захворювань. На цьому етапі спостерігається пригніченість настрою, роздратованість, озлобленість і постійний дефіцит часу.

Четверта стадія, відома як "криза", призводить до посиленого розвитку хронічних захворювань, що може призвести до повної або часткової втрати працездатності. На цьому етапі відчувається незадоволеність собою, якістю життя та ефективністю досягнень.

П'ята стадія включає емоційне вигорання, коли посилюються фізичні та психічні проблеми, що може спричинити розвиток серйозних захворювань, що загрожують життю людини [54].

Синдром вигорання розвивається поступово та включає в собі три стадії:

Перша стадія протікає у легкій формі завдяки турботі про себе. Вона проявляється у забудькуватості та регулярному проведенні перерв у роботі. Цей етап зазвичай триває від 3 до 5 років, залежно від обсягу робочих навантажень та особистих особливостей педагога.

Друга стадія має помірний ступінь важкості, характеризується зниженням інтересу до роботи і спілкування. Спостерігається наявність стійких негативних симптомів, втрата робочого потенціалу в кінці робочого дня, часті головні болі, систематична дратівливість, відчуття виснаженості навіть після сну та збільшення кількості простудних захворювань. На даній стадії симптоми є стійкими та важко піддаються корекції, її тривалість становить від 5 до 10 років.

Третя стадія є важкою і хронічною, яка характеризується зниженням фізичної та психічної активності, апатією до роботи, емоційною відстороненістю, відчуттям виснаженості, порушеннями пам'яті та уваги, особистісними змінами і проблемами зі сном. На цій стадії спостерігається особистісне вигорання фахівця, що призводить до загострення хронічних

захворювань і спричиняє виникнення нових. Її тривалість може складати від 10 до 20 років [54].

За даними О. Мірошниченка, синдром професійного вигорання, можна умовно поділити на такі симптоми: психофізичні, емоційні, поведінкові та соціальні [39].

До психофізичних симптомів відносять:

- синдром хронічної втоми, коли спостерігаються відчуття постійної втоми та виснаженості, які проявляються не ввечері, а з ранку коли тільки прокинулися;
- відчуття постійної емоційної та фізичної втоми;
- астенія;
- мігрень;
- порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: зниження нюху, зору, слуху, порушення тактильних відчуттів;
- спостерігається порушення органів травлення та обмінних процесів тощо [35, с. 11].

До емоційних симптомів відносять:

- переживання негативних емоцій без вагомих на то причин;
- підвищена дратівливість та тривожність;
- відчуття млявості та апатія;
- прояви негативізму в роботі та особистому житті;
- відчуття безпорадності, невпевненості у собі, безпорадності;
- пригнічення настрою, важкість в думках, неможливість зосередитись тощо [35].

До поведінкових симптомів можна віднести:

- важкість у виконанні професійних обов'язків;
- відмічається зміна робочого режиму працівника (спізнення або завчасне завершення робочого дня);

- зниження ентузіазму та продуктивності в роботі;
- невиконання поставлених завдань та заціклення на дрібних деталях;
- дистанціювання від співробітників і студентів;
- зниження енергії та ентузіазму в роботі;
- зниження компетентності в професійній діяльності;
- зловживання алкоголем, тютюнопалінням, вживання наркотичних засобів [35, с. 13].

До соціальних симптомів відносять:

- підвищена дратівливість, прояви необґрунтованої злості та агресії;
- почуття гіпервідповідальності і постійних страхів про невдачу в професійній діяльності;
- негативні установки на життєві і професійні перспективи;
- відчуття ізоляції;
- налаштування на загальні негативні установки в життєвих і професійних перспективах [35].

В даний час не існує загальноприйнятого підходу до структури "синдрому професійного вигорання". Аналізуючи літературу вітчизняних та зарубіжних дослідників, встановлено, що цей синдром виявляється у вигляді групи симптомів, які з'являються одночасно. Проте ці симптоми можуть виявлятися по-різному у кожного педагога, оскільки вигорання є індивідуальним процесом.

Професійне вигорання викладача в цілому призводить до руйнування його як особистості, в наслідок чого відбувається порушення та деформацій професійної діяльності, а також зниження працездатності. Даний феномен може бути пов'язаний не з професійною діяльністю, а з особистісною сферою життєдіяльності.

Отже емоційне вигорання являється формою професійної деформацій особистості викладача, яка виникає в результаті внутрішнього накопичення

негативних емоцій без відповідного відпочинку та в свою чергу розвивається поступово. Спочатку розвивається напруга під час спілкуванні, а потім емоційне виснаження переходить у фізичне. В наслідок чого викладач може не відчувати в собі сил для виконання простих професійних обов'язків, а навпаки змушений віддавати багато зусиль для того, щоб змусити себе до їх виконання. Тому така втома може провокувати до пригнічення психологічного стану викладачів, розвитку апатії, відчуття постійної напруги та виснаженості, роздратування оточуючих колег та студентів, що в подальшому призводить до обмеження контактів з оточуючими людьми та їх байдужості.

Таким чином стресовий аспект у професійній діяльності педагогічних працівників дуже погано впливає на загальний психічний стан особистості, який зумовлює цілу низку негативних соціально-психологічних наслідків у цій сфері. До таких аспектів можна віднести: зниження задоволеності працею та працездатності, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, розвиток хронічних захворювань у фахівців.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Здійснивши теоретичний аналіз наукової літератури, з'ясували що термі «стрес» немає однозначного визначення, а використовують в трьох значеннях. В першому значенні – «стресор», «стрес-фактор» ототожнюються. В другому – стрес інтерпретується як емоції, оборонні реакції і процеси подолання. Згідно третього значення, стрес - це фізична реакція організму на вимогу або шкідливий вплив. Отже, стрес виникає внаслідок тривалого психологічного напруження, від якого настає емоційне перевантаження.

Надмірний стрес негативно впливає на психічний та фізіологічний стан викладачів, тому були виокремлені такі основні групи детермінантів стресу: психофізіологічні, психосоціальні, психологічні. Зазначено, що характер стресової реакції залежить від різноманітних негативних та

позитивних наслідків в житті людини, через різні умови перебування, що в подальшому може призвести до порушення психологічної рівноваги.

Виокремлено, що сучасний розвиток професійної компетентності викладача залежить від професійних стресів, які виникають під час професійної діяльності.

Проаналізовано, що стресостійкість – це індивідуальна психологічна особливість, яка регулює та може впливати на переживання суб'єктивних стресових ситуації, що лежить в основі успішної діяльності та соціальної професійної активності самоконтролю, саморегуляції, емоційної стійкості, проявляючи розвиток емоційного інтелекту та компетентності.

Уточнено, визначення професійного вигорання як виснаження емоційних, розумових та енергетичних ресурсів людини, які розвиваються внаслідок сильного хронічного стресу та проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності.

Визначено основні найбільш поширених факторів професійного вигорання до яких відносяться зовнішні чинники, які характеризуються особливостями професійної діяльності, та внутрішні чинники, які мають особистісні індивідуальні характеристики фахівців. Теоретично досліджено найпоширеніші ознаки тривалого стресу та синдрому професійного вигорання: хронічна втома та відчуття виснаженості, часті головні болі, безсоння, незадоволеність працею, втрата концентрації, часті конфлікти на робочому місці з персоналом та студентами, підвищена дратівливість, зниження резистентності до інфекційних захворювань та загострення хронічних захворювань.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

2.1 Організація та процесуальні аспекти емпіричного дослідження

У зв'язку з сучасними подіями, зокрема війною, наростає загроза професійного стресу серед викладачів ЗВО. Це в свою чергу призводить до проявів і ознак стресу. Обмежена можливість особистого спілкування зі студентами через онлайн-режим роботи, а також загальні тривоги, погіршують робочий режим та обмежують час для повного відновлення сил. Що призводить до порушень у робочому графіку та зменшенню можливостей для належного відпочинку. Практично всі викладачі, незалежно від віку, статі, посади та стажу, відчують професійний стрес в умовах війни. Отже, нашою метою є вивчення та дослідження цієї проблеми серед викладачів ВНЗ під час війни з метою виявлення психологічних особливостей цього феномену.

Задля досягнення поставленої мети передбачаємо розв'язати наступні завдання:

- Емпірично дослідити рівень професійного стресу у викладачів ЗВО під час війни.
- Проаналізувати рівень професійного стресу між кафедрами громадське здоров'я, національна безпека та психологія під час війни.

Відповідно для виконання поставлених завдань для дослідження професійного стресу у викладачів ЗВО здійснювалися за допомогою відповідно підібраних діагностичних методик:

- Методика самооцінки функціонального стану «САН» (В.А. Доскін та ін.);
- Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмса і Р. Раге);
- Методика «Інтегральна задоволеність працею» (А.В. Батаршев);

- Методика "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" (Г.С. Нікіфоров);
- Методика "Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков).

В дослідженні була використана методика САН (авторства В. А. Доскіна, Н. А. Лаврентьевої, В. Б. Шарай, М. П. Мірошникова), яка спрямована на вивчення діагностики втому, психоемоційного стану викладача протягом певних періодів часу та інших видів функціональних станів (Додаток А). Опитувальник складається з 30 протилежних пар ознак, які відображають різні характеристики психоемоційних станів: самопочуття, активності і настрою. Характеристики мають між собою протилежні значення від менш виражених до яскраво виражених та від позитивних до негативних. Респонденти повинні пов'язати свій стан з ступеню вираженості тієї чи іншої характеристики за певною оцінюваною шкалою. Під час обробки даних результати переводяться в бали[44].

Даний опитувальник САН може виявляти такі особливості:

- Самопочуття, що складається з сили, стомлюваності та здоров'я.
- Активності – це рухливість, швидкості протікання функцій.
- Настрій - складається з характеристик емоційного стану.

За рахунок даних показників, можна визначити як відчуває себе опитуваний на даний момент, ступінь фізіологічної та психологічної комфортності, а також його загальний стан.

Застосували методику діагностики рівня стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге (Додаток Б). Яка використовується для визначення стресових подій в житті людини за останній період часу та ймовірності розвитку психосоматичних захворювань. В даній методиці розміщена психометрична шкала, яка включає в себе перелік травмуючих подій ранжованих за балами, а також в свою чергу може визначати ступінь їх стресогенності.

Досліджуваним пропонувалось прочитати список ситуацій, які мали місце в їх житті протягом останнього року та визначити рівень опірності стресу: високий, пороговий та низький. При набірванні великої кількості балів, в даній методиці, свідчить про сигнал тривоги та вказує на ступінь стресового навантаження, який необхідно ліквідувати [26].

Використовували методику «Інтегральна задоволеність працею», А.В. Батаршев (Додаток В). Дана методика включає в себе 18 запитань, які полягають в співвідношенні стану з психологічними ознаками. Вона також дозволяє дослідити не лише рівень задоволеності професійної діяльності викладачів, але й окремі її складники за шкалами: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність стосунками зі співробітниками, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень прагнень у професійній діяльності, надання переваги виконуваний роботи понад високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

Методика "Визначення психічного "вигорання", О.О. Рукавішніков (Додаток Г). Використовують дану методику для діагностики прояву синдрому "вигорання" на трьох основних рівнях: міжособистісному, особистісному та мотиваційному. Вона включає в себе 72 твердження, що пов'язані з роботою, які відповідають трьом шкалам:

1) Психоемоційне виснаження (ПВ) – це стан емоційного, фізичного та енергетичного виснаження ресурсів фахівців, які працюють з людьми. Виснаження може проявлятися у хронічній емоційній та фізичній втомі, а також у байдужості та ставленні до людей з проявами депресії та роздратованості.

2) Особистісне віддалення (ОВ) – це специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, які працюють з людьми. Воно характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості, негативізм до інших оточуючих людей.

3) Професійна мотивація (ПМ) – це внутрішні рушійні чинники розвитку професіоналів, а також дія певних стимулів, що обумовлюють тривале виконання своїх професійних обов'язків.

Кількісна оцінка психічного "вигорання" в даній методиці здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему ("часто" - 3 бали, "зазвичай" - 2 бали, "рідко" - 1 бал, "ніколи" - 0 балів) та сумарного підрахунку балів за кожною шкалою. Потім за нормативною таблицею проводять аналіз та визначають «індексу психічного вигорання» на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівні.

Використовували методику "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" Г.С. Нікіфорова (Додаток Д). В даній методиці знаходиться 22 запитання про відчуття та внутрішні переживання фахівця в своїй професійній діяльності, які відповідають трьом складовим:

1) Емоційне виснаження, яке характеризується емоційним перенавантаженням, байдужістю, загальним зниженням емоційного фону.

2) Деперсоналізація – це показник деформації відносин з іншими фахівцями. Який в свою чергу проявляються у зростанні залежності від інших фахівців, або навпаки у зростанні негативізму та відсторонення від взаємодії.

3) Редукція особистих досягнень полягає в недооцінюванні самого себе, своїх професійних здібностях та досягнень, зневіра в свої сили та можливості.

Дану методику використовують для визначення складників синдрому «вигорання» [38]. Експериментальне дослідження проводилося на базі кафедри громадське здоров'я, психологія та національна безпека Національного університету «Острозька академія» в період з 2023-2024 рр. В опитуванні прийняли участь 45 викладачів, з них 16 фахівців чоловічої статі та 29 жіночої (Рис. 2.1.1).

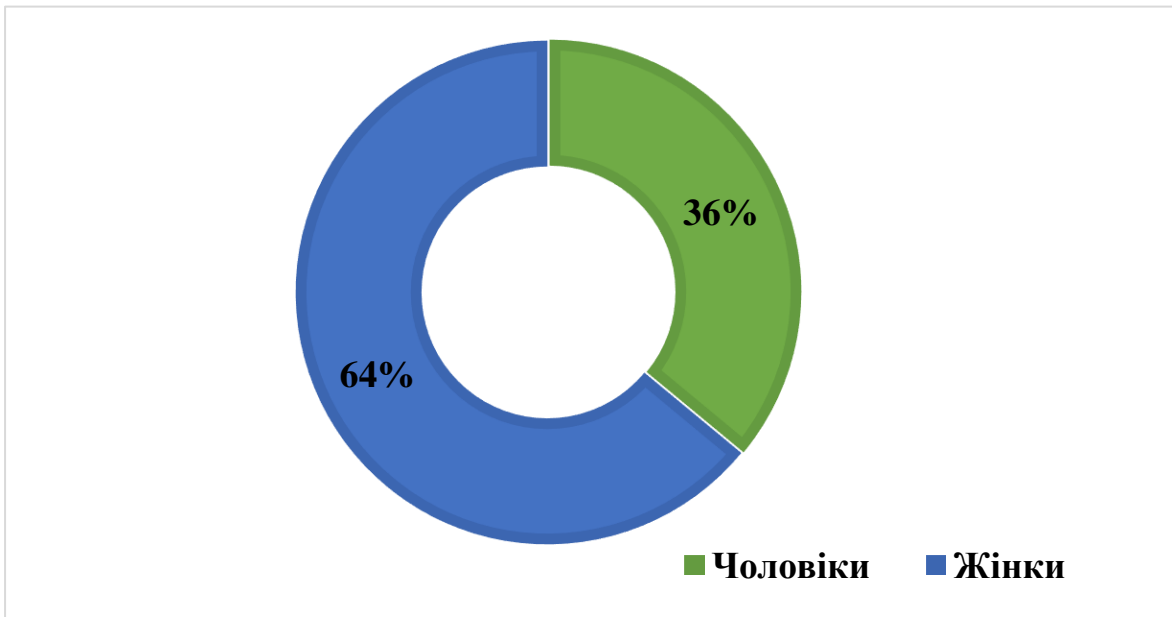


Рис. 2.1.1 Розподіл вибірки за статтю

Відповідно з них 15 освітян з кафедри громадського здоров'я, 16 – з національної безпеки та 14 фахівців з кафедри психології у відповідності з сумісниками (Рис. 2.1.2).



Рис. 2.1.2 Розподіл вибірки за кафедрами

Вибірка досліджуваних за віковими категоріями склала: наймолодшому респонденту 23 роки, найстаршому – 65 років, середній вік вибірки складає 40 років. Диференціація за педагогічним стажем роботи складає від 2 до 40 років.

Тестування проводилося індивідуально. Досліджувані отримували інструкції та бланки відповідей. Після проведення тестування, дані тестів, були оброблені і зведені в таблиці показників.

Дане дослідження здійснювалося в декілька етапів:

На першому етапі визначили предмет дослідження та теоретично проаналізували особливості і закономірності професійного стресу у викладачів, а також його взаємозв'язок з синдромом «професійного вигорання».

Під час другого етапу емпіричного дослідження застосували методики, для виявлення рівня професійного стресу у викладачів ЗВО під час війни, а також систематизували й узагальнювали результати проведеного дослідження.

На третьому етапі проводилась розробка профілактичних рекомендацій щодо подолання професійного стресу та синдромом «професійного вигорання».

2.2 Дослідження психоемоційного стану викладачів

За результатами методики САН ми отримали наступні результати, психоемоційний стан викладачів протягом останнього періоду часу перебуває на середньому рівні по показниках самопочуття та настроїв по 45%, а активність 43%. На високому ж рівні перебувають показники «активність» - у 48%, «самопочуття» у 45% освітян, а «настрій» - у 36% фахівців. Низькі показники за шкалою «настрій» виявлено у 18% респондентів, «активність» - у 11%, а «самопочуття» - у 11% (Рис. 2.2.1). За результатами дослідження

бачимо, що рівень самопочуття може суттєво впливати на настрій і активність викладачів під час виконання професійних обов'язків.

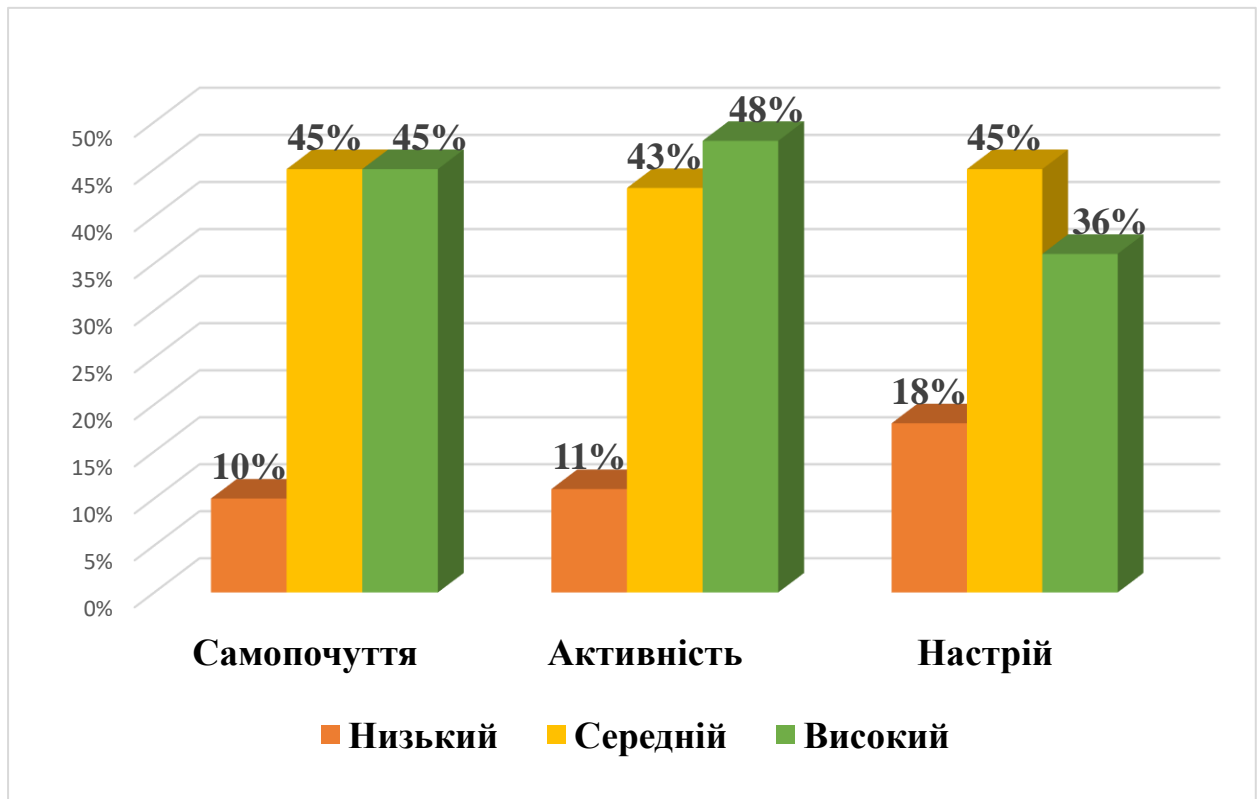


Рис. 2.2.1 Загальний психоемоційний стан викладачів за методикою «САН», у %

Можна сказати, що наразі освітяни демонструють достатній рівень спокою, помірний вплив позитивних емоцій, збудження, ентузіазму та стресу. Варто також зазначити, що загальна активність викладачів є дещо вищою, ніж їхній настрій, що може свідчити про проведення дослідження наприкінці навчального року. У цей період вони мають зменшене робоче навантаження, що відображається у їхній наполегливості та активності, але настрій знижується через обмежене спілкування зі студентами.

Відповідно до отриманих результатів по розподілу дослідження за кафедрами, спостерігаються деякі відмінності. У фахівців з психології показники з самопочуття, активності та настрою знаходяться на високому

рівні: «самопочуття» складає 64%, «активність» - 57%, «настрій» - 50%. А на низькому рівні показники «самопочуття» відсутні, «активність» - 14%, «настрій» - 7%.

На відміну від кафедр громадянського здоров'я та національної безпеки показники високого рівня складають: «самопочуття» (33% - 41%), «активність» (27% - 53%), «настрій» (33% - 40%). На низькому ж рівні: «самопочуття» 13% на обох кафедрах, «активність» також по 7%, «настрій» (13% - 14%). Та свідчить, що показники не перевищують середнього рівня (Таблиця 2.2.1, Рисунок 2.2.2).

Таблиця 2.2.1

Показники рівня психоемоційного стану викладачів по кафедрах за методикою «САН», у%

	Громадське здоров'я			Національна безпека			Психологія		
	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В
Самопочуття	13%	53%	33%	13%	46%	41%	0%	36%	64%
Активність	7%	67%	27%	7%	40%	53%	14%	29%	57%
Настрій	13%	53%	33%	14%	46%	40%	7%	43%	50%

За отриманими результатами дослідження ми з'ясували, що фахівці з кафедри психології виявили найвищі показники самопочуття, активності та настрою, у порівнянні з кафедрами громадянського здоров'я та національної безпеки, це можна стверджувати, що більшість з викладачів не мають певних проблем, задоволені власною професійною діяльністю та готові активно працювати з студентами.

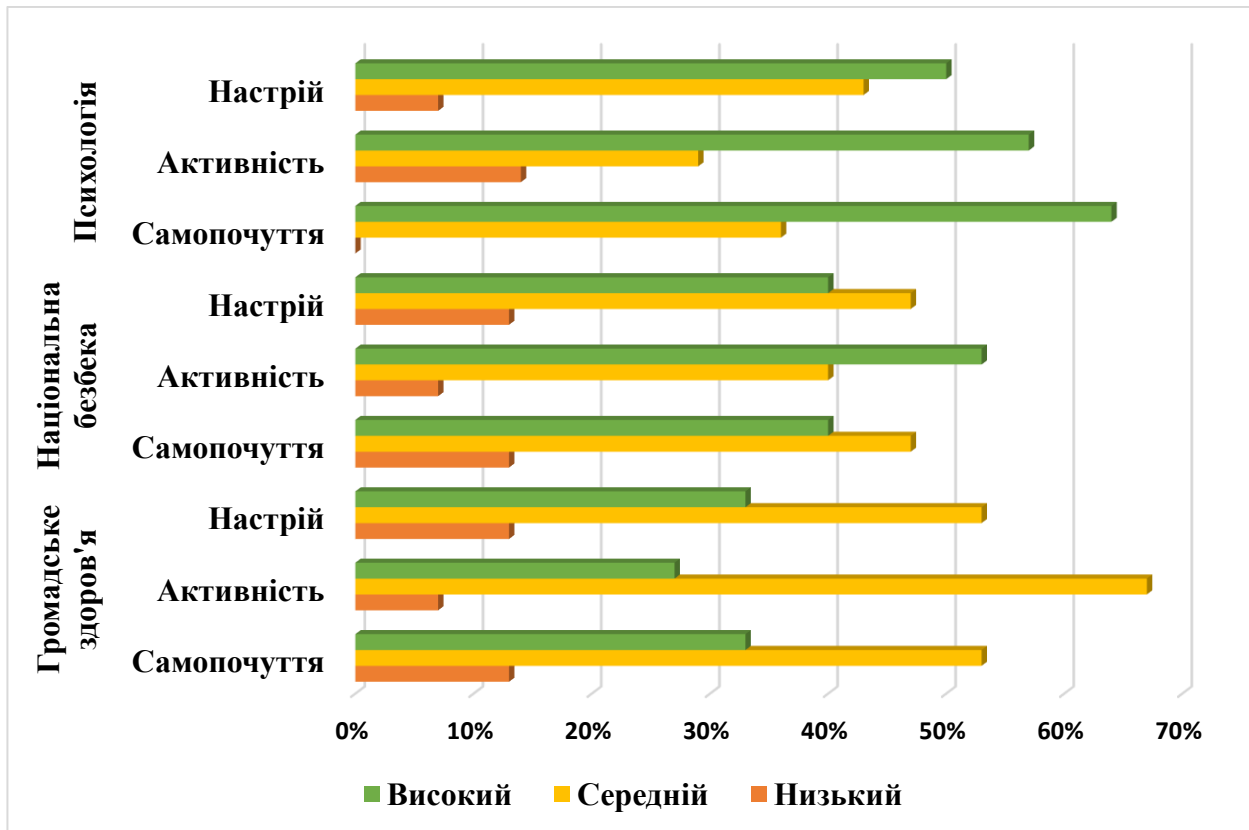


Рис. 2.2.2 Психоемоційний стан викладачів по кафедрах за методикою «САН», у %

2.3 Визначення рівня стресостійкості у викладачів ЗВО

Для визначення рівня стресостійкості у викладачів ЗВО та для подальших шляхів її формування нами було застосовано методику Холмса й Раге «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації». За інтерпретацією даних дослідження виявлено, що більшість освітян мають високий рівень опірності до стресу 43% та низький 30%. Викладачі які мають низький рівнем схильності до стресу, змушені витратити частину своєї енергії та ресурсів на боротьбу з негативними психологічними станами, які виникають під час стресу. А при високій опірності організму до стресу навпаки, незалежно від її спрямованості та характеру, стає ефективнішою. Лише третина із досліджуваних мають пороговий рівень схильності до стресу (27%), це

свідчить про те, що дані викладачі переживають певний незначний стрес, але певних особливих проблем він не викликає(Рис. 2.2.3).

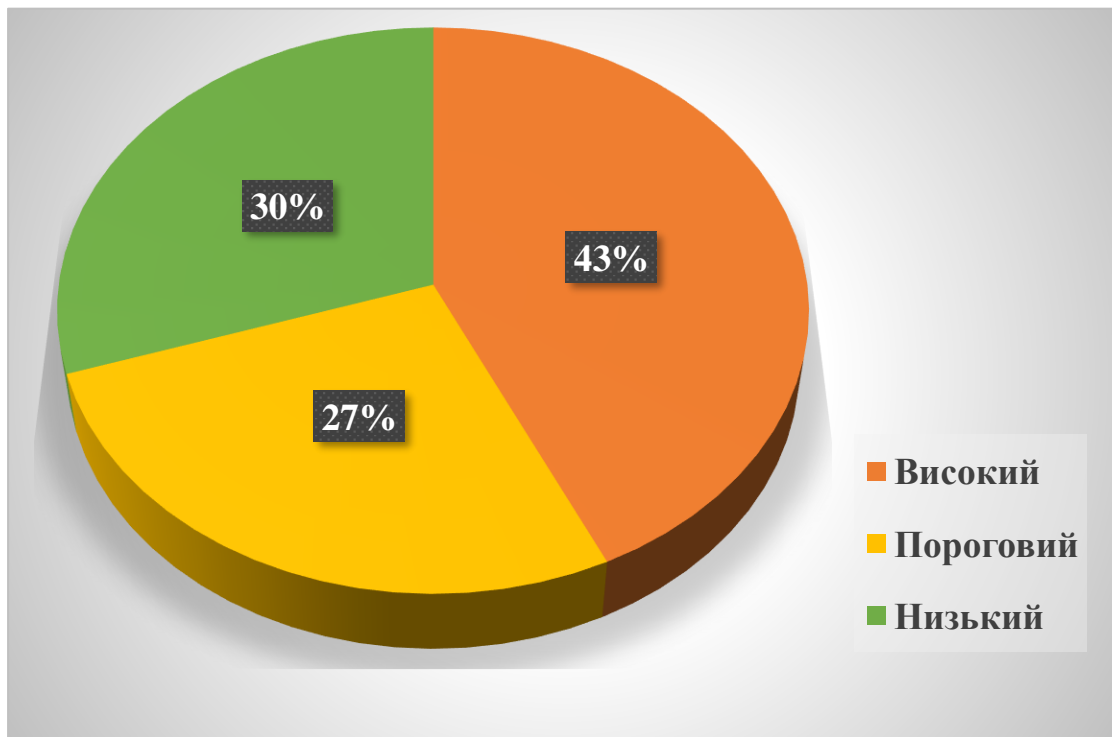


Рис. 2.2.3 Показники рівня опірності викладачів до стресу за методикою Т. Холмса і Р. Раге, у %

На рисунку 2.2.4 представлені результати дослідження викладачів по кафедрах за тестом визначення ступеня схильності до стресу. За результатами дослідження по кафедрам ми спостерігаємо, що найвищий рівень опірності до стресу мають фахівці з психології 50% та громадського здоров'я 47%, а викладачі з національної безпеки лише 33%. Проте низький ступінь опірності до стресу мають освітяни з кафедри національна безпека - 40% , громадського здоров'я 33%, проте викладачі з психології мають лише 14%. Це свідчить, що фахівці з психології та громадського здоров'я мають достатній рівень стресостійкості та оптимальний рівень працездатності на відміну від викладачів з національної безпеки, які навпаки більш вразливими до дії стресу та мають велику ймовірність розвитку психосоматичних захворювань, а їх стан близький до нервового виснаження. Також це може свідчити і про те, що

психологи більш обізнані про застосування методів подолання стресу та застосовують їх у своєму житті.

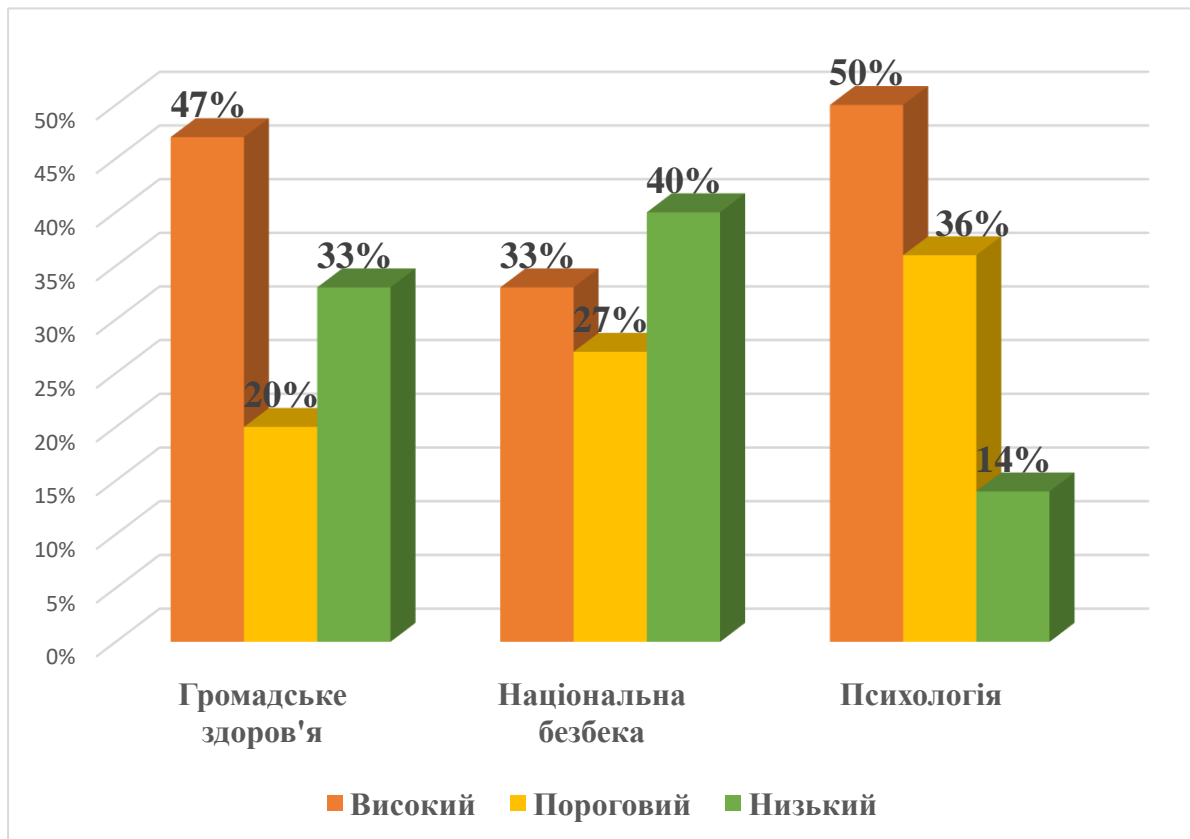


Рис. 2.2.4 Показники рівня опірності викладачів до стресу по кафедрах за методикою Т. Холмса і Р. Раге, у %

А решта фахівців мають пороговий рівень опірності до стресу так освітяни психологи – 36%, з національної безпеки – 27%, а викладачі з громадського здоров'я – 20%. Що свідчить про середній рівень стресового навантаження та зниження стресостійкості при наростанні стресових ситуацій у професійній діяльності, а також ймовірності виникнення хронічних захворювань на 50%.

Діагностику задоволеністю працею педагогічних працівників було здійснено за допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею» В. Батаршев. Числові коефіцієнти оцінки задоволеності виражені у

відсотковому співвідношенні (% від максимального значення показника)представлені в таблиці 2.2.2

Таблиця 2.2.2

Показники рівня задоволеності працею викладачами за методикою

В. Батаршев, у %

Складові задоволеності працею	Максимально можливе значення за шкалою	Середнє значення по вибірці в загальному	Співвідношення середнього показника до максимального можливого, %
Інтерес до роботи	6	5,2	87
Задоволеність досягненнями	4	3,3	83
Задоволеність взаєминами з колегами	6	5,2	87
Задоволеність взаєминами з керівництвом	6	3,9	65
Рівень очікувань в професійній діяльності	4	2,7	68
Перевага виконуваної роботи заробітку	4	3,2	80
Задоволеність умовами праці	4	3,4	85
Професійна відповідальність	2	1,0	50
Загальна задоволеність працею	28	21,5	77

З отриманих даних видно, що найвищий показник задоволеності працею виявився «інтерес до роботи» та «задоволеність взаєминами з колегами», становить 87%. Це свідчить про те,що більшість освітян виявляють зацікавленість до своєї роботи на високому рівні та існує сприятливий клімат в педагогічному колективі.

Достатньо високі показники задоволеності працею також отримали такі складові, як «задоволеність умовами праці» - 85% та «задоволеність досягненнями» - 83%. Це свідчить про те, що дійсно в Національному

університеті «Острозька академія» створені належні умови праці для викладачів та в повній мірі задовольняють їх педагогічні потреби. Також з отриманих даних видно, що майже всі працівники освітнього процесу задоволені своїми досягненнями в роботі. З одного боку, це позитивна тенденція, так як цей показник значно впливає на загальну задоволеність працею, а з іншого боку, інтерпретація даних може свідчити про те, що викладачі не мають прагнення до виконання більш складних професійних завдань та не ставлять перед собою нових професійних цілей.

Спостерігається високий показник такими шкалами, як «перевага виконуваної роботи заробітку» (80%), «загальна задоволеність працею» (77%). Що свідчить про педагогічну компетентність, так як освітяни працюють не лише із-за матеріальних цінностей, а й для розвитку науки та освітнього процесу в закладі, що в свою чергу позитивно позначається на загальному рівні задоволеності працею, але є певні аспекти, які потребують покращення.

Помірний рівень отримали з складової «рівень очікувань в професійній діяльності» - 68%. Це може свідчити про те, що очікування викладачів у професійній діяльності не завжди виправдовуються з боку керівництва. Що в подальшому може викликати розчарування та знижувати мотивацію у фахівців.

Також маємо низький показник із «задоволеність взаєминами з керівництвом» - 65%. Згідно цих даних, можна стверджувати, що в педагогічному колективі існують певні напруженні стосунки з їхніми керівництвом. Це може бути пов'язане з тим, що керівництво має високий рівень використання стандартів та контролю до праці.

В складових задоволеності працею виявили дуже низьке значення з професійної відповідальності, що становить 50%. Такий результат можна пояснити, в зв'язку з перебуванням країни в стані війни, що в свою чергу сприяє несприятливим соціальним, економічним й психологічним умовам розвитку особистості, в тому числі соціальним напруженням та психологічним

перенавантаженням, що від викладача в таких умовах перебування нічого не залежить.

На рисунку 2.2.5 можна побачити, що в цілому за результатами дослідження «Інтегральної задоволеності працею» освітяни мають високий рівень задоволеності праці 68%. Це свідчить про те, що більшість викладачів задоволені своєю роботою, умовами праці, взаєминами в колективі та іншими аспектами своєї професійної діяльності. Але третина викладачів (31%) мають середній рівень задоволеності працею. Це вказує на те, що хоча ці викладачі не є незадоволеними, вони все ж таки бачать певні аспекти, які потребують покращення.

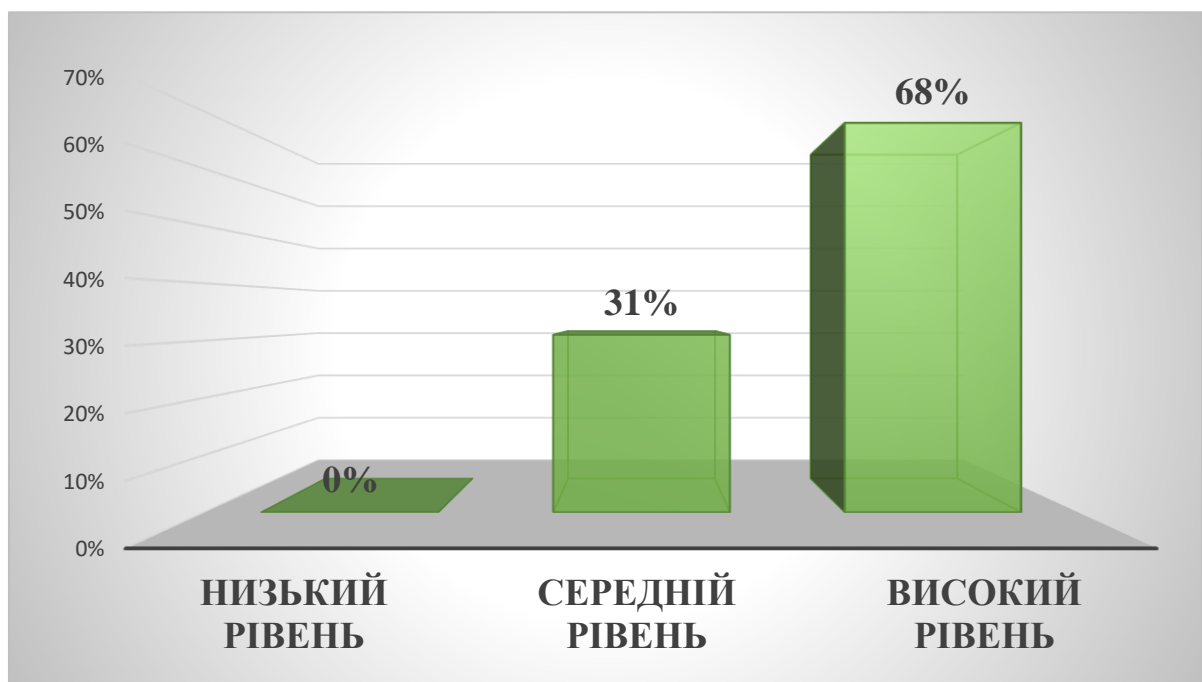


Рис. 2.2.5 Загальний рівень інтегрованої задоволеності праці у викладачів за методикою В. Батаршев, %

Також за результатами рисунку 2.2.6можемо зробити висновок про відсутність низького рівня інтегральної задоволеності працею серед викладачів по всіх кафедрах, що є позитивним показником, який демонструє загальну стабільність і комфортність робочого середовища. А найбільше присутній високий рівень задоволеності працею у викладачів з кафедри

психологія – 79%, на другому місці у педагогів з національної безпеки – 67%, а у фахівців з громадського здоров'я – 60%. Це вказує про те, що більшість викладачів дуже задоволені своєю роботою, що свідчить про високу якість умов праці та доброзичливу атмосферу в колективах.

Також маємо значну частину викладачів із середнім рівнем задоволеності праці викладачі з кафедри громадського здоров'я мають 40%, освітяни з національної безпеки – 33%, а з психології 21%, що вказує на наявність аспектів, які потребують покращення, це може стосуватися взаємин з керівництвом, професійного розвитку тощо.

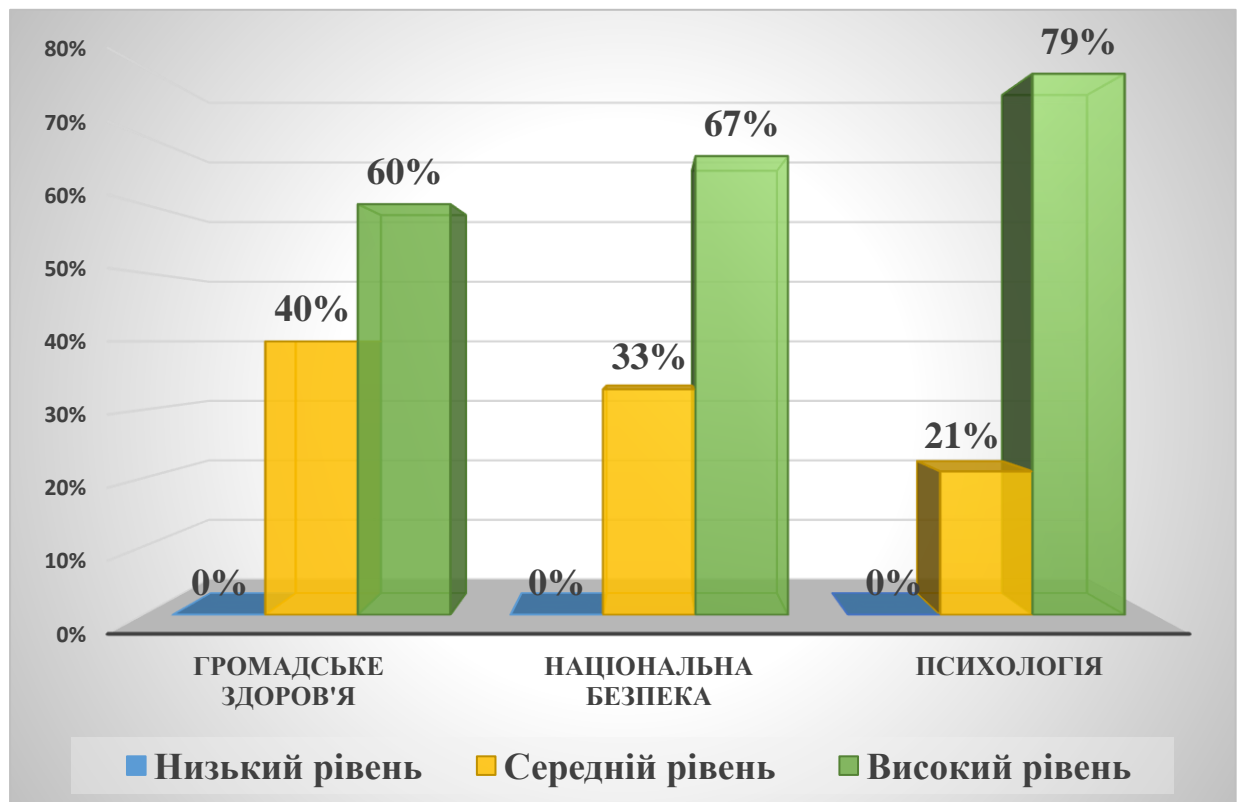


Рис. 2.2.6 Показники рівня інтегрованої задоволеності праці у викладачів по кафедрах за методикою В. Батаршев, у %

На основі наданих даних які розміщені в таблиці 2.2.3,можемо оцінити рівні задоволеності працею викладачів по кафедрах. Так на високому рівні у викладачів по всім трьом кафедрам знаходяться такі складові: «інтерес до

роботи», «задоволеність досягненнями», «задоволеність взаєминами з колегами», «задоволеність умовами праці», «перевага виконуваної роботи заробітку».

Проте при порівнянні рівня задоволеності працюючих деякі відмінності, так у складовій «рівень очікувань в професійній діяльності» у викладачів з кафедри психологія та національної безпеки, які мають 86% та 80%, у порівнянні з фахівцями з кафедри громадського здоров'я, яка має лише 57%. Що може вказувати на менші очікування працівників щодо їхньої професійної діяльності в цій сфері.

Так професійне очікування можна визначити, як прогностичну спроможність уявлень особистості, що базується на її усвідомленні і зіставленні власних індивідуальних особливостей, можливостей, бажань, а також перебуває під впливом неусвідомлених установок, які певною мірою формуються у соціальному середовищі та мають відображення у професійному самовизначенні і зростанні фахівця [2].

Дані результати свідчать про професійне очікування фахівців в певною мірою залежить від таких якостей, як віра в ефективність власних зусиль, впевненість у собі, сила бажань до праці та мотивації, емоційного стану від часу очікування.

У складовій «задоволеність взаєминами з керівництвом» фахівці з кафедри психології мають 77%, а викладачі з громадського здоров'я - 67%, а з національної безпеки - 65%. Дані результати вказують на проблему з взаєминами між працівниками та керівництвом, що в подальшому можуть мати негативний вплив на атмосферу в колективі та загальну продуктивність праці.

Спостерігаємо деякі відмінності і в складовій «професійна відповідальність», так викладачі з психології мають 80%, а фахівці з кафедри національної безпеки - 55%, а з громадського здоров'я - 45%. Інтерпретація цих даних може свідчити про те, що працівники в цих двох галузях можуть відчувати меншу відповідальність за свою професійну діяльність порівняно з кафедрою психології. Це може бути пов'язано зі специфікою роботи або відчуттям невпевненості у своїх можливостях.

Також спостерігаємо зі складової «загальна задоволеність працею», що фахівці з психології задоволені своєю працею на 86%, з громадського здоров'я 77%, а з національної безпеки задоволені лише на 76%. В цілому освітяни задоволені своєю роботою, але рівень задоволеності праці трохи нижчий порівняно з психологією. Данні відмінності можуть бути пов'язані з різними аспектами робочого середовища, а також стилем керівництва, можливостями для професійного розвитку та іншими факторами, які впливають на загальний стан емоційного благополуччя працівників.

Таблиця 2.2.3

Показники рівня задоволеності працею викладачами по кафедрах за методикою В.Батаршев, у %

Складові задоволеності працею	Громадське здоров'я	Національна безпека	Психологія
Інтерес до роботи	90%	82%	93%
Задоволеність досягненнями	83%	80%	91%
Задоволеність взаєминами з колегами	82%	92%	85%
Задоволеність взаєминами з керівництвом	67%	65%	77%
Рівень очікувань в професійній діяльності	57%	80%	86%
Перевага виконуваної роботи заробітку	75%	83%	91%
Задоволеність умовами праці	85%	83%	95%
Професійна відповідальність	45%	55%	80%
Загальна задоволеність працею	77%	76%	86%

Загалом, викладачі на кафедрах мають високий рівень задоволеності працею, особливо з кафедри психології. Однак, є кілька аспектів, які

потребують підвищення задоволеності працею в таких сферах, як задоволеність взаєминами з керівництвом та рівень професійної відповідальності на кафедрах національної безпеки та громадського здоров'я.

Результати кількісних показників за методикою «Інтегральна задоволеність працею» В. Батаршев графічно представлені на рисунку 2.2.7.

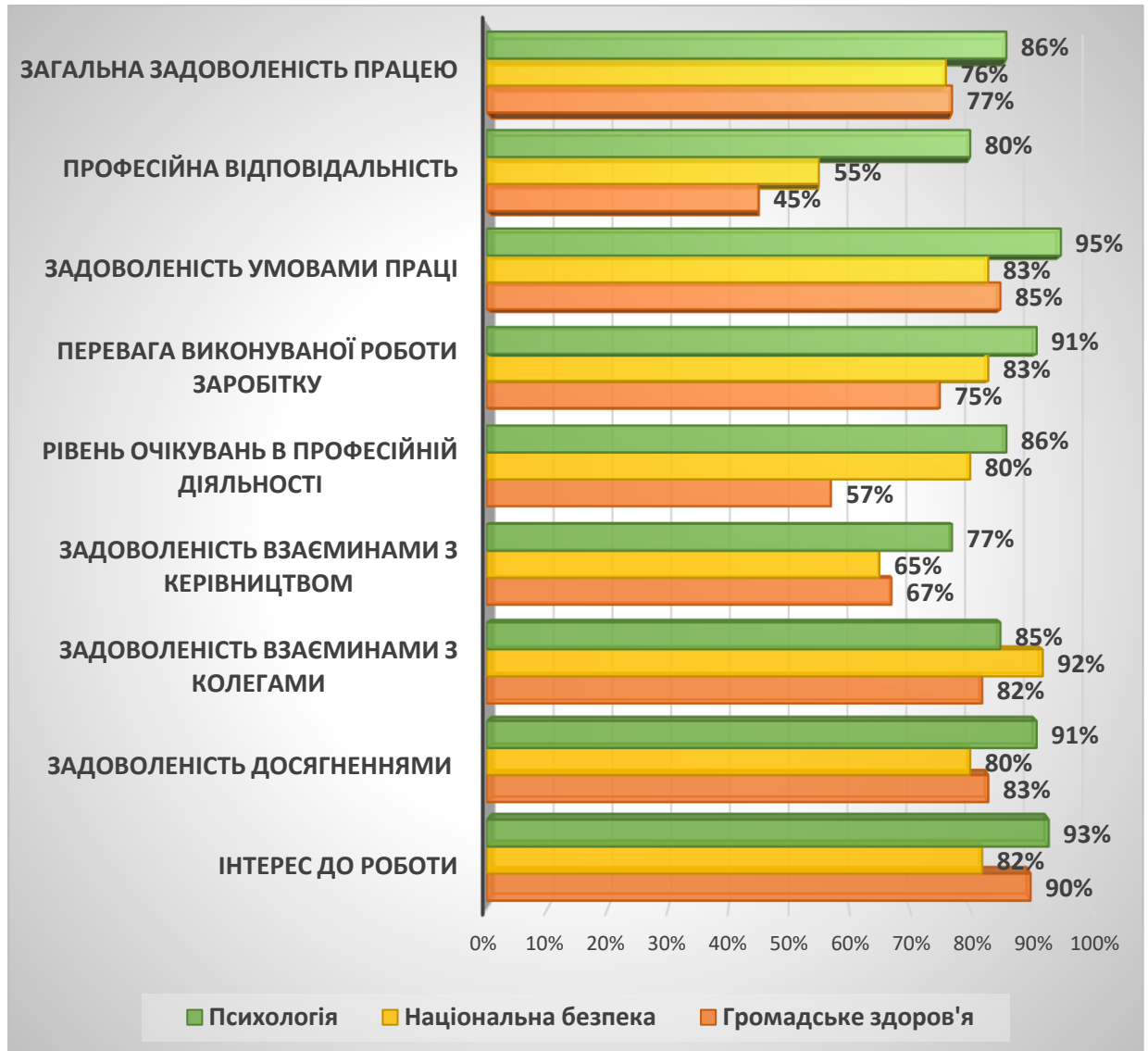


Рис. 2.2.7 Показник рівня задоволеності працею викладачами по кафедрах за методикою В. Батаршев, у %

За даними отриманих результатів дослідження за методикою "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" (Г.С. Нікіфоров) можна

стверджувати, що за шкалою «емоційне виснаження» 18% педагогів мають низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про їх стабільний емоційний стан та відсутності серйозних порушень в концентрації уваги.

Також видно, що 50% мають середній рівень емоційного виснаження. Що може вказувати на помірний рівень емоційної втоми та зниження ефективності праці. А решта 32% освітян мають високий рівень емоційного виснаження. Це може свідчити про заниження емоційного фону, байдужістю, емоційного перенавантаження фахівців та зниження робочої ефективності, а також може призводити до серйозних наслідків в їхньому здоров'ї.

За шкалою «деперсоналізація» спостерігаємо такі результати, що низький рівень мають 32% освітян, що в свою чергу позитивно впливає на ефективність їхньої роботи. Помірний рівень розвитку деперсоналізації мають 45% викладачів, а решта 23% мають високий рівень, що може негативно впливати на їх продуктивність праці. Такі дані можуть також вплинути на взаємовідносини з іншими людьми. У деяких випадках це може призвести до збільшення залежності від інших людей, а в інших – до зростання негативних настроїв, цинізму та негативних почуттів щодо інших осіб (учнів, колег, підлеглих тощо).

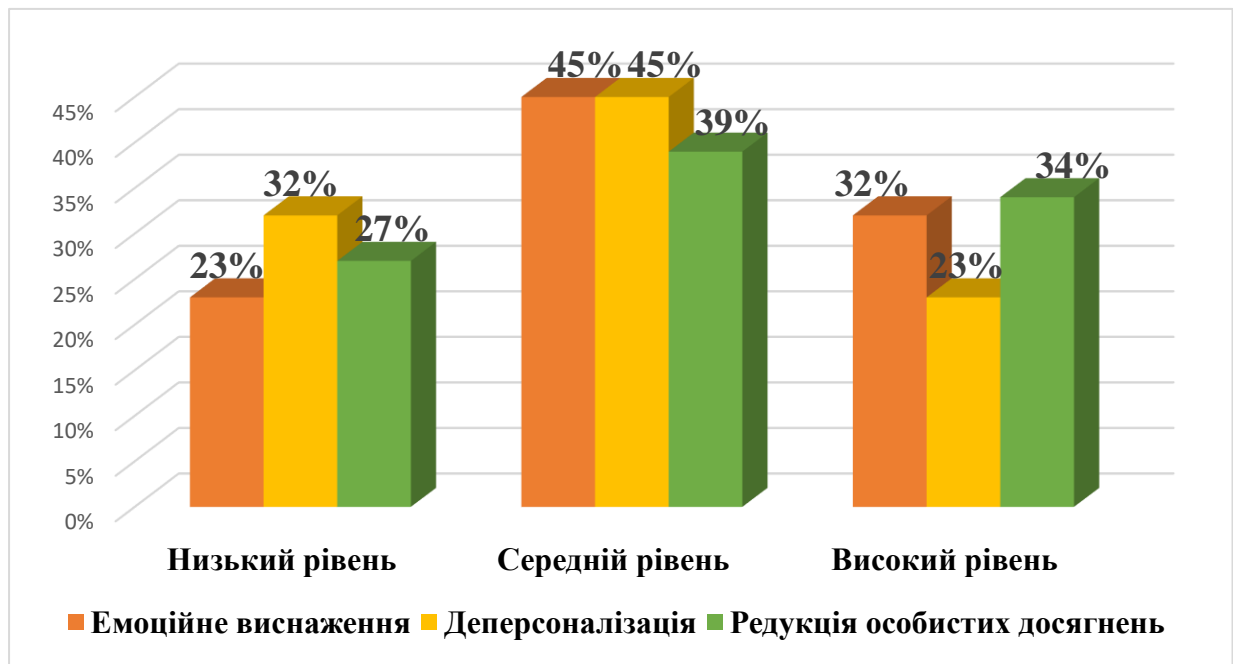
За наступною шкалою «редукція особистісних досягнень» має такі результати, 27% педагогів мають низький рівень редукції особистих досягнень, що свідчить про позитивне ставлення до власних професійних досягнень. Решта 39% мають середній рівень редукції, які мають певний негативізм по відношенню до своєї роботи та її ефективності. Також можна зауважити, що 34% освітян мають високий рівень редукції особистих досягнень. Це свідчить, що навіть при досягненні успіхів вони обмежені у їх можливості та самооцінці, або у нівелюванні особистої гідності, обмежені своїх можливостей, обов'язків щодо інших тощо. Результати даних по визначенню складових синдрому «вигорання» у педагогічних працівників зображено у таблиці 2.2.4.

Таблиця 2.2.4

**Показники рівня синдрому вигорання в професіях системи
«людина - людина» за методикою Г.С.Нікіфорова, у %**

Шкала	Рівень проявів		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	23%	45%	32%
Деперсоналізація	32%	45%	23%
Редукція особистих досягнень	27%	39%	34%

Так, за наведеними даними можна стверджувати, що майже половина викладачів мають помірний рівень синдрому вигорання, а решта третина – високий рівень. Результати кількісних показників за методикою "синдром вигорання" у професіях системи "людина-людина" (Г.С. Нікіфоров) графічно представлені на рисунку 2.2.8



**Рис.2.2.8 Показники рівня синдрому вигорання в професіях системи
«людина - людина» за методикою Г.С.Нікіфорова, у %**

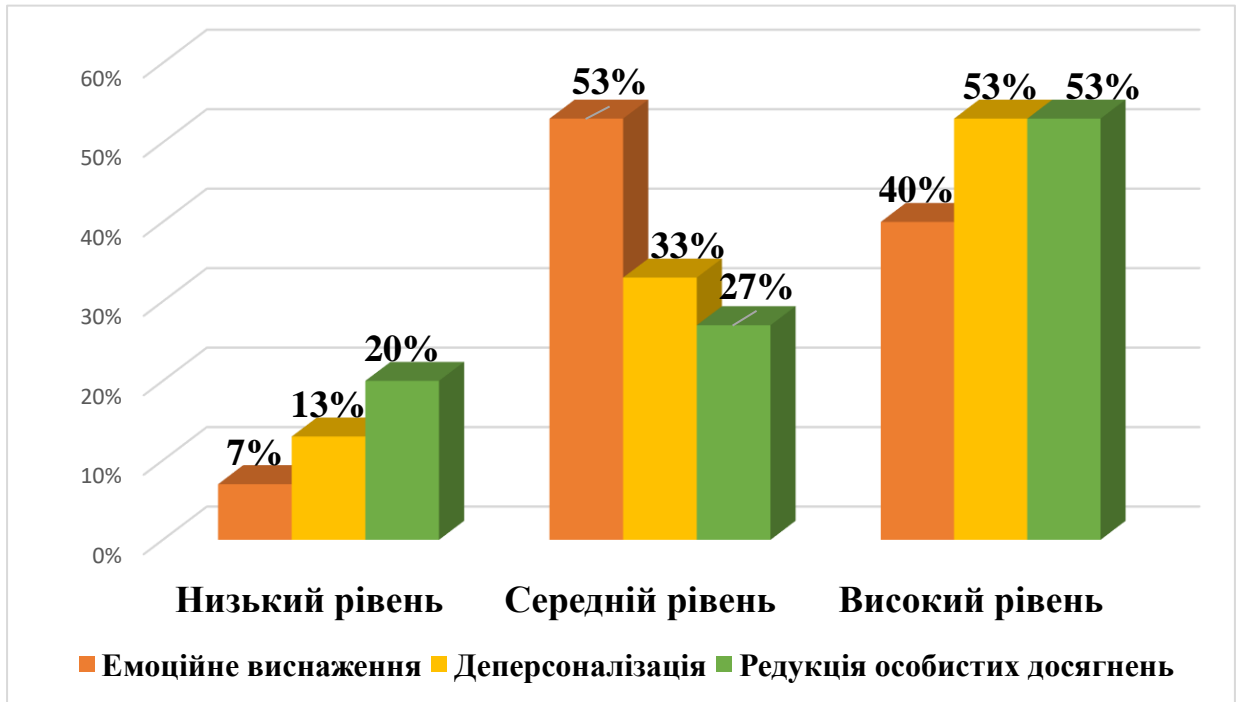


Рис. 2.2.9 Показники рівня синдрому вигорання в професіях системи «людина - людина» на кафедрі громадського здоров'я, у %

За результатами дослідження по кафедрах ми спостерігаємо, що «синдром вигорання» має різні рівні цього явища. Зокрема на кафедрі громадського здоров'я емоційне виснаження на помірному рівні перебуває 53%, на високому – 40%, а на низькому рівні лише 7% викладачів, що є досить тривожним показником. За шкалою «деперсоналізація» лише 17% працівників мають низький рівень, тоді як високий рівень деперсоналізації спостерігається у 53% фахівців та є також досить високим показником. Редукція особистих досягнень також перебуває на високому рівні у більш ніж половини фахівців та складає 53%. Що вказує на серйозні проблеми з боку емоційної сфери у фахівців з даної кафедри, які можуть призвести до зниження ефективності виконання професійних обов'язків, порушення сну, втрати мотивації, професійного віддалення та розвитку психосоматичних захворювань. Результати представлені на рисунку 2.2.9.

На кафедрі національної безпеки спостерігається теж переважно помірний та високий рівень синдрому вигорання. Так емоційне виснаження у 47% викладачів перебуває на середньому рівні, а у 40% на високому рівні. Деперсоналізація у 60% спеціалістів на середньому рівні, а на високому 20%. А редукція особистісних досягнень становить у 40% фахівців, як середнього так і високого рівня. Такі дані свідчать про значний рівень професійного вигорання серед викладачів даної кафедри, що в свою чергу може призводити до серйозних порушень стосунків з оточуючими їх людьми, а також зростання цинічності та негативізму, порушення концентрації уваги та пам'яті, впливаючи негативно на робочий процес. Дані результати представлені в діаграмі 2.2.10.

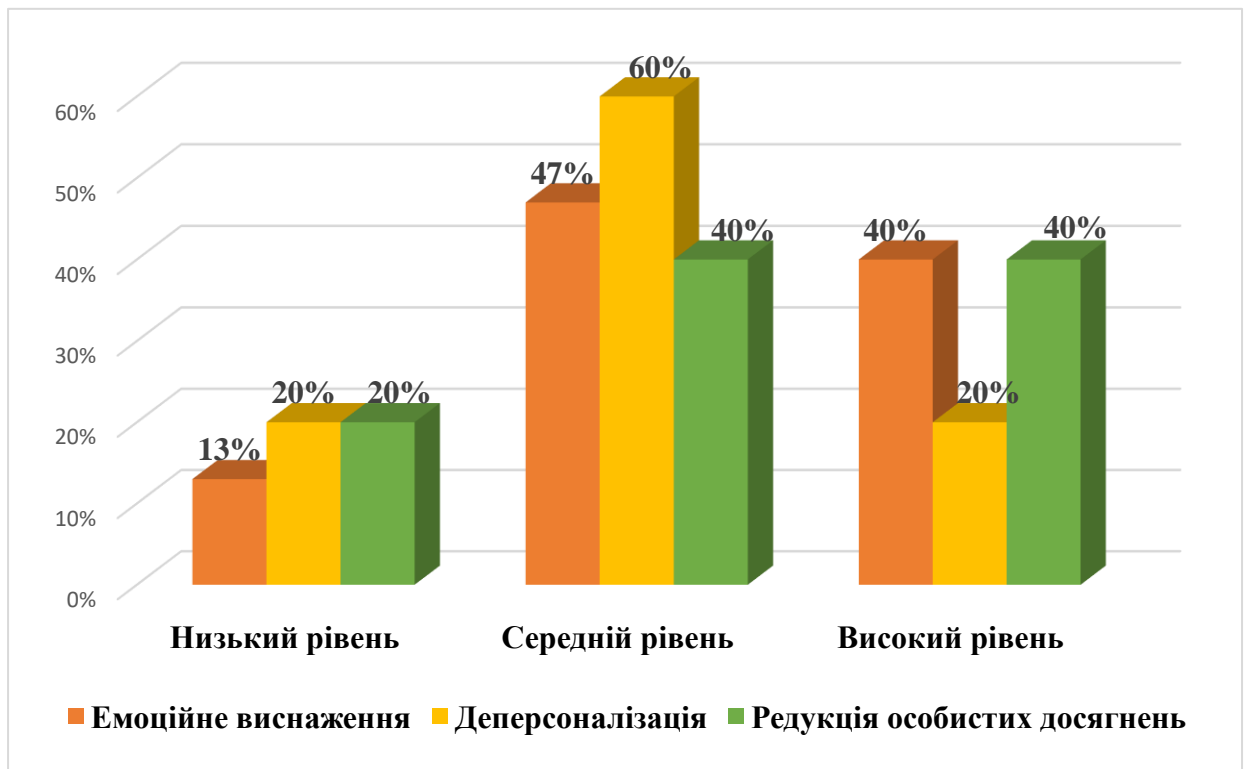


Рис. 2.2.10 Показники рівня синдрому вигорання в професіях системи «людина - людина» на кафедрі національна безпека, у %

У порівнянні з іншими двома факультетами ми спостерігаємо з рисунку 2.2.11, що фахівці з психології мають низький рівень синдрому вигорання, за

винятком деяких фахівців, результати яких показали високий рівень по таким субшкалам: емоційне виснаження (14%), деперсоналізація (7%) та редукція особистісних досягнень (21%). Тому емоційне виснаження є однією з основних складових синдрому професійного вигорання і характеризується наступними проявами: байдужістю, зниженням емоційного фону та емоційним перенасиченням.

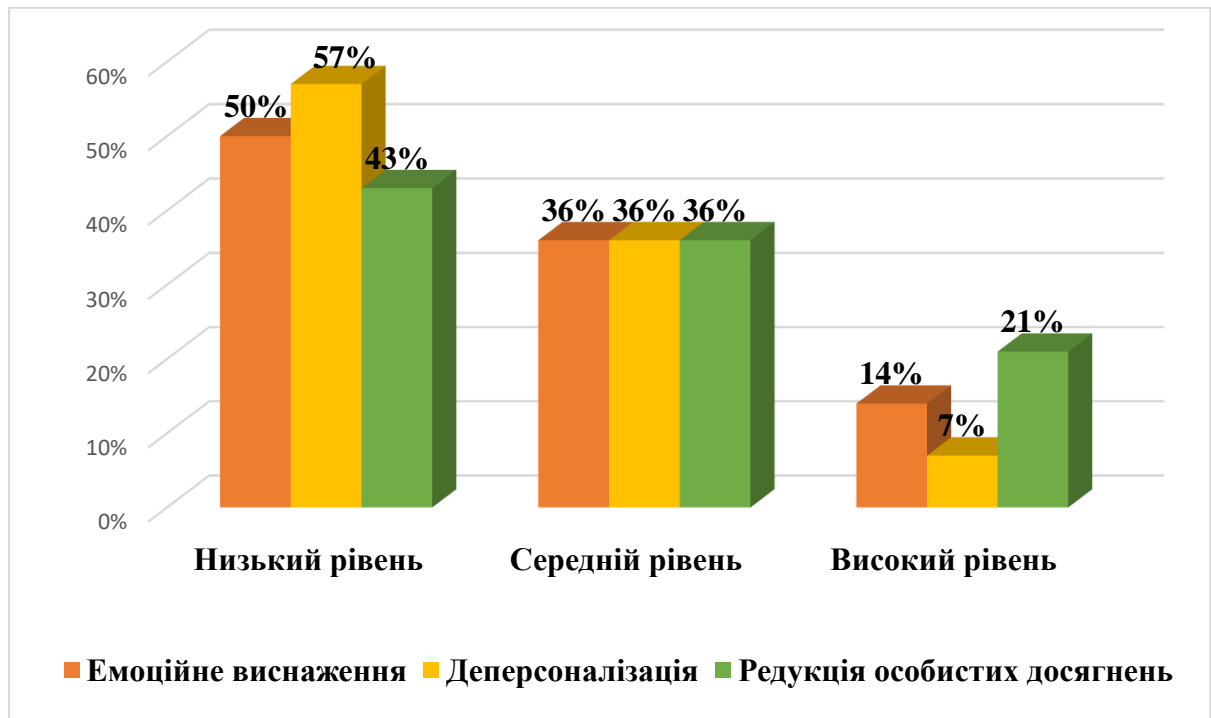


Рис. 2.2.11 Показники рівня синдрому вигорання в професіях системи «людина - людина» на кафедрі психологія, у %

Фахівці з психології, в порівнянні з іншими двома факультетами, мають переважно низький рівень синдрому вигорання. Однак, варто звернути увагу на тих спеціалістів, які мають високий рівень за окремими субшкалами, і надавати їм підтримку для запобігання подальшого розвитку вигорання.

Далі розглянемо результати дослідження за методикою "Визначення психічного "вигорання" О.О. Рукавішнікова, яка спрямована на виявлення різних компонентів психічного вигорання, результати представлені в таблиця 2.2.5.

Таблиця 2.2.5

**Показники розподілу компонентів за рівнем психічного
«вигорання» у викладачів за допомогою індексу, у %**

Компонент	Вкрай низьке значення	Низьке значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
ПВ	18%	18%	36%	18%	9%
ОВ	16%	16%	39%	18%	11%
ПМ	2%	7%	16%	41%	34%
Індекс ПВ	14%	14%	39%	20%	14%

Після обробки результатів за шкалою «психоемоційне виснаження» вкрай низьке та низьке значення отримало по 18%, тому дана категорія фахівців менш схильні до стресу та мають кращі можливості для підтримки психічного здоров'я на належному рівні. Решта викладачів мають середнє значення – 36%, а високе – 18% та вкрай високе значення мають - 9%. Що свідчить про виражений синдром психічного виснаження на міжособистісному рівні, це прояв хронічної, емоційної та фізичної втоми, байдужості по відношенню до студентів та оточуючих.

За шкалою «особистісне віддалення» у освітян переважає середнє значення (39%), високета вкрай високе значення (29%). Це вказує на те, що значна частина викладачів відчуває емоційну дистанцію від своєї професійної діяльності та негативне ставлення до студентів.

За шкалою «професійна мотивація» більшість викладачів (75%) мають високу або вкрай високу мотивацію, що свідчить про їхню достатню зацікавленість у роботі та високу продуктивність. Середнє значення мають 16% педагогів, що вказує на помірний рівень мотивації, а лише 9% викладачів

мають низьку або вкрай низьку мотивацію, що може свідчити про виражені прояви деструктивних змін професійної мотивації, які потребують уваги та можливих заходів для поліпшення їхнього психоемоційного стану та умов праці.

Емпіричний результат за шкалою індекс психічного «вигорання» у викладачів переважає середнє (39%), високе значення (20%) та вкрай високе значення (14%), дані представлені на рисунку 2.2.12. Це свідчить про те, що значна частина викладачів відчуває помітний рівень психічного вигорання, що негативно впливає на їхню професійну діяльність. Фахівці, які мають синдром професійного та емоційного вигорання на високому рівні, схильні робити велику кількість помилок у своїй роботі внаслідок емоційного перенавантаження, зниження емоційного фону і втоми.

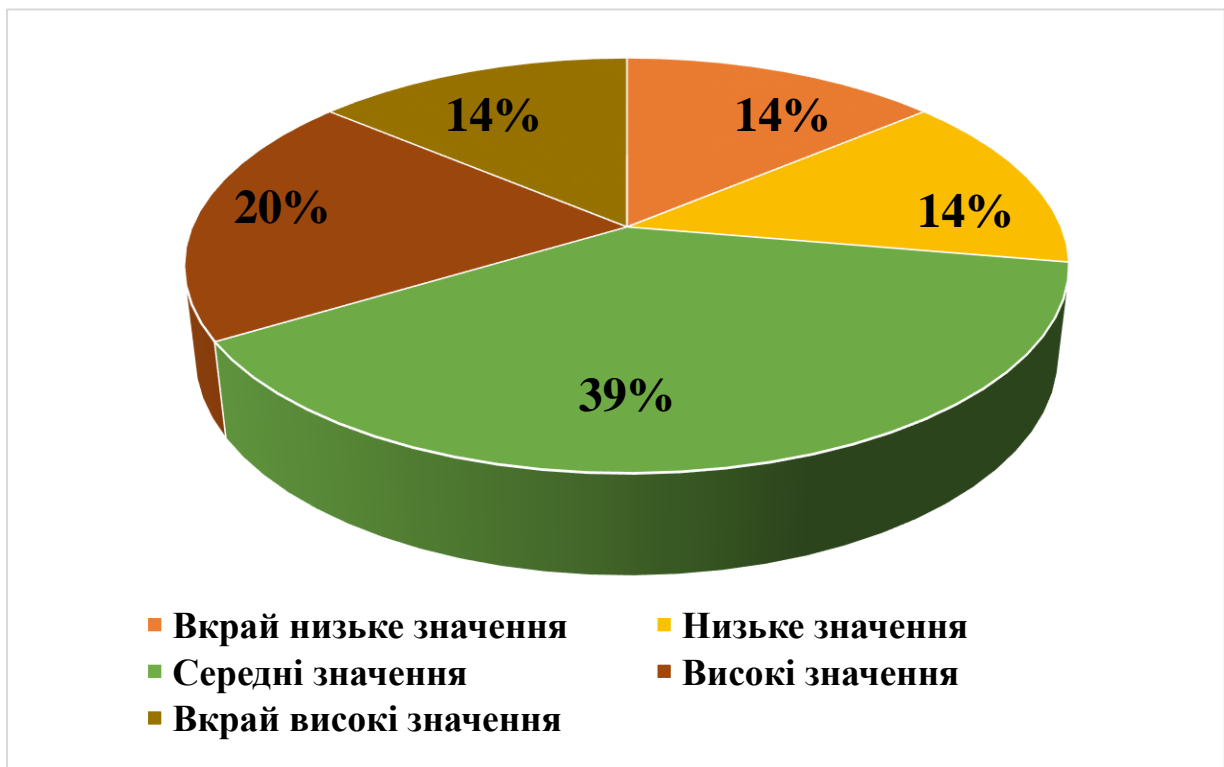


Рис. 2.2.12 Показники розподілу викладачів за рівнем психічного вигорання за допомогою індексу, у %

При порівнянні показників по кафедрам можна зробити висновки, що за шкалою індекс психічного «вигорання» у фахівців з громадського здоров'я спостерігається середній рівень сформованості психоемоційного виснаження у 40%. Це вказує на те, що більшість викладачів періодично відчують психологічне виснаження, але не в повній мірі. Високе та вкрай високе значення отримало 27% та 13,30%. Це свідчить про те, що частина викладачів можуть відчувати значне виснаження у своїй професійній діяльності, а також впливати на їхню продуктивність праці і загальний стан професійного розвитку.

За шкалою особистісним віддаленням спостерігається середнє значення у 40% фахівців. Це можна стверджувати, що значна частина викладачів час від часу відчують певну емоційну дистанцію від своєї професійної діяльності. А у тих викладачів, які отримали високе та вкрай високе значення (33.30%) свідчить про те, що у частини фахівців з даного факультету спостерігаються значні проблем з емоційним вигорання.

В інтерпретації даних також спостерігаємо й позитивні результати, що фахівці мають високу та вкрай високу мотивацію 80%, це може свідчити про позитивний фактор для продуктивності та якості робочого процесу.

За індексом психічного «вигорання» ми спостерігаємо, що фахівці з громадського здоров'я мають низьке значення лише у 13,3%, більшість викладачів відчують помірний рівень психічного вигорання 47%, а решта 40% мають високе та вкрай високе значення та перебувають під ризиком високого емоційного виснаження, що може серйозно вплинути на їхню ефективність праці та особисте здоров'я (Рисунок 2.2.13).

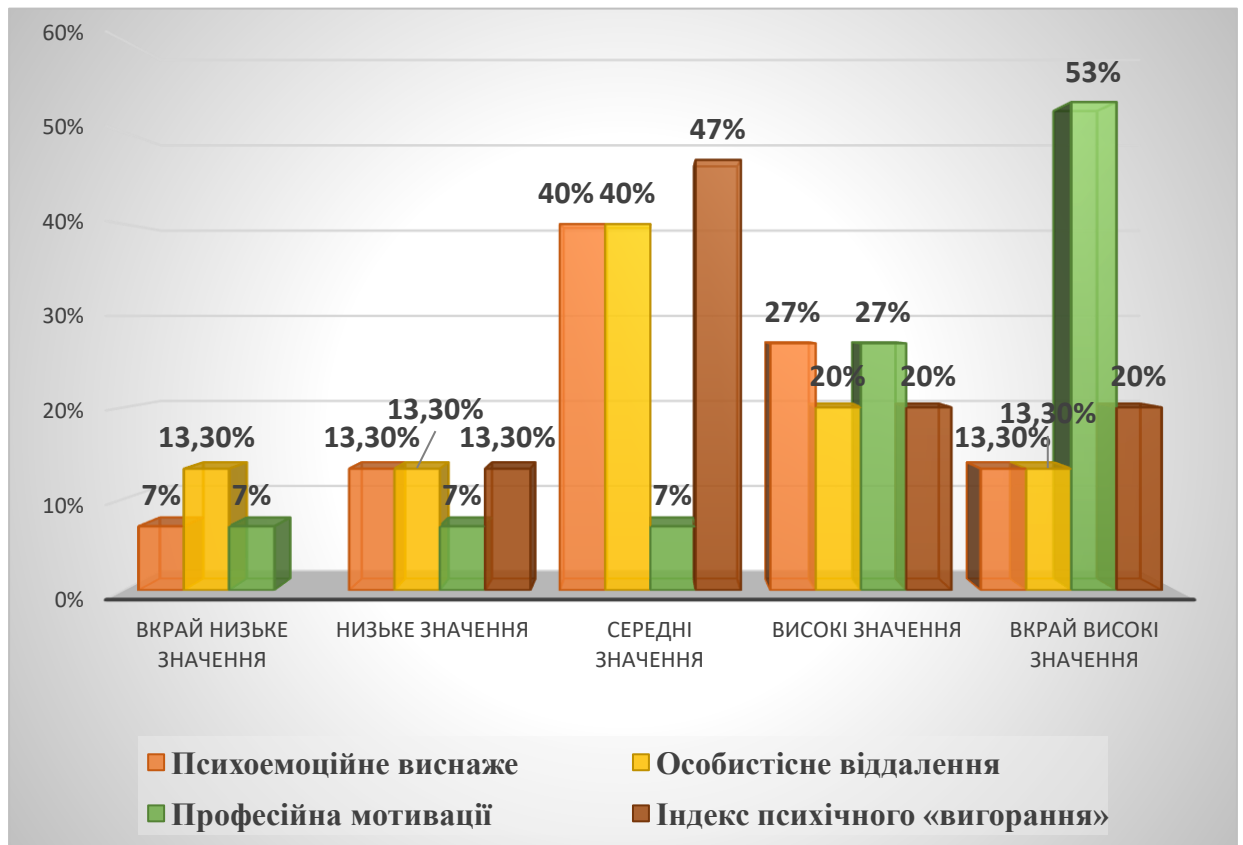


Рис. 2.2.13 Показники з дослідження психічного «вигорання» у викладачів з кафедри громадське здоров'я, у %

На кафедрі національної безпеки спостерігається також помірний рівень сформованості психоемоційного виснаження у 40% освітян, а високе та вкрай високе значення отримало по 13,30%. За шкалою особистісне віддалення викладачі даної кафедри теж отримали помірне значення 40%, а третина із них високе та вкрай високе значення (33,30%), що свідчить про те, що вони відчувають значний ступінь особистісного віддалення як в роботі так і в особистому житті.

Професійна мотивація у даних фахівців знаходиться також на високому та вкрай високому рівні 66,60%, а на низькому лише 7%. Це означає, що переважна більшість викладачів мають високий рівень професійної зацікавленості та вмотивованості у своїй роботі, а також являються

позитивним фактором для їхньої професійної діяльності та загального стану кафедри.

За результатами дослідження спостерігаємо, що індексом психічного «вигорання» знаходиться на середньому рівні так само як і у викладачів з кафедри громадського здоров'я та становить 40%, а високе та вкрай високе 40,30%. Що свідчить про схожі умови праці та психоемоційний стан працівників у цих двох кафедрах (Рисунок 2.2.13).

Таким чином, можна зробити висновок, що, незважаючи на певні проблеми з особистісним віддаленням та психоемоційним виснаженням, професійна мотивація більшості викладачів залишається на високому рівні, що є важливим ресурсом для розвитку фахівців.

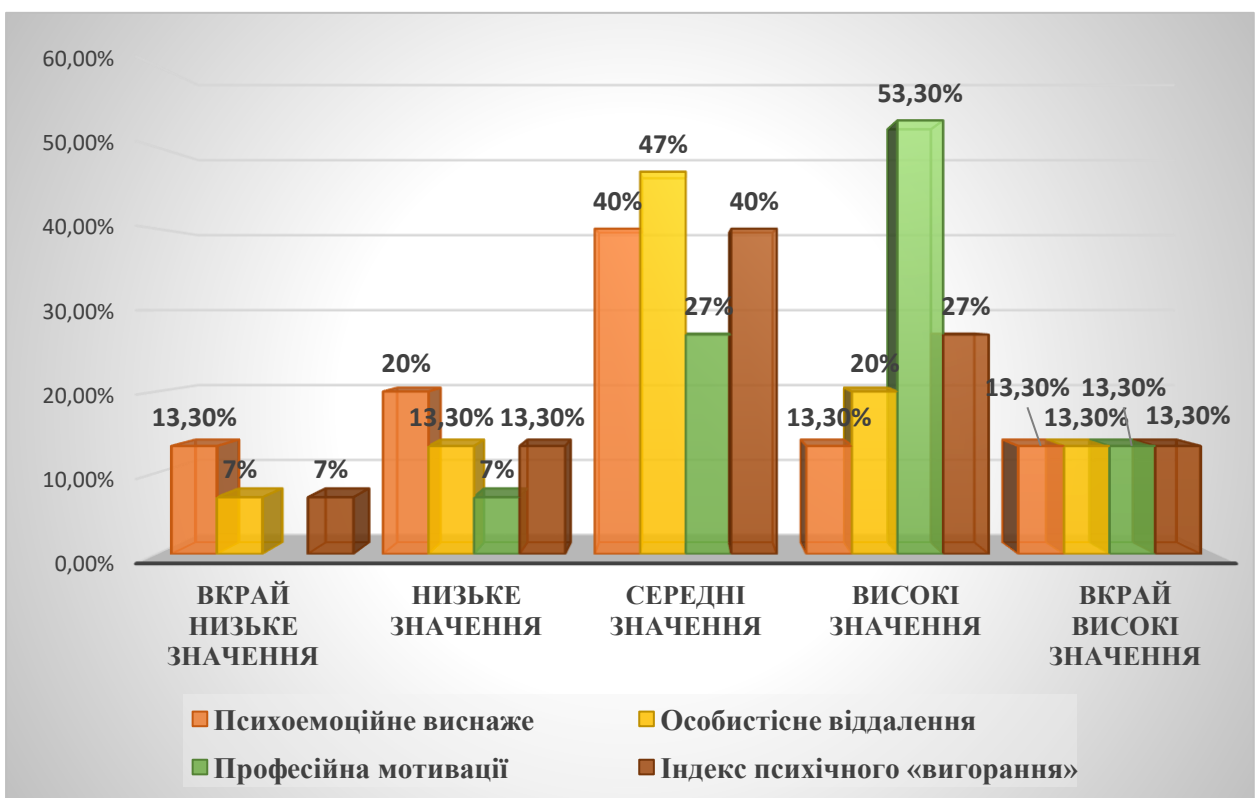


Рис. 2.2.14 Показники з дослідження психічного «вигорання» у викладачів з кафедри національна безпека, у %

Так необхідно зауважити, що фахівці з кафедри психології мають вищі показники у порівнянні з іншими двома кафедрами у багатьох

аспектах(Рисунок2.2.15). Зокрема з психоемоційному виснаженні дані фахівці знаходиться на вкрай низькому та низькому рівні 57%, а на високому значенні лише 14%. Це може свідчити про те, що викладачі з цієї кафедри можуть мати більше знань і навичок щодо управління стресом та психологічним виснаженням, а також збалансованого підходу до роботи та особистого життя, що може позитивно позначатися на їхній продуктивності праці, творчості та загальному самопочутті.

За шкалою особистісного віддалення також спостерігаються позитивні результати, так вкрай низьке та низьке значення мають 50% освітян з даної кафедри, а вкрай високий та високий лише 21%. Ці позитивні результати можуть свідчити про те, що дані фахівці демонструють високий рівень емоційної зв'язаності зі своїми студентами або співробітниками, та мають глибокий інтересу до психологічних аспектів міжособистісних взаємодій.

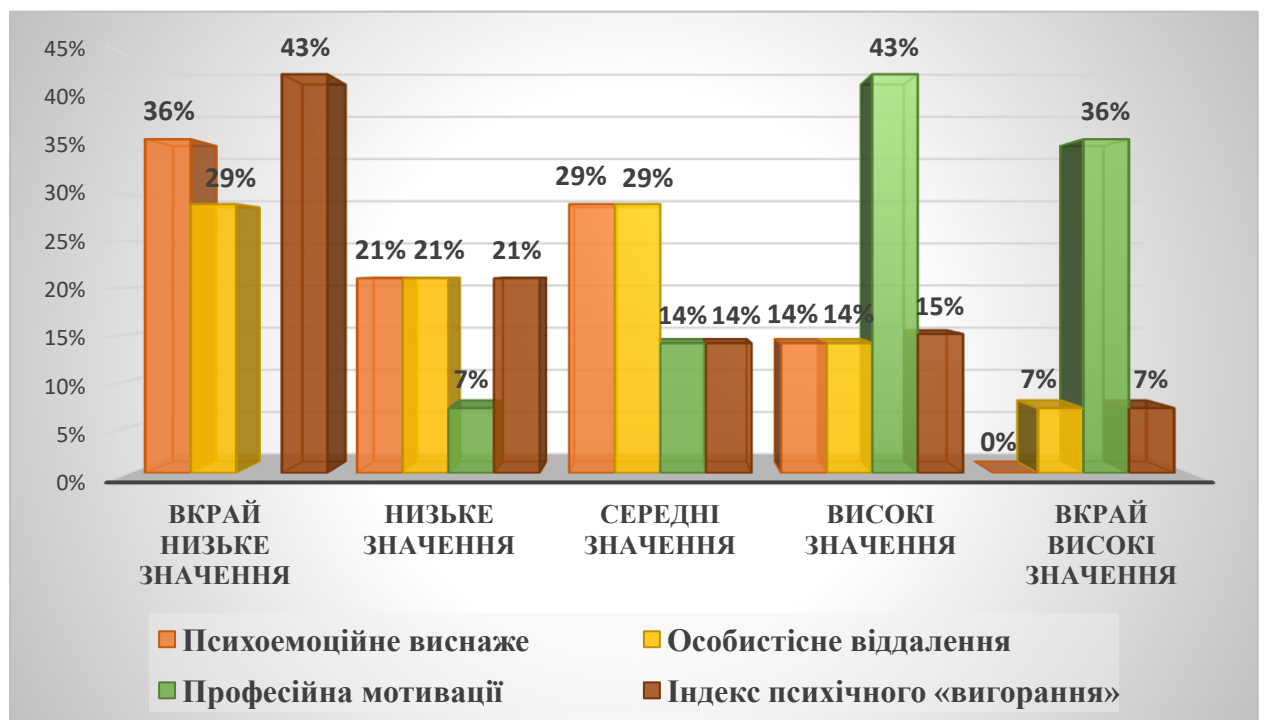


Рис. 2.2.15 Показники з дослідження психічного «вигорання» у викладачів з кафедри психологія, у %

В ході дослідження виявили, що всі викладачі ЗВО мають найкращий показник з професійної мотивації, але фахівців з кафедри психології виявляють надзвичайно високий рівень професійної мотивації (79%),

порівняно з іншими викладачами. Це може бути спричинено їхнім глибоким розумінням принципів мотивації та психології, що дозволяє їм ефективно застосовувати ці знання для стимулювання своїх власних та студентських досягнень. Однак низьке значення у 7% інших фахівців з кафедри психології може вказувати на потребу вдосконалення системи мотивації, для того щоб підвищити її загальний рівень та продуктивність праці серед решти персоналу.

За індексом психічного «вигорання» освітяни з кафедри психології в порівнянні з іншими фахівцями знаходяться на низькому та вкрай низькому рівні та становить 64%, а високе та вкрай високе психічне вигорання мають лише 22%. Це може свідчити про те, що більшість фахівців з кафедри психології вміють ефективно керувати стресом та зберігати своє психічне здоров'я, але ті викладачі які мають високий рівень професійної мотивації, зазнають значної емоційної напруги та стресу, що в майбутньому може впливати на їхнє психічне благополуччя.

За отриманими результати дослідження вказують на цікаві тенденції у сфері мотивації та психічного здоров'я серед викладацького персоналу, зокрема фахівців з кафедри психології. Так як високий рівень професійної мотивації серед них може бути результатом їхнього глибокого розуміння принципів мотивації та психології, що дозволяє їм успішно застосовувати ці знання для саморозвитку та мотивації студентів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Для проведення емпіричного дослідження по виявленню психологічних особливостей професійного стресу у викладачів ЗВО було підібрано комплекс методик: самооцінка функціонального стану «САН» В.А. Доскін та ін., «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса і Р. Раге, «Інтегральна задоволеність працею» А.В. Батаршев, "Синдром "вигорання" у

професіях системи "людина-людина" Г.С. Нікіфоров, "Визначення психічного "вигорання" О.О. Рукавішніков.

При дослідженні психоемоційного стану викладачів за методикою САН можна зробити такі висновки, що більшість викладачів в цілому мають досить стабільний психоемоційний стан і не демонструють ознак перевтоми. По кафедрах виявили, що фахівці з психології мають більш глибоке розуміння власного психоемоційного стану та більші навички у саморегуляції, ніж освітяни з кафедри громадського здоров'я та національної безпеки.

Під час визначення рівня стресостійкості виявлено, що більшість освітян мають високий рівень опірності до стресу 43%. А при розподілу по кафедрам ми спостерігаємо, що психологи та фахівці з громадського здоров'я мають високий рівень опірності до стресу, у порівнянні з національною безпекою. За діагностичною методикою задоволеності працею педагогічних працівників з'ясували, що фахівці задоволені своєю працею на 68%, тому викладачі по всіх кафедрах мають високий рівень задоволеності працею.

В порівняльній характеристиці між факультетами з'ясували, що фахівці з психології мають переважно низький рівень синдрому вигорання, ніж кафедра національної безпеки та громадського здоров'я, оскільки їхня освіта та професійний досвід допомагають їм краще розуміти та керувати своїми емоціями та стресом. Проте, важливо враховувати, що серед цієї групи все ж таки є фахівці, які виявляють високий рівень стресу та емоційної напруги, що потребує додаткової уваги та підтримки.

РОЗДІЛ III

РОЗРОБКА ПРОФІЛАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ

3.1 Особливості профілактики професійного стресу

Під професійним здоров'ям викладача розуміють здатність організму зберігати й активізувати необхідні компенсаторні, захисні та регуляторні механізми, які здатні забезпечувати його працездатність та розвиток в умовах професійної діяльності [40].

Професійна діяльність педагога відноситься до ряду складних стресогенних професій, які вимагають від професіонала значних резервів до саморегуляції. Це пов'язане з тим, що перебуваючи в постійному комунікативному перенавантаженні та емоційному напруженні, призводить до емоційного виснаження та зниження показників психічних процесів (пам'яті, уваги, мислення), що особисто відображається на результатах професійної діяльності. Також визначено, що саме викладачі мають високий ризик розвитку професійного стресу та синдрому професійного вигорання.

На даний момент існує безліч різноманітних сучасних психологічних технік для профілактики стресових та психосоматичних розладів, які можна використовувати для самопомоги. Але данні техніки ефективні лише для певної групи людей, тому їх застосовувати для всіх не доцільно. Так як одним фахівцям легше нормалізувати свій психологічний стан через розслаблення м'язів, а іншим – через рухову активність. Для того щоб підібрати ту техніку, яка найбільш ефективніша саме для вас, то необхідно спробувати їх всі на собі.

Застосування профілактичних методів професійного стресу полягають в зменшенні часу або сили дії стресових факторів на викладача засобами саморегуляції: дихання, мислення, уяви або тону м'язів. Такі профілактичні методи можна застосовувати як під час перебування в стресовому стані, так і після виходу з них [23].

Науковці стверджували, що наукова праця ніколи не може відповідати очікуванням фахівців, а загроза вигорання завжди може бути присутня на робочому місці. Тому науковим фахівцям необхідно оволодіти методиками, які б допомогли подолати, а навіть краще попередити професійний стрес та вигорання. Різні автори та літературні джерела пропонують власні рекомендації щодо боротьби з даним явищем. Так відомий кандидат психологічних наук М. Скок вважав, що для зниження впливу стрес-факторів на педагогів є визначення ним пріоритетів у своїй професійній діяльності та вміння управляти власним часом, вміти визначати власне розуміння успіху в професійній діяльності, розвивати в собі навички впевненої поведінки для подолання прояву агресії в стресових ситуаціях, визначити для себе заняття, яким би хотілось займатися окрім роботи [37].

А науковці Грига І. та Брижувата О. пропонували для попередження професійного стресу як на індивідуальному рівні, так і на рівні закладу. Визначивши важливість інформації про наявні ресурси та навички спілкування з колегами та студентами, а також в навчанні необхідних знань з психосоціальної реабілітації [12].

Також професійний стрес можна послабити або усунути в професійній діяльності, змінивши своє ставлення до нього, управляючи своїми думками. Так як наш розум має надзвичайну силу, яку необхідно спрямовувати на послаблення стресу, а не на його активізацію. Кожний фахівець в своїй професійній діяльності відчуває стрес лише у тих випадках, коли відчуває себе безпорадним та у безвихідній ситуації. Тому якщо навчитеся змінювати свої думки, сподівання та настанови, то кожний із вас зможете жити без страху. А навчившись змінюючи себе, ви обов'язково відчуєте, що і змінюються люди та події навколо вас, які раніше викликали у вас стрес.

Професійний стрес може наставати в наслідок фізичного і психічного виснаження працівника, тому щоб запобігти його розвитку необхідно застосовувати профілактичні заходи, спрямовані на зміцнення здоров'я. При

фізичній профілактики необхідно застосовувати фізичні вправи, тобто займатися спортом, танцями та частіше прогулюватися на свіжому повітрі, а також необхідно систематично дотримуватися режиму дня та виділяти час для повноцінного сну [18].

Задля психологічної профілактики необхідно раціонально використовувати свій робочий час та вміти розставляти пріоритети перед виконанням дійсно важливих справ, а лише тоді приступати до інших. Також необхідно навчитися виділяти раз на тиждень обов'язковий вихідний день для повноцінного відпочинку, а також позбавлятися від тривожних думок або проблем під час робочого процесу шляхом аналізу на папері або підчас бесіди з уважним слухачем. А в вільний від роботи час читати художню літературу, займатися творчістю або знайти собі улюблене хобі для збалансування внутрішнього стану викладача [48].

А такі науковці, як К. Масляч та П. Лейтер вважали, що для зменшення професійного вигорання є завдання організаційного оздоровлення, а також виділили «...п'ять галузей, які протидіють його виникненню чи зводять ймовірність його появи до мінімуму: кероване робоче навантаження; оптимальний контроль (такий, що підтримує автономність спеціаліста); справедлива винагорода; почуття спільності; розділені цінності» [43, 106].

Відомі психологи Т.В.Зайчикова і Л.М. Карамушка подавали особистісну індивідуальну технологію профілактики подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається в свою чергу з декількох послідовних фаз та систем [54].

I фаза – це аналіз професійної ситуації. Який полягає в когнітивній оцінці ситуації та зниження впливу стресорів. А також передбачає у застосуванні спеціальних прийомів, які в свою чергу можуть бути бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів можна віднести:

1. Ідентифікація стресу. Необхідно навчитися в собі розпізнавати деякі сигнали, які можуть попереджати про стрес.

2. Когнітивна оцінка ситуації. Це вміння визначати основні стрес-фактори у своїй професійній діяльності та здійснення спроб задля їх усунення.

3. Ведення «Щоденника стресових подій». Для цього необхідно збирати та записувати інформацію щоденно за 7 компонентами (стрес, реакція на стрес, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, ефективність даних прийомів, ваші відчуття).

4. Аналіз глобальних професійних змін в конкретних ситуаціях (зміна місця роботи, підвищення на посаді тощо).

5. Особисте визначення стресових факторів та самостійне використання певних прийомів для подолання стресу протягом певного часу, та в свою чергу визначення певної системи винагород або покарань для самого себе.

6. Зробити вибір на рахунок роботи даному робочому місці.

7. Знизити навантаження на робочому місці та раціонально використовувати свій час.

8. Демонстрація впевненої поведінки, адже це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби.

9. За допомоги певних прийомів та засобів змінити свій імідж.

10. Піклуватися про правильне збалансоване харчування.

На II фазі – відбувається сприймання професійної ситуації як стресової, тоді використовують наступні прийоми, які можуть бути перешкодою для стресу:

1. Стратегія вибіркового сприйняття.

2. Сприймання життя як свято.

3. Застосовують гумор, для зниження напруженості, під час стресової ситуації.

4. Бути впевненому у собі, своїх діях та рішеннях, оскільки це допомагає особовому та професійному розвитку.
5. Вміння контролювати та управляти стресом.
6. Використовувати різні ментальні та розслабляючі техніки, а також фізичні вправи, але для їх використання слід враховувати індивідуальні психологічні особливості [60].

Отже збереження професійного здоров'я та захист від професійного стресу є дуже важливими аспектами для фахівців освітнього процесу. Побудова власної програми збереження здоров'я може включати в себе різноманітні практики, такі як регулярна фізична активність, збалансоване харчування, достатній відпочинок та сон, практики медитації та релаксації, соціальна підтримка та спілкування з колегами, а також пошук задоволення від професійної діяльності. Важливо також виявити способи зняття напруги та стресу, які підходять саме для кожного окремого фахівця. Це може бути спорт, мистецтво, музика, читання, подорожі або будь-яка інша діяльність, яка допомогла б їм розслабитися та відновити емоційний баланс. Важливо, щоб кожен викладач слідкував за своїм емоційним станом, вчасно реагував на стрес та знаходив способи його подолання.

3.2 Шляхи подолання професійного стресу у викладачів

Науковці вважають, що професійний стрес може бути значним для викладачів, особливо в сучасному середовищі освіти, тому задля зниження професійного стресу, їм необхідно систематично проводити профілактичні заходи, щоб знизити рівень професійного стресу та попередити розвиток синдрому професійного вигорання. Для цього їм потрібно приділяти мінімум часу в день для власних психологічних можливостей та особистісного розвитку, включаючи відпочинок, фізичну активність, зайняття хобі та контакт з близькими людьми, що може значно покращити загальний стан здоров'я

фахівця і допомогти впоратися зі стресом. А раціональне планування робочого часу та перерви між завданнями, можуть допомогти відновити емоційний баланс та зберегти енергію для ефективної роботи. Важливо також навчитися відключатися від робочих думок в домашніх умовах, приділяти час близьким людям, займатися улюбленим хобі та знаходити способи релаксації. Це допоможе зберегти психічне та емоційне здоров'я, підвищити продуктивність та покращити якість життя [48].

На думку психологів, що одним із дієвих інструментів для управління стресом і підтримання психічного здоров'я є саморегуляція, адже цей підхід дозволяє людині бути більш свідомою і контролювати свої емоції та реакції на стресові події. Тому необхідно використовувати різні техніки саморегуляції, таких як контроль дихання, візуалізація, релаксація м'язів тощо, так як вони дозволяють зменшити напругу та впливати на психологічний стан. Важливо регулярно практикувати данні техніки, для того щоб вони стали звичними і ефективними під час стресових ситуацій. Крім того, усвідомлення своїх емоцій і думок, а також рефлексія над ними, допомагають пізнати себе краще і знаходити способи керування стресом. Важливо знати, що саморегуляція - це навичка, яка розвивається з часом і потребує практики [58].

Ще одним важливим показником психологічної підготовленості до професійної діяльності є емоційно-вольова стійкість, яка грає важливу роль у здатності педагога ефективно керувати стресом та долати виклики під час робочого процесу. Ця здатність включає в себе кілька ключових аспектів:

1. **Емоційна стійкість:** Здатність керувати своїми емоціями та залишатися в спокійному стані навіть у стресових ситуаціях. Це означає вміння розпізнавати власні емоції, аналізувати їх та знаходити способи ефективно їх регулювати.
2. **Вольова стійкість:** Здатність триматися цілей та завдань навіть у складних умовах. Це включає в себе зосередженість,

самодисципліну, вміння приймати рішення та витримку в обличчі труднощів.

Педагоги з високим рівнем емоційно-вольової стійкості можуть краще управляти стресом та викликами, зберігаючи продуктивність та ефективність у своїй роботі. Це досягається через постійний розвиток та підтримку психологічного здоров'я, включаючи саморегуляцію та практику засобів запобігання вигоранню [40].

Отже, здоров'я може бути збережене та зміцнене тільки наполегливою працею над собою, звичкою до самодисципліни та самообмежень. Корисно побудувати власну програму збереження професійного здоров'я та захисту від професійного стресу. Викладачу варто замислитись над тим, яким чином можна зняти напругу, отримати більше задоволення від професійної діяльності.

Сфера саморегуляції тісно відіграє важливу роль у формуванні особистості та виражається у здатності людини контролювати свої емоції, поведінку та реакції на події навколо. Розвинута саморегуляція допомагає людині краще адаптуватися до різних життєвих ситуацій, зберігати емоційну стійкість та психічне здоров'я. Вміння швидко відпускати напругу, розслабитися та знаходити внутрішню стабільність допомагає уникати негативних наслідків перевантаження емоціями, стресом та втомою. Коли людина володіє такими навичками саморегуляції, вона може краще керувати своїм станом емоційного благополуччя та психічного здоров'я. А внутрішня гармонія допомагає зменшити вплив негативних емоцій на поведінку та прийняття рішень, що в свою чергу сприяє покращенню загального самопочуття та якості життя [15].

Ознаки розвинутої сфери саморегуляції включають в себе вміння вчасно реагувати на стрес та напругу, здатність розслабитися, зняти внутрішні затиски, а також відновити емоційну стабільність та впевненість у собі. Ці навички допомагають ефективно управляти емоціями та уникати їх

негативного впливу на психічне та фізичне здоров'я. Такий внутрішній баланс сприяє збереженню психічного благополуччя та розвитку позитивного ставлення до життя [46].

Розмаїтість методів гармонізації психофізичного стану відображає складність та індивідуальність людського досвіду. Кожен з них має свої унікальні переваги та може бути ефективним для різних людей у різний час. Деякі методи можуть активно залучати рух та фізичну активність, такі як праце терапія або арт-терапія, тоді як інші зосереджуються на когнітивних або емоційних процесах, такі як метод вибіркової позитивної ретроспекції або гумор [61].

Важливо визначити, які саме методи відповідають вашим потребам та особистим особливостям, і спробувати різні підходи, щоб знайти той, який найбільше підходить вам. Крім того, комбінація різних методів часто може бути найбільш ефективною стратегією для досягнення психологічного благополуччя.

В сучасному світі кожна людина унікальна, і тому немає універсального рецепту для подолання професійного стресу. Важливо навчитися слухати своє тіло та розум, розуміти свої власні потреби і межі, а також відповідно до цього піклуватися про себе. Тому управління емоціями та почуттями, знаходження радості в житті та побудова здорових відносин – це ключі до того, щоб зберегти емоційне та психічне благополуччя. Самопізнання, саморегуляція і вміння слухати своє тіло допоможуть вам знаходити гармонію та розвивати ваш потенціал [4].

Для кожного педагогічного фахівця також важливо постійного самовдосконалення та підтримки колег із зазначенням, що це може допомогти у подоланні професійного стресу. Продовження освіти та розвиток професійних навичок допомагають не лише зберегти мотивацію та ентузіазм у роботі, а й розширити свій потенціал. А дружні стосунки з колегами є важливими для створення позитивного робочого середовища, де можна

відчуті підтримку та взаєморозуміння. Обговорення ж професійних проблем та взаємодопомога також сприяють ефективному вирішенню завдань і запобігають розвитку професійного стресу. Регулярна фізична активність, здоровий сон і харчування також грають ключову роль у збереженні психічного та фізичного здоров'я. Ці елементарні, але важливі аспекти створюють основу для ефективної саморегуляції та стресостійкості. Також може бути корисним звернення до професійного психолога, так як з ним можна обговорити свої проблеми та отримати підтримку у вирішенні проблеми [18].

Отже, адекватне відношення до роботи та збалансоване відведення часу і уваги між роботою та особистим життям є критичними елементами у запобіганні професійного стресу. Хоча ідеалом було б мати роботу, яка приносить радість та задоволення, але у реальності це може бути недосяжним для багатьох людей. Проте, важливо шукати радість і задоволення в тому, що ви робите, навіть якщо це не є вашою ідеальною роботою. Тому підходьте до своєї роботи з увагою, відданістю та зобов'язаністю, знаходьте задоволення у досягненнях та виконанні завдань, а також створюйте баланс між роботою та особистим життям, так як це ключові складові успішного управління стресом і запобігання вигоранню.

3.3 Методи підвищення стресостійкості

Емоційний стан та стресостійкість педагога мають значний вплив на емоційний стан студентів. Тому важливо, щоб педагоги приділяли увагу своєму емоційному та психічному здоров'ю, особливо у періоди стресу. А також піклувалися про себе та свій внутрішній стан використовуючи різноманітні стратегії саморегуляції, такі як фізична активність, медитація, релаксація, глибоке дихання, творчість та соціальна підтримка.

Стресостійкістю називають здатність особистості витримувати стресове напруження, адаптуватися в умовах потужних стресових факторів, а також

ефективно виконувати свої функції. Важливим фактором стресостійкості є здатність вірно адаптуватися до стресу та реагувати на повне збереження психічного та фізичного здоров'я [64].

Розвинена стресостійкість є ключовою рисою для ефективної роботи в умовах постійних змін та непередбачуваних ситуацій. А фахівець з розвинутою стресостійкістю здатні швидко перебудовуватись під нові обставини та вимоги, не боїться вступати в конфліктні ситуації, оперативно приймає рішення. Тому ці якості роблять стресостійких працівників цінними для керівників, адже вони можуть підтримувати стабільність та продуктивність команди в кризових ситуаціях, проявляючи ініціативу та впевненість там, де інші можуть втратити орієнтацію. Такий підхід сприяє збереженню ефективності робочого процесу та досягненню її цілей навіть в умовах високого стресу [9].

На розвиток стресостійкості впливає багато факторів, кожен з яких відіграє важливу роль у формуванні здатності людини ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. Основні з них:

1. **Самосвідомість:** Розуміння власних емоцій, реакцій та обмежень дозволяє краще контролювати себе у стресових ситуаціях та знаходити оптимальні шляхи вирішення проблем.
2. **Позитивне мислення:** Оптимістичний погляд на життя допомагає зосереджуватись на можливостях та рішеннях, а не на проблемах, що знижує рівень стресу та покращує загальне самопочуття.
3. **Соціальна підтримка:** Підтримка з боку сім'ї, друзів та колег сприяє підвищенню стресостійкості, оскільки людина відчуває, що не залишається наодинці зі своїми труднощами.
4. **Емоційний інтелект:** Здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших людей допомагає уникати зайвих конфліктів і знижувати рівень стресу.

5. **Навички планування та організації:** Добре розроблений план дій та вміння організувати свій час дозволяють знизити рівень невизначеності та підвищити впевненість у своїх силах.

6. **Фізичне здоров'я:** Регулярна фізична активність, здорове харчування та достатній сон сприяють загальному покращенню самопочуття, що зменшує вплив стресу на організм.

7. **Ефективні методи копіngu:** Використання здорових стратегій подолання стресу, таких як релаксаційні техніки, медитація, хобі чи творчість, допомагає знизити напругу та покращити емоційний стан.

Розвиток кожного з цих факторів сприяє підвищенню загальної стресостійкості та дозволяє ефективніше справлятися з викликами, які виникають у житті [52].

В умовах сучасного розвитку сьогодення існує безліч різноманітних способи підвищення стресостійкості та збереження позитивного психологічного стану. Тому такі сучасні методики, як релаксація, рекреація та катарсис можуть допомогти зміцнити емоційну стійкість, зняти напругу та зберегти здоров'я на різних рівнях [13].

1. Релаксація: Включає методи, такі як аутотренінг, медитація, сміхотерапія, кольоротерапія, ароматерапія, йога та творчі спроби самовираження. Ці методи дозволяють заспокоїти розум, розслабити тіло та зняти напругу, сприяючи загальному почуттю благополуччя.

2. Рекреація: Включає фізичні вправи та дихальні практики, що сприяють підвищенню енергії та здоров'ю тіла. Регулярна фізична активність допомагає зміцнити імунну систему, поліпшити настрій та збільшити загальний рівень енергії.

3. Катарсис: Це процес вивільнення емоцій через спілкування з близькими, контакт з домашніми тваринами або захоплення мистецтвом.

Ці дії допомагають вивільнити накопичену напругу та стрес, поліпшуючи емоційне самопочуття та здоров'я.

Тому данні методи можуть допомогти та зберегти позитивний психологічний стан, а також зміцнити ваше здоров'я на всіх рівнях — фізичному, психічному та духовному. Важливо знаходити для себе ті методи, які найбільше вам підходять, і включати їх до своєї щоденної практики для досягнення гармонії та благополуччя [9].

Також застосовують безліч різних технік для подолання професійного стресу:

- формування позитивного мислення;
- використання глибокого дихання;
- виконання м'язового розслаблення.

Для укріплення впевненості та позитивного світосприймання важливо оволодіти принципами і технікою позитивного мислення. Це допомагає знизити стрес і покращити загальне самопочуття. Основні кроки включають:

1. Виявлення негативних думок та переконань:

- Потрібно ідентифікувати ті думки та переконання, які викликають страждання та душевний дискомфорт.
- Записувати їх у щоденник або інший зручний формат, щоб зрозуміти, які саме думки повторюються найчастіше.

2. Самоаналіз внутрішнього діалогу:

- Провести аналіз своїх думок, звернень до себе, щоб визначити всі деструктивні мовні звороти.
- Усунути самозвинувачення, самоприниження та думки, що позбавляють віри та надії на успіх. Приклади таких думок: «Я нічого не можу змінити в своєму житті», «Я нещасливий і завжди таким буду», «Я не заслуговую на...».

3. Замінення деструктивних думок на позитивні:

- Замість негативних думок формулювати позитивні твердження, що сприяють мобілізації внутрішніх психологічних ресурсів та закріплюють впевненість у власних силах.

- Наприклад, замість «Я нічого не можу змінити» думати «Я маю силу змінити своє життя на краще», замість «Я нещасливий» думати «Я можу знайти щастя в житті», замість «Я не заслуговую на...» думати «Я заслуговую на успіх і щастя».

Слідуючою розслаблююча технікою є глибоке дихання, яка може бути легкою та ефективною стратегією для зняття стресу та покращення загального самопочуття (Додаток Е). Глибоке дихання - це доступна, проста та ефективна стратегія для зняття стресу, яку можна застосовувати в будь-якій ситуації та в будь-який час для поліпшення фізичного та емоційного здоров'я [66].

Застосовують ще одну техніку – м'язове розслаблення, яка може бути дуже корисною для зняття фізичної напруги та досягнення відчуття комфорту. Ось декілька порад, як навчитися розпізнавати ознаки фізичної напруги та контролювати її:

1. **Увага до тіла:** Навчіться уважно слухати своє тіло та відчувати його сигнали. Часто фізична напруга супроводжується відчуттями стиснення, дискомфорту або болю в різних частинах тіла.

2. **Практика усвідомленості:** Використовуйте техніки усвідомленості (медитація, йога, тихий прогулянки) для того, щоб стати більш свідомими свого тіла та його стану напруги.

3. **Прогресивна м'язова релаксація:** Вивчіть та впровадьте в практику техніку прогресивної м'язової релаксації, яка передбачає по черзі напруження та розслаблення різних м'язових груп. Це дозволить вам усвідомити напругу в м'язах та навчитися розслаблятися.

4. **Регулярність практики:** Робіть м'язове розслаблення частиною вашої щоденної рутини. Чим частіше ви це робите, тим краще ви будете усвідомлювати своє тіло та його потреби.

5. **Відпочинок та розслаблення:** Намагайтеся регулярно відпочивати та розслаблятися під час дня, особливо після фізичного або психологічного навантаження. Це допоможе запобігти накопиченню напруги в м'язах.

6. **Реакція на сигнали тіла:** Навчіться відповідати на сигнали свого тіла, які вказують на фізичну напругу. Якщо ви помічаєте напругу в певних м'язах, зосередьтеся на їх розслабленні за допомогою глибокого дихання та уявної релаксації.

Дані практичні поради можуть допомогти фахівцям розпізнати та контролювати фізичну напругу, що в свою чергу може сприятиме їх фізичному та емоційному благополуччю [10].

Підвищення стресостійкості у викладачів також є важливим процесом, який потребує комплексного підходу та систематичної роботи над собою. Тому є деякі ключові аспекти та методи, які можуть допомогти в цьому процесі:

1. **Усвідомлення особистісних ресурсів та способів їх відновлення:** передбачає розуміння своїх сильних сторін та можливостей, а також здатність знаходити способи відновлення своєї енергії та емоційного стану.

2. **Досвід проходження власної психотерапії:** пройдення психотерапевтичного процесу може допомогти викладачам краще розуміти свої емоції, думки та реакції на стрес, а також навчити їх ефективно керувати ними.

3. **Супервізійні та інтервізійні заняття:** ці заняття надають можливість викладачам рефлексувати над своєю роботою, отримувати

підтримку, поради та конструктивний фідбек від колег або досвідчених фахівців.

4. Психотерапевтичні підходи, орієнтовані на когнітивне опрацювання факторів дистресу та співчуття: данні техніки допомагають переглядати та переоцінювати негативні думки та переконання, що спричиняють стрес, та замінювати їх на більш позитивні.

5. Арт-терапія, аутогенне тренування та практики усвідомленості: ці методи можуть допомогти викладачам зосередитися на теперішньому моменті, знизити рівень стресу та підвищити свій рівень уваги та концентрації.

Данні практики та методи можуть допомогти викладачам розвивати свою стресостійкість, а також покращити психологічне благополуччя та підвищити ефективність їх роботи[2].

Отже, збільшення стійкості до стресу в психологічній практиці є складним процесом, який враховує багато факторів і потребує систематичного вивчення методів саморегуляції з метою зниження психоемоційного напруження, профілактики емоційного вигорання та різних патологічних станів. Ключовим аспектом підвищення стресостійкості є усвідомлення власних ресурсів та шляхів їх відновлення. Серед методів, що використовуються для збільшення стресостійкості особистості в психологічній практиці, можна виділити, насамперед, цінність власного досвіду психотерапії, супервізійні та інтервізійні сесії, техніки різних психотерапевтичних підходів, спрямованих на когнітивне опрацювання факторів стресу та співчуття, методи арт-терапії, аутогенне тренування, практики усвідомленості тощо.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Під час дослідження виявлено, що професійна діяльність викладача потребує постійного самовдосконалення, розвитку навичок і вмінь, зосередженості уваги, підтримки фізичного та психічного здоров'я, а також

міцних резервів саморегуляції. Таким чином, своєчасна профілактична діяльність, спрямована на запобігання професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів, стабілізацію їх психоемоційного стану та підвищення рівня стресостійкості, сприятиме якісному виконанню професійних обов'язків.

Також визначили, що для керування стресом та збереження психічного здоров'я необхідно застосовувати техніки для саморегуляції, оскільки даний підхід дозволяє бути особі більш свідомою і контролювати свої емоції та реакції на стресові події. Тому важливо використовувати різноманітні методи саморегуляції, такі як контроль дихання, візуалізація, релаксація м'язів та інші, сприяють зменшенню напруги та впливають на психологічний стан викладачів. А регулярна практика по їх застосуванню стає важливою, для автоматичного та ефективного застосування у стресових ситуаціях.

У цьому контексті ми пропонуємо ряд методів і рекомендацій для профілактики професійного стресу та підвищення стресостійкості викладачів ЗВО, таких як оптимізація режиму роботи та відпочинку, навчання методам релаксації та саморегуляції, впровадження конструктивних та успішних моделей поведінки, раціональне розподілення навантаження, зниження рівня конфліктності на роботі, активна участь у групових психологічних програмах допомоги, тренінгах тощо. Ми також бачимо перспективи подальшої роботи в розробці тренінгової програми психологічної підтримки для викладачів ЗВО.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного стресу викладачів ЗВО та дослідили психологічні особливості цього явища. Розглядали професійний стрес, як виснаження когнітивних, емоційних та енергетичних ресурсів особистості, яке виникає внаслідок тривалого хронічного стресу на роботі. Це проявляється у повній втраті інтересу до професійної діяльності, відчутті втрати сил і сенсу для подальшого розвитку, а також в необхідності уникати роботи, яка раніше викликала справжній інтерес.

В ході теоретичного дослідження виявили, що постійний систематичний тривалий професійний стрес спричиняє емоційне виснаження та призводить до розвитку синдрому «професійного вигорання», а дане явище має негативний характер і може негативно впливати не лише на професійну діяльність вчителя, але й на його особистість. Також визначили основні найбільш поширені фактори і ознаки тривалого професійного стресу та синдрому професійного вигорання. У свою чергу встановити, що ознаки професійного вигорання можуть варіюватися від простих поведінкових реакцій до психосоматичних розладів та неврозів.

В ході експериментального дослідження психологічних особливостей професійного стресу викладачів ЗВО, нами було застосовано комплекс методик, які відповідали меті й завданням дослідження, а саме самооцінка функціонального стану «САН» В.А. Доскін та ін., «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса і Р. Раге, «Інтегральна задоволеність працею» А.В. Батаршев, "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" Г.С. Нікіфоров, "Визначення психічного "вигорання" О.О. Рукавішніков, які дозволили встановити провідні особистісні ознаки професійного стресу у викладачів.

Було з'ясовано, що більшість викладачі в цілому мають досить стабільний психоемоційний стан і не демонструють ознак перевтоми. У процесі аналізу психоемоційного стану за кафедрами виявлено, що фахівці з психології проявляють більш глибоке розуміння власного психоемоційного стану та мають більші навички у саморегуляції, порівняно з освітянами з кафедри громадського здоров'я та національної безпеки. Одночасно з цим вони відзначають помірний рівень стресу. Це свідчить про те, що вони загалом задоволені своєю професійною діяльністю та готові активно співпрацювати зі студентами(за методикою В. А. Доскін).

Під час оцінки рівня стресостійкості серед викладачів ЗВО виявлено, що більшість освітян мають високий та помірний рівень опору до стресу. При аналізі розподілу за кафедрами спостерігається, що психологи та фахівці з громадського здоров'я виявляють вищий рівень стійкості до стресу у порівнянні з викладачами з кафедри національної безпеки. Це може бути пов'язано з їхнім більшим рівнем знань та досвідом у сфері психологічного здоров'я та психосоматичних процесів. Ймовірно, що вони краще розуміють методи подолання стресу та здатні застосовувати їх у власному житті(за методикою Т. Холмса і Р. Раге).

За методикою оцінки задоволеності працею педагогічних працівників було встановлено, що більшість фахівців вважають свою роботу задовільною та помірно задоволеною. Це свідчить про позитивний вплив роботи в академічному середовищі. Викладачі у всіх кафедрах висловлюють високий рівень задоволеності своєю діяльністю, зокрема фахівці з психології, оскільки їхня робота може бути більш стимулюючою та збагаченою з точки зору психологічних аспектів. Однак було виявлено кілька аспектів, які потребують поліпшення рівня задоволеності працею на кафедрах національної безпеки та громадського здоров'я, таких як взаємини з керівництвом та рівень професійної відповідальності. Це може вказувати на необхідність подальшої роботи над покращенням комунікації та підтримки з боку керівництва, а також

розвитку програм для підвищення рівня професійної відповідальності та підтримки викладачів у цих специфічних сферах (за методикою А.В. Батаршев).

Під час дослідження професійного вигорання викладачів ЗВО за двома методиками виявлено, що практично половина викладачів мають помірний ступінь синдрому вигорання, а третина виявила високий рівень. Це може свідчити про емоційне перевантаження та втомленість фахівців наприкінці навчального року, а також вказувати на наявність тривожних подій у сучасному світі, таких як війна чи інші тривожні ситуації в країні. Ці фактори можуть поглиблювати втому та знижувати рівень концентрації уваги та когнітивних функцій у фахівців, а також збільшувати ризик вчинення помилок та знижувати загальну якість робочого процесу.

У порівняльному аналізі між кафедрами було виявлено, що освітяни з кафедри психології переважно мають нижчий рівень синдрому вигорання порівняно з колегами з кафедри національної безпеки та громадського здоров'я, ймовірно, завдяки їхній освіті та професійному досвіду, що допомагають їм краще розуміти та керувати своїми емоціями та стресом. Однак слід враховувати, що серед цієї групи все ж таки є фахівці, які виявляють високий рівень стресу та емоційної напруги, і це потребує додаткової уваги та підтримки. Тому важливо приймати заходи для запобігання та лікування стресу та психічного вигорання серед всіх викладачів, незалежно від їхньої спеціальності чи рівня мотивації. Ці заходи можуть включати психологічну підтримку, тренінги щодо стресу та вигорання, а також створення сприятливого робочого середовища для персоналу (за методикою Г.С. Нікіфоровта О.О. Рукавішніков).

Нами також були розроблені практичні рекомендації щодо профілактики професійного стресу та підвищення стресостійкості викладачів, зокрема – оптимізація режиму роботи та відпочинку, навчання методам релаксації та саморегуляції, впровадження конструктивних і

успішних моделей поведінки, раціональне розподілення навантаження, зниження рівня конфліктності на роботі, активна участь у групових психологічних програмах підтримки, тренінгах тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: монографія. Вид-во ДНУ, 2006. С. 336.
2. Балакіревою К. О. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. С.45.
3. Боднар А. Я. Психологічні особливості стресостійкості представників стресогенних професій. Наукові записки НаУКМА: педагогічні, психологічні науки та соціальна робота, 2013. С. 49-57.
4. Білова М. Е. Психологічні особливості осіб з різним рівнем стресостійкості (на прикладі працівників стресогенних професій) : автореферат психол. наук. 19.00.01. Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського. Одеса, 2007. С. 20.
5. Венгер Г. Профілактика стресів у педагогічній практиці // Практичний психолог: школа. 2013. № 12
6. Грицук О. В. Проблема емоційного вигорання у вчителів. Вісник ХНПУ ім. Г.С.Сковороди. Психологія. Вип. 13. Частина 1. Харків : ХНПУ, 2004. С. 151.
7. Грабчак Н. М. Стрес як ресурс. Профілактична програма, 2019. С. 68.
8. Дзвоник Г. Л., Савченко Т. Ж., Особливості професійного стресу в організаціях. Ключові питання в сучасній науці: матеріали 7-а міжнар. наук.-практ. конф., 17-25 квітня 2011 р. Республіка Болгарія. 2011. С. 46-52.
9. Дубчак Г.М. Психологічні основи професійної стресостійкості майбутніх фахівців : монографія. Київ : Талком, 2017. С. 321.
10. Ключова Н. В., Технологія праці психолога з вчителем. М.: ТЦ "Сфера", 2000. С. 192.

11. Калошин В.Ф. Стрес у педагогічній діяльності / В.Ф. Калошин // Конфлікти: сутність і подолання. Х., 2008. С. 107-220.
12. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 45. 2016. С. 3-
13. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. Психолог. № 40. 2010. С. 3-7
14. Кириленко Т.С. Основи психології: короткий курс: Навч. посібник для вищ. навч. закладів неспец. фак. / Т. С. Кириленко; Міністерство освіти України. - К. : [б.в.], 1996. - 96 с.
15. Кляпець О. Я., Лазоренко Б.П., Лепіхова Л.А., Савінов В.В. Методики вивчення повсякденного стресу і способів М545 розв'язання кризових життєвих ситуацій. За ред. Т. М. Титаренко. – К. : Міленіум, 2009. С.120.
16. Ключєва Н. В., Технологія праці психолога з вчителем. М.: ТЦ «Сфера». 2000. С. 192.
17. Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації: методичний кабінет відділу освіти. Суми. 2016. С. 60.
18. Коротаєв А. А., Вчення емоційного стресу на трудову діяльність в залежності від типологічних особливостей нервової системи. Проблеми експериментальної психології особистості. 1986. Вип. 5. С. 211–233.
19. Корольчук В. М., Психологічні засади дослідження стресостійкості особистості. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2011. Вип. 26. С. 183–192.
20. Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти своє здоров'я та подолати стрес // Психолог. - №29-30 (365-366) 2009.

21. Кундієв Ю. Порівняльна характеристика стану професійної захворюваності в Україні і світі / Ю. Кундієв, А. Нагорна, Л. Добровольський // Український журнал з проблем медицини праці. № 2 (18). 2009. С. 3– 11.
22. Ландаренко Ю. Психологічна безпека – вчителя//Психолог. - №4 (244) 2007.
23. Лісіцин В. Д. Детермінанти стресових станів як науково-психологічна проблема: Збірник наукових праць./Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. Номер журнал 7(9). 2010. С. 349.
24. Лебедєв Н. М. Особистість в екстремальних умовах: Політиздат, 1989. С. 304.
25. Максименко С.Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КММ, 2007. С. 296.
26. Малько Т. Навчимося не «горіти» / Т. Малько // Психолог. № 8. 2013. С. 29-31.
27. Мірошниченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 156.
28. Назаренко, К. Стрес і стресостійка поведінка / К. Назаренко // Психолог. № 6. 2012. С. 43–47.
29. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. С. 324.
30. Овчаренко О. Ю., Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / П86 Уклад.— К. : Університет «Україна», 2023. С. 266 .
31. Овсяннікова Я.О. Теоретико-методологічні підходи до аналізу понять емоційної, психологічної стресостійкості / Овсяннікова Я.О. // Проблеми екстремальної та кризової психології. 2009. Вип.6. С. 85-94.
32. Оніпко З.С. До проблеми визначення сутності самоконтролю особистості. Науковий журнал «Габітус». 2022. Вип. 33. С. 133-137.

33. Петрова Л. Г. Оптимізація рівня задоволеності професійною діяльністю за допомогою психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку / Л. Г. Петрова // «Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна серія «Психологія». № 1121. Харків, 2014р. С.76 - 80.
34. Пономаренко В. О. Екстремальність і проблема ставлення до професійної діяльності у професійній життєдіяльності. Світ психології. 2006. №. 4. С. 38–46.
35. Походенко С.В. Синдром професійного вигорання у педагогічних працівників // Педагогіка і психологія. Вісник АПН України. Вища школа. Комплект. 2009. С. 75-87.
36. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. – Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. С. 53.
37. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / П86 Уклад. О. Ю. Овчаренко. - К. : Університет «Україна», 2023. С. 266.
38. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу в педагогічних працівників—
<http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>
39. Розов, В. І. Методи оцінки та самооцінки стресових станів / В. І. Розов // Практична психологія та соціальна робота. № 5. 2007.С. 41–52.
40. Розов, В. І. Психотехнології адаптивної саморегуляції стресу / В. І. Розов // Практична психологія та соціальна робота. № 10. 2007. С. 14–19.
41. Савчин М. Особливості психопрофілактики стресу у працівників освітніх закладів / М. Савчин, Ю. Царьов // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету “Україна”. № 2. 2010. С. 140–145.
42. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання / Є. Саламатіна // Психолог. № 8. 2013. С. 26-28.

43. Сельє Г. Стрес без дистреса. М.: Прогресс, 1982. С. 124.
44. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К.: Міленіум, 2006. С. 368.
45. Скок А.Г., Ющенко І.М. Психологічна служба освіти : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово». 2013. С. 240.
46. Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А. Психологічна профілактика стресових перевантажень серед шкільної молоді: Науково-методичний посібник. Міленіум. 2006. С. 204.
47. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів. Психолог. 2007. Вип. №47. С. 287.
48. Циганчук Т.В. Напрямки психологічного дослідження стресових станів [Електронний ресурс] / Т.В. Циганчук // Вісник психології і соціальної педагогіки. – Режим доступу: wwwpsyh.kiev.ua.
49. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник. / І. М. Цимбаляк. – К.: ВД 97 «Професіонал», 2005.С. 656.
50. Чудаєва Н.В. Емоційний світ людини : навч.-метод. посібник /Н.В.Чудаєва, Г.О.Шулдик. – Умань : РВЦ “Софія”, 2017. С. 128.
51. Шахов В. Профілактика синдрому емоційного «вигорання» як ефективний шлях збереження здоров'я. Сприяння здоров'ю дітей та молоді: теоретико-методичні аспекти : матеріали IV Міжнар. соц.-пед. конф. (Луцьк, 29-30 вересня 2009 р.). Луцьк, 2009. С. 641-648.
52. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996.С. 264
53. Bar-On R. Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory: Technical Manual / R. Bar-On. Toronto : Multi-Health Systems, 1997.
54. Dollard J., Miller N., Dood L., Sears R. Frustration and Aggression / New Haven: Yale University Press, 1939. P. 330.

55. Fischinger P. 2010. —_Mobbing‘: The German law of bullying. In: Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol. 32, No. 1
56. Gold Y., Roth R. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution: Taylor & Francis e-Library, 2005. P. 215.
57. Khomenko-Semenova L., Kokarieva A. Analysis of professional motiveness and pedagogical skills of teachers. Danish Scientific Journal. 2019. № 28. P. 17-22.
58. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. N 2. P. 99-113.
59. Mayer J.D., Salovey P. The Intelligence of emotional intelligence / J.D. Mayer, P. Salovey // Intelligence. V.17. № 4. 1993. P. 433-442.
60. Murray H. Explorations in Personality. New York: Oxford University Press.
61. Ormel J. Personality as modifier of the life event – distress relationship: A longitudinal structure equation model / J. Ormel, R. Sanderman, R. Stewart // Person. Individ. Diff. 1988. V.9. №6. P. 973-982.
62. Ryabokon, I. (2018), “Stress management as a factor influencing the quality of work life of university teachers. Global and national problems of the economy”: Sukhomlynsky State University of Higher Education, 25, P. 720 – 725.
63. Storlie F. Burnout: The elaboration of a concept. Am J Nurs. 1974. December. P. 2108-2111.
64. Wilmar B. Schaufeli, Esther R. Greenglass Introduction to special issue on burnout and health: Psychology and Health, 2001, vol.16, pp. 501-510.

ДОДАТКИ

Додаток А

Бланк до методики

Самооцінка функціонального стану «САН» (В.А. Доскін та ін.)

Методика призначена для оперативної оцінки самопочуття, активності та настрою (перші букви цих функціональних станів і складають назву опитувальника).

Інструкція: «Вам необхідно співвіднести свій стан із рядом ознак за багатоступінчатою шкалою. Шкала складається з індексів (3 2 1 0 1 2 3) і розташована між тридцятьма парами слів протилежного значення, які відображають рухливість, швидкість і темп протікання функцій (активність), силу, здоров'я, стомлення (самопочуття), а також характеристики емоційного стану (настрій). Ви повинні вибрати та помітити цифру, яка найбільш точно відображає Ваш стан у момент обстеження».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Стать _____ Вік _____ Стаж роботи _____

Посада _____ Назва кафедри _____

1.	Самопочуття добре	3	2	1	0	1	2	3	Самопочуття погане	X
2.	Відчуваю себе сильним								Відчуваю себе слабким	X
3.	Пасивний								Активний	
4.	Малорухливий								Рухливий	
5.	Веселий								Сумний	X
6.	Гарний настрій								Поганий настрій	X
7.	Працездатний								Розбитий	X
8.	Повний сил								Знесилений	X
9.	Неквапливий								Швидкий	
10.	Бездіяльний								Діяльний	
11.	Щасливий								Нещасливий	X
12.	Життєрадісний								Похмурий	X
13.	Напружений								Розслаблений	X
14.	Здоровий								Хворий	X
15.	Збайдужілий								Захоплений	

16.	Байдужий								Схвильований	
17.	Запальний								Смутний	X
18.	Радісний								Тужливий	X
19.	Відпочилий								Втомлений	X
20.	Свіжий								Виснажений	X
21.	Сонливий								Збуджений	
22.	Бажання відпочити								Бажання працювати	
23.	Спокійний								Заклопотаний	X
24.	Оптимістичний								Песимістичний	X
25.	Витривалий								Швидко втомлюється	X
26.	Бадьорий								В'ялий	X
27.	Розуміти важко								Розуміти легко	
28.	Неуважний								Уважний	
29.	Повний надій								Розчарований	X
30.	Задоволений								Незадоволений	X

«Ключ»

Шкала «самопочуття» – 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Шкала «активність» – 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Шкала «настрій» – 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Обробка та інтерпретація результатів Під час обробки отриманих даних оцінки респондентів необхідно перекодувати таким чином: індекс 3, який відповідає незадовільному самопочуттю, низькій активності та поганому настрою, приймається за 1 бал; наступний індекс 2 приймається за 2 бали; індекс 1 – за 3 бали і так до індекса 3 з протилежного боку шкали, який відповідно приймається за 7 балів (увага: полюси шкали постійно змінюються там де стоїть знак (X)).

Позитивні функціональні стани завжди отримують високі бали, а негативні – низькі. По цих «приведених балах» і розраховується середнє арифметичне як у цілому, так і окремо з активності, самопочуття та настрою.

Отримані результати по кожній категорії ділять на 10. Середній бал шкали дорівнює 4. Оцінка, яка перевищує 4 бали говорить про сприятливий стан досліджуваного, оцінка нижче 4 свідчить про зворотнє. Нормальна оцінка стану лежить в діапазоні 5,0 — 5,5 балів. Важливо врахувати, що при аналізі

функціональних станів важливі не тільки значення окремих показників, а і їх співвідношення.

При аналізі функціонального стану важливими є не тільки значення окремих його показників, але і їх співвідношення. У відпочилої людини оцінки активності, настрою та самопочуття зазвичай приблизно рівні. В міру наростання втомленості співвідношення між ними змінюється за рахунок відносного зниження самопочуття й активності в порівнянні з настроєм.

Перекодування	Повний надій	7	6	5	4	3	2	1	Розчарований
Текст САН	Повний надій	3	2	1	0	1	2	3	Розчарований

Отримана за кожною шкалою сума знаходиться в межах від 10 до 70 і дозволяє виявити функціональний стан індивіда в даний момент часу за принципом:

- менше 30 балів - низька оцінка;
- 30-50 балів - середня оцінка;
- більше 50 балів - висока оцінка.

Бланк до методики
«Визначення стресостійкості та соціальної адаптації»
(Т.Холмса і Р.Раге)

Інструкція. Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що викликають стрес, у ньому представлені. Потім повторно прочитайте кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якою оцінюється кожна ситуація. Спробуйте згадати всі події, що трапилися з вами за останній рік. Якщо якась ситуація виникала у вас частіше ніж один раз, то відповідну кількість балів помножите на дану кількість раз.

№	Життєві події	Бали	Так	Ні
1.	Смерть чоловіка (дружини)	100		
2.	Розлучення	73		
3.	Роз'їзд подружжя (без оформлення розлучення)	65		
4.	Тюремне ув'язнення	63		
5.	Смерть близького члена родини	63		
6.	Травма чи хвороба	53		
7.	Одруження, весілля	50		
8.	Звільнення з роботи	47		
9.	Примирення подружжя	45		
10.	Вихід на пенсію	45		
11.	Зміна в стані здоров'я членів родини	44		
12.	Вагітність	40		
13.	Сексуальні проблеми	39		
14.	Поява нового члена родини, народження дитини	39		
15.	Реорганізація на роботі	39		
16.	Зміна фінансового стану	38		
17.	Смерть близького друга	37		
18.	Зміна професійної орієнтації, зміна місця роботи	36		
19.	Посилення конфліктності стосунків з чоловіком (дружиною)	35		
20.	Позичка чи позика на велику покупку (наприклад, будинку)	31		
21.	Закінчення терміну виплати позички чи позики, збільшення боргів	30		

22.	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29		
23.	Син чи дочка залишають родину	29		
24.	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29		
25.	Видатне особисте досягнення, успіх	28		
26.	Чоловік (дружина) кидає роботу (чи стає до роботи)	26		
27.	Початок або закінчення навчання	26		
28.	Зміна умов життя	25		
29.	Відмова від певних звичок	24		
30.	Проблеми з керівництвом, конфлікти	23		
31.	Зміна умов чи годин роботи	20		
32.	Зміна місця проживання	20		
33.	Зміна місця навчання	20		
34.	Зміна звичок, пов'язаних із проведенням дозвілля чи відпустки	19		
35.	Зміна звичок, пов'язаних з віросповіданням	19		
36.	Зміна соціальної активності	18		
37.	Позичка чи позика для покупки не дуже великих речей (машини, телевізора)	17		
38.	Зміна індивідуальних звичок, пов'язаних зі сном, порушення сну	16		
39.	Зміна членів родини, зміна характеру і частоти зустрічей з іншими членами родини	15		
40.	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість споживаної їжі, дієта, відсутність апетиту тощо)	15		
41.	Відпустка	13		
42.	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12		
43.	Незначне порушення правопорядку (наприклад, штраф за порушення правил дорожнього руху)	11		

Обробка результатів. Підсумковий бал за шкалою визначає актуальний рівень стресу індивіда. Даний бал порівнюється з відомими рівнями переживання стресу:

150-199 - Висока опірність

200-299 - Порогова опірність

300 і більше - Низька (вразливість) опірність стресу.

Інтерпретація результатів.

Високий рівень опірності стресу. Низький рівень стресового навантаження, діяльність достатньо ефективна, стресостійкість.

Пороговий (середній) рівень опірності стресу. Середній рівень стресового навантаження. Стресостійкість знижується зі збільшенням стресових ситуацій у житті. Людина змушена велику частину енергії і ресурсів витратити на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу.

Низький рівень опірності стресу. Високий рівень стресового навантаження, низький рівень стресостійкості, не рекомендовано діяльність, пов'язану зі стресами. Велика кількість балів (понад 300) – сигнал тривоги, існує велика ймовірність розвитку психосоматичних хвороб, стан близький до нервового виснаження.

Бланк до методики

«Інтегральна задоволеність працею» (А. В. Батаршев)

Інструкція. Прочитайте кожне з поданих тверджень та оцініть, наскільки воно відповідає вашим переконанням. Поставте галочку чи хрестик на проти кожного твердження яке вам відповідає.

№	Твердження	Так	Частково	Ні
1.	Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:			
2.	За останні роки я досяг успіхів у своїй професії:			
3.	У мене склалися добрі стосунки із членами нашого колективу:			
4.	Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий зарібок:			
5.	Займане мною службове становище відповідає моїм здібностям:			
6.	У роботі мене насамперед приваблює можливість дізнаватися про щось нове:			
7.	З кожним роком я відчуваю, як зростають мої професійні знання:			
8.	Люди, з якими я працюю, поважають мене:			
9.	У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:			
10.	Останнім часом керівництво неодноразово висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:			
11.	Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з нижчою кваліфікацією:			
12.	Процес роботи приносить мені задоволення:			
13.	Мене не влаштовує організація праці у нашому колективі:			
14.	У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:			
15.	Мене рідко заохочують до роботи:			
16.	Навіть якби мені запропонували вищий зарібок, я б не змінив місце роботи:			
17.	Мій безпосередній керівник часто не розуміє чи не хоче зрозуміти мене:			
18.	У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:			

Ключ до тесту

Судження про загальну і задоволеність працею (ЗП) проводиться на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

- Низький рівень ЗП характеризується діапазоном 1-44% від загальної суми балів
- Середній рівень ЗП визначається в 45-55%.
- Високий – вище 56%.

Складові задоволеності працею	Твердження	Макс. бал
Інтерес до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягненнями	2,7	4
Задоволеність взаєминами з колегами	3,8,14	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10,15,17	6
Рівень очікувань в професійній діяльності	5,11	4
Перевага виконуваної роботи заробітку	14,16	4
Задоволеність умовами праці	13,18	4
Професійна відповідальність	9	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	28

Дешифратор до ключа

Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складових необхідно відповіді перевести в бали за допомогою такої таблиці:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	а	в	с		а	в	с
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	2	1	0
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Бланк до методики

"Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина"

(Г.С. Нікіфоров)

Інструкція.

Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього поставте галочку, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці й мушу йти на роботу.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
4. Я добре розумію, що відчувають мої студенти та колеги, та використовую це в інтересах справи.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
5. Я спілкуюся з моїми студентами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх студентів та колег.
○ Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.

- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх студентів і колег.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
16. Мені хочеться усамітнитись і відпочити від усього й усіх.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості й співпраці при спілкуванні з моїми студентами та колегами.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
19. Я багато встигаю зробити.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди
22. Іноді студенти та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.
- Ніколи; ○ Дуже рідко; ○ Рідко; ○ Іноді; ○ Часто; ○ Дуже часто; ○ Завжди

Обробка та інтерпретація результатів

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

Таблиця рівнів - «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16 б.	17 - 26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6 б.	7 - 12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38 - 32	31- 0

Інтерпретація даних.

Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків із іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Бланк до методики

"Визначення психічного "вигорання" (О.О. Рукавішніков)

Інструкція.

Вам пропонується відповісти на низку запитань-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

№	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
1.	Я легко дратуюся.				
2.	Думаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.				
3.	Мене турбує, що думають колеги про мою роботу.				
4.	Я відчуваю, що у мене немає ніяких емоційних сил вникати в чужі проблеми.				
5.	Мене мучить безсоння.				
6.	Думаю, що якби випала вдала можливість, я б змінив місце роботи.				
7.	Я працюю з великою напругою.				
8.	Моя робота приносить мені задоволення.				
9.	Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.				
10.	Думаю, що моя робота важлива.				
11.	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.				
12.	Я задоволений професією, яку вибрав.				
13.	Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене.				

14.	Я емоційно втомлююся на роботі.				
15.	Думаю, що не помилився у виборі своєї професії.				
16.	Я відчуваю себе спустошеним і розбитим після робочого дня.				
17.	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі.				
18.	Мені важко встановлювати або підтримувати тісні контакти з колегами по роботі.				
19.	Для мене важливо досягти успіху на роботі.				
20.	Йдучи вранці на роботу, я відчуваю себе свіжим і відпочилим.				
21.	Мені здається, що результати моєї роботи не варті витрачених мною зусиль.				
22.	У мене не вистачає часу на мою сім'ю і особисте життя.				
23.	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.				
24.	Мені подобається моя робота.				
25.	Я втомився весь час намагатися.				
26.	Мене втомлює участь в дискусіях на професійні теми.				
27.	Мені здається, що я ізольований від своїх колег по роботі.				
28.	Я задоволений свої професійним вибором так само, як і на початку кар'єри.				
29.	Я відчуваю фізичне напруження, втома.				
30.	Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів.				
31.	Робота емоційно вимотує мене.				
32.	Я використовую ліки для поліпшення самопочуття.				
33.	Мене цікавлять результати роботи моїх колег.				
34.	Вранці мені важко вставати і йти на роботу.				

35.	На роботі мене переслідує думка: скоріше б робочий день закінчився.				
36.	Навантаження на роботі практично не виноситься.				
37.	Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим мене людям.				
38.	Я відчуваю, що став більш байдужим по відношенню до своєї роботи.				
39.	Грапляється, що у мене без особливої причини починає боліти голова або шлунок.				
40.	Я докладаю зусиль, щоб бути терплячим з учнями.				
41.	Я люблю свою роботу.				
42.	У мене виникає почуття, що глибоко всередині я емоційно не захищений.				
43.	Мене дратує поведінка моїх учнів.				
44.	Мені легко зрозуміти почуття навколишніх по відношенню до мене.				
45.	Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.				
46.	Я помічаю, що стаю більш черствими по відношенню до людей.				
47.	Я відчуваю емоційне напруження.				
48.	Я абсолютно не захоплений і навіть не цікавлюся своєю роботою.				
49.	Я відчуваю себе виснаженим.				
50.	Я вважаю, що своєю працею я приношу користь людям.				
51.	Часом я сумніваюся в своїх здібностях.				
52.	Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію.				
53.	Виконання повсякденних справ для мене - джерело задоволення і задоволення.				
54.	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.				
55.	Я відчуваю задоволення від обраної мною професії.				
56.	Хочеться «плюнути» на все.				
57.	Я скаржуся а здоров'я без чітко визначених симптомів.				

58.	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві.				
59.	Мені сподобалася б робота, що забирає мало часу і сил.				
60.	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.				
61.	Я сумніваюся в значимості своєї роботи.				
62.	Відчуваю почуття ентузіазму по відношенню до роботи.				
63.	Я так втомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашніх обов'язки.				
64.	Вважаю, що цілком компетентний у вирішенні проблем, що виникають на роботі.				
65.	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.				
66.	Мені буквально доводиться змушувати себе працювати.				
67.	Присутній відчуття, що я можу легко почати турбуватися, засмутитися.				
68.	Мені подобається віддавати роботі всі сили.				
69.	Я відчуваю стан внутрішнього напруження і роздратування.				
70.	Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.				
71.	Вірю, що здатний виконати все, що задумано.				
72.	У мене немає бажання глибоко вникати в проблеми моїх учнів.				

Обробка та інтерпретація результатів Ця методика має три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ) і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

ПВ - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» — 1 бал, «ніколи» — 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим»балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження — процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення — специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація — рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали	Прояви «психічного вигорання» на рівнях:		
	міжособистісному	особистісному	мотиваційному
ПВ	Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших.	Низька емоційна толерантність; тривожність	Небажання йти на роботу; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів
ОВ	Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти	Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар'єри
ПМ	Незадоволеність роботою і стосунками в колективі	Знижена самооцінка: незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі	Зниження потреби в досягненнях

Застосування методики глибокого дихання:

1. Дихайте носом:

- Здійснюйте вдихи та видихи через ніс, щоб зберігати оптимальну вологість та температуру повітря, яке потрапляє до легенів.

2. Прийміть зручну позу та закрийте очі:

- Сідайте або стійте в зручному положенні.
- Покладіть одну долоню на груди, іншу - на живіт, щоб відслідковувати рухи під час дихання.

3. Виконайте повільний вдих через ніс:

- Вдихайте повітря повільно та рівномірно через ніс.

4. Заповніть повітрям різні відділи легенів:

- Почніть вдих з нижніх відділів легенів, потім поступово переходьте до середніх та верхніх відділів.

5. Затримайте дихання на кілька секунд:

- Після повного вдиху затримайте дихання на декілька секунд, роблячи це з комфортом.

6. Поступово видихайте через рот:

- Видихайте повітря повільно та рівномірно через рот, зосереджуючись на розслабленні та відчуттях.

7. Підніміть плечі та ключиці на кінці вдиху:

- Під час кінця вдиху злегка підніміть плечі та ключиці, щоб дати легеням можливість наповнитися повітрям.

Ці правила можна використовувати для тренування глибокого дихання в будь-якій ситуації, коли вам потрібно зняти стрес або покращити ваше загальне самопочуття. Практика цих вправ може допомогти вам заспокоїтися та розслабитися, покращити кисневий обмін та підвищити рівень енергії.