

УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
освітній ступінь магістр

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ ОЗНАКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У
ПЕДАГОГІВ

Виконала: здобувачка II курсу, 263 групи

Спеціальність: 053 Психологія

Освітня програма: Психологія

Вергуляцька Анна Євгеніївна.

Керівник: кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології

Дудник Оксана Андріївна

Рецензент : кандидат психологічних наук,
професор, професор кафедри психології

Якимчук Борис Андрійович

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ЗАРУБІЖНІЙ ТА ВІТЧИЗНЯНІЙ ЛІТЕРАТУРІ	7
1.1. Стрес як предмет дослідження у сучасній психології	7
1.2. Поняття професійного стресу та основні його характеристики	12
1.3. Особливості професійного стресу в педагогічній діяльності ...	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПЕДАГОГІВ	32
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження	32
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження професійного стресу у педагогів	37
2.3. Рекомендації з профілактики професійного стресу у педагогів	45
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема формування стресу в людини стала набувати критичного значення в нашій країні та за кордоном в останні десятиліття XX та в XXI сторіччі. Наявність підвищення рівня загальної тривожності, напруженості, занепокоєння у більшості людей відбувається під впливом значної зміни виробничих технологій та соціальних процесів. Особливо виражені такі ефекти впливу на психіку людини в напружених ситуаціях: під час карантинних обмежень, воєнного стану, природних чи техногенних катастроф, в процесі трудової діяльності при появі складних, відповідальних і небезпечних завдань. За оцінками численних експертів в даний час значна частина населення страждає психічними розладами, викликаним гострим або хронічним стресом.

Серед багатьох різновидів стресу окреме місце займає професійний стрес (стрес у межах професійної діяльності).

Професія педагога на сьогоднішній день є однією із стресогенних. Виникнення стресу у педагогів пов'язано з високим емоційним напруженням, соціальною напругою (вибудовування індивідуальної моделі спілкування з вихованцем і колегами, координація спілкування в колективі), а також інформаційними перевантаженнями в процесі професійної діяльності. Працюючи, педагоги мають потребу в вирішенні нестандартних та складних ситуацій, та стикаються з недостатньою оцінкою з боку суспільства та держави. Усі ці фактори приводять до збільшення стресових явищ у професійній діяльності педагога.

Нині відчувається гострий брак особистісних ресурсів для ефективного розв'язання актуальних педагогічних завдань, що часто призводить до стресів. Професійний стрес став постійним супутником педагога, знижуючи не тільки ефективність його роботи, а й якість особистого життя.

Початок дослідження стресу в межах професійної діяльності поклали американські психологи Б. Марголіс, В. Кроек і Р. Куїн, які 1974 року опублікували статтю «Трудовий стрес: незареєстрована професійна

небезпека». Проблемі професійного стресу присвячено дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних учених, серед яких: Дж.Брайт, Р.Лазарус, Ф.Джонс, В.Бодров, Н.Водопьянова, К.Малишева, Л.Карамушка, О.Марковець, Я.Плужник, В.Паньковець, О.Раковчена, В.Розов, О.Склень, Ю.Щербатих та ін.

Сьогодні є чимало досліджень з проблеми професійного стресу, які зосереджені на психофізичних особливостях переживання стресу, загальних чинниках, що зумовлюють появу феномену, впливі стресу на життєдіяльності людини, але нас цікавлять його психологічні особливості та ознаки в педагогічній діяльності, що і зумовило вибір теми нашого дослідження.

Об'єкт дослідження: професійний стрес

Предмет дослідження: психологічні ознаки професійного стресу у педагогів.

Мета дослідження: здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми професійного стресу у вчителів та на його основі окреслити психологічні ознаки феномену.

Для реалізації мети дослідження були сформульовані такі **завдання:**

- здійснити теоретико-методологічний аналіз досліджуваної проблеми у вітчизняній та зарубіжній літературі;
- визначити причини та особливості професійного стресу;
- організувати та здійснити емпіричне дослідження професійного стресу у педагогів;
- запропонувати практичні рекомендації щодо профілактики і подолання професійного стресу у педагогічній діяльності.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукових джерел, їх синтез, узагальнення, систематизація; емпіричні методи: анкетування, психодіагностичні методики (*опитувальник «Оцінка професійного стресу» К.Вайсмана, методика визначення схильності до стресу Дж.Дженкісона в модифікації М.Фрідмана і Р.Розенмана, методики оцінки нервово-психічної напруги, астенії, зниженого настрою*); методи статистичної обробки

емпіричних даних: обчислення середніх величин, знаходження відсоткових показників, побудова діаграм).

Організація і база проведення дослідження: дослідження проводилося серед педагогічного колективу Боярського ліцею Лисянської селищної ради Черкаської області. Вибірка 20 вчителів, серед них 6 чоловіків та 13 жінок віком від 33 до 59 років

Теоретичне значення роботи. В результаті проведеного дослідження були більш глибоко вивчені і узагальнені теоретичні уявлення про професійний стрес, його причини, особливості та механізми формування у педагогічних працівників.

Практичне значення роботи: результати проведеного дослідження можуть використовуватись спеціалістами психологічної служби у роботі з педагогічними працівниками закладів освіти з метою профілактики та подолання професійного стресу; на основі емпіричного дослідження розроблено рекомендації щодо профілактики і подолання професійного стресу у педагогічній діяльності.

Апробація результатів дослідження. Результати теоретико-методологічного аналізу та емпіричного дослідження висвітлювались науково-практичних конференціях та семінарах різного рівня: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи», (Житомир, 2023), XII-та Всеукраїнська наукова Інтернет-конференції «Актуальні питання психології: теорія, методика, практика» (Умань, 2023), III Всеукраїнська студентська науково-практична конференція «Проблеми та перспективи соціальної роботи та психології в умовах війни» (Умань, 2023), Всеукраїнський науковий полілог «Психопрофілактика агресивної поведінки здобувачів освіти в умовах сьогодення» (Черкаси, 2023), III Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Теорія та практика психокорекції особистості» (Умань, 2023), науково-практичний семінар «Особливості роботи психолога з метафоричними картами. (Умань, 2023), а також на

засіданні кафедри психології щодо попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт (16.11.23 р).

Публікації.

Вергуляцька А.Є. Профілактика професійного стресу і вигорання. Теорія та практика психокорекції особистості [Електронний ресурс] : електрон. зб. матер. III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 26 жовтня 2023 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Каф. психології ; [голов. ред.: Сафін О. Д. ; редкол: Дудник О. А., Вахоцька І.О., Якимчук І.П.]. Умань, 2023. С. 27-30. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/kafedra-psykholohii/>

Дудник О.А., Вергуляцька А.Є. Стрес та стресостійкість у педагогічній діяльності. Матеріали XII-тої Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції «Актуальні питання психології: теорія, методика, практика» 11-12 жовтня 2023 року / гол. ред. Перепелюк Т.Д. Умань. С. 28-31. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/kafedra-psykholohii/>

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Обсяг роботи 72 сторінки, в роботі міститься 2 таблиці, 9 рисунків та 83 літературних джерела.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ЗАРУБІЖНІЙ ТА ВІТЧИЗНЯНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Стрес як предмет дослідження у сучасній психології

За всіх часів стрес був супутником людини. Якщо розглядати стресові чинники сьогодні, то це: воєнний стан, політична нестабільність, екологічні проблеми, соціальне середовище, економічні кризи та навіть звичайна побутова метушня. Звісно, у кожній професії є ті чи інші стресові фактори. Але якщо розглядати професійний стрес в педагогічній діяльності, то на першому етапі нашого дослідження визначимо, що ж розуміють під поняттям стресу.

Стресові ситуації переслідують людину в усіх сферах її життя: навчальній чи професійній діяльності, у взаєминах з іншими людьми. Кожна сучасна людина постійно відчуває напруженість у плані інтелекту, емоцій, фізичного стану, оскільки життєві темпи на сьогоднішній день стали просто колосальними, через що виріс і рівень напруженості у різних сферах життя людини. З цієї причини збільшуються стрибки негативних психологічних переживань, напруження у взаєминах, які з часом накопичуються. Надалі через це розвиваються виражені та тривалі стани напруженості.

При вивченні наукових праць, пов'язаних із проблемою стресу (Г. Сельє, Р.Лазарус, А.А.Welford, Р.Сапольські, В.П.Булах, Е.А. Влас, та ін.), можна дійти висновку, що на сьогодні все ще не вироблено однотайного опису цього поняття. Зарубіжні та вітчизняні автори, що наголошують на актуальності проблеми стресу в сучасному соціальному та суспільному світі, використовують теорії та методи різних наукових дисциплін [81]. В даний час можна виділити три основні підходи у вивченні проблеми стресу.

Перший був відображений у роботах основоположника теорії стресу Г. Сельє і продовжений його послідовниками.

Другий підхід відштовхується від системного ставлення до причин стресу. Стрес тут постає як сполучний компонент в освіті та розвитку прикордонних нервово-психічних розладів та дезадаптації особистості.

Третій напрямок на сьогоднішній день найбільше використовується і базується на уявленні про природу стресу та копінг-стратегій його подолання Р. Лазаруса.

Проте, яким би великим був матеріал з цієї проблематики, запозичений з різних галузей наукових знань (біохімія, фізіологія, психофізіологія та інших.), він не дає точного і самодостатнього опису поняття власне стресу і стресостійкості [48].

Збільшило термінологічну плутанину й те, що Г. Сельє, який знав чимало мов, зокрема й англійську, вибрав для назви відкритого ним явища вкрай невдалий термін. Річ у тім, що в словнику значення слова «stress» англійською означає (зовнішній) вплив, (зовнішню) силу, й із XVII століття використовується у фізиці, наприклад, у знаменитому законі Гука, в якому говориться, що деформація пружного тіла прямо пропорційна напруженню, якому воно піддається. Отож за аналогією до закону Гука в «законі Сельє» стрес виступає в ролі «деформації», тобто «реакції організму». Не виключено, проте, що саме завдяки своїй «неправильності» термін «стрес» увійшов незмінним, «як є», практично в усі мови світу, включаючи слов'янські, китайську й арабську.

Спочатку термін «стрес» було введено в дослідженнях У. Кеннона «Тілесні зміни при болю, голоді, страху і гніві» [48]. Проте прийнято вважати засновником цього терміну канадського патолога та ендокринолога Г. Сельє.

Р. Розендельф стверджує, що в ті часи характеристика напруги, що прикладається, чи то тиск, сила, деформація по відношенню до будь-якої системи, і що виникають у предметі під даним впливом носило назву – «стрес». А у фізіології та в медицині таке поняття було вжито лише 30-ті. XX ст. всесвітньо відомим лікарем та біологом Г. Сельє. Він стверджував, що стрес є неспецифічною відповіддю організму на будь-яку вимогу до

нього [5]. Звертаючи увагу на таке трактування, як «неспецифічна» відповідь, ми вважаємо, що це відповідь, яка несе вимогу до пристосування до труднощів, що з'являються. «Неспецифічні заяви, які ставляться навколишнім впливом – і є сутність стресу», – пише Г.Сельє [81].

Вперше феномен стресу було відкрито 1936 року канадським фізіологом Гансом Сельє. Цим терміном він позначив нехарактерні реакції організму на відповідь на будь-який несприятливий вплив. Виявлено різні реакції на стрес та типи поведінки у ситуації стресу. Кожна людина при зіткненні зі складною та непередбачуваною ситуацією реагує по-своєму.

Термін «*стрес*» (від англ. stress - тиск, напруження) запозичений із техніки, де це слово використовується для позначення зовнішньої сили, прикладеної до фізичного об'єкта і викликає його напруженість, тобто тимчасова або постійна зміна структури об'єкта. У фізіології, психології та медицині цей термін застосовується для позначення емоційного стан та фізіологічних змін в організмі людини, які виникають у напружених чи екстремальних ситуаціях як відповідь на незвичні для людини подразники.

Стресори – це різноманітні екстремальні впливи, котрі викликають небажані функціональні стани – стреси. Оскільки стрес пов'язаний із виникненням певних емоцій, ці стресори часто називають емоціогенними факторами.

Серед визначень поняття у науковій літературі набули поширення наступні його тлумачення:

1) *стрес* – це неспецифічна реакція активації організму особистості у відповідь на вплив складної ситуації, яка залежить не тільки від характеру чинників, а й від ступеню сприйнятливості до них організму конкретної людини, від індивідуальних особливостей особистісного відбиття ситуації і регуляції поведінки в ній [5];

2) *стрес* – це неспецифічні фізіологічні та психологічні прояви адаптаційної активності за сильних, екстремальних для організму впливів, що значимі для людини [73];

3) *стрес* – це нормальна психологічна реакція людини на незвичайну ситуацію, яка виконує функцію самозбереження і дозволяє сконцентрувати увагу на реальній небезпеці, мобілізуватися й підготуватися до дій щодо її запобігання [10].

У 1972 р. Всесвітня організація охорони здоров'я прийняла таке визначення: *стрес* – це неспецифічна (тобто одна і та сама на різні подразники) реакція організму на будь-яку висунуту до нього вимогу. Стрес – це відповідь на загрозу, реальну чи уявну.

Аналіз різних підходів до поняття «стрес» дозволив виділити основні *підходи до його визначення*:

1) стрес – це певна ситуація, яка вимагає від людини додаткової внутрішньої мобілізації та змін у поведінці;

2) стрес – це стан, який поєднує велику кількість фізіологічних та психологічних проявів;

3) стрес – це негативні наслідки пережитих людиною гострих переживань, які негативно позначаються на її дієздатності та здоров'ї [48].

Розглянувши різні трактування визначення «стрес», перейдемо до класифікації його видів.

У наукових джерелах описано багато різновидів стресу. Існує чимало класифікацій стресу. На основі аналізу наукової літератури їх можна систематизувати:

– за критерієм впливу на людину (емоційно-позитивний, емоційно-негативний);

– за модальністю (еустрес – дистрес; конструктивний – деструктивний);

– за походженням і механізмом розвитку (фізіологічний і психологічний, емоційний та інформаційний);

– за гендерною ознакою (жіночий – чоловічий);

– за віковою ознакою (дитячий – дорослий);

– залежно від тривалості – короткочасний (гострий) і довготривалий (хронічний).

– за сферою виникнення – міжособистісний стрес, соціальний (спричинений життєвими обставинами), фінансовий, екологічний, природний, технологічний, больовий, травматичний і посттравматичний, професійний (стрес у рамках професійної діяльності) тощо. [38].

Відповідно до концепції Р. Лазаруса, фізіологічний стрес пов'язаний із реальним подразником, а психічний – виникає на основі індивідуальних знань та досвіду. *Фізіологічний стрес* – це фізіологічна реакція організму на дію стресорів. *Психологічний стрес* поділяється на інформаційний та емоційний. Інформаційний стрес виникає у ситуації інформаційних перевантажень, коли людина, виконуючи завдання, не встигає приймати правильні рішення у необхідному темпі про високій відповідальності за наслідки прийнятих рішень. Емоційний стрес з'являється у ситуації загрози, небезпеки, образи та ін. [48].

У своїх наукових працях А. А. Велфорд, характеризує стрес як наслідок невідповідності потенціалів організму і запитів, що до нього пред'являються.

П. Фресс підходить до поняття «стрес» через невирішені особисті та загальні конфлікти [73].

Стрес може викликати як позитивний, мобілізуючий, так і негативний вплив на діяльність, аж до її повної дезорганізації. За типом впливу на людину розрізняють:

– *Аустресс* – це активізує стрес, що мобілізує та покращує перебіг психологічних та фізіологічних функцій.

– *Дистрес* (від англ. distress – горе, нещастя, нездужання, виснаження, потреба) – виснаження та дезорганізація організму внаслідок тривалого впливу стресогенних факторів [81].

Підсумовуючи, згідно концепції Сельє та інших науковців, стресовим може вважатися майже будь-який стан людини, на який впливають різні

фактори, як зовнішнього, так і внутрішнього навколишнього середовища, що породжують відповідні реакції організму.

Стрес – це невід’ємна частина життя. І мова не лише про якісь важкі чи страшні події, які його викликають у людей, а й про будь-які несподівані чи просто нові ситуації, до яких організм не готовий. Навіть приємні події можуть викликати стрес, а от реакція кожного конкретного організму на нього може бути дуже різною.

На сьогоднішній день стрес досить поширене явище і дуже впливає на людське здоров’я. На думку нейробіолога Р. Сапольськи, в організмі людини є вроджені інстинктивні стимули до виживання, подібні до тваринного світу, «... якщо ви зебра, що біжить щосили, щоб врятувати своє життя, або лев, що біжить щосили, щоб не померти з голоду, фізіологічні механізми реакцій вашого тіла дозволяють чудово справлятися з такими короткостроковими фізичними надзвичайними ситуаціями. Для величезної більшості тварин на цій планеті стрес – це насамперед короткострокова криза. Після цієї кризи вони чи живуть далі, чи вмирають. А коли ми сидимо без діла і турбуємося, у нас включаються ті самі фізіологічні реакції. Але, якщо ці реакції стають хронічними, вони можуть призвести до катастрофи» [62].

1.2. Поняття професійного стресу та основні його характеристики

У світі неухильно зростає кількість психотравмуючих і стресогенних чинників, які негативно впливають на людини, її професійне благополуччя і здоров’я. Одним з таких факторів можна вважати великий набір вимог, які сьогодні суспільство висуває до фахівця. Іншим факторам виступають процеси інтенсифікації праці, що передбачають високий рівень відповідності вимогам та стабільності під час здійснення професійної діяльності. Нині у різних сферах наукової діяльності високо виявляється інтерес до вивчення природи генезу, аналізу структури та методів врегулювання різних стресових конфліктних ситуацій. Різноманіття напружених ситуацій у професійній

діяльності сучасної людини призвело до сформування такого феномену, як професійний стрес.

Початок дослідження стресу в межах професійної діяльності поклали американські психологи Б. Марголіс, В. Кроек і Р. Куїн, які 1974 року опублікували статтю «Трудовий стрес: незареєстрована професійна небезпека». Проблемі професійного стресу присвячено дослідження багатьох учених (О. Баранов, С. Велічковська, Д. Волков, Л. Джуел, Л. Карапетян, В. Калошин, С. Картрайт, В. Ковальов, К. Купер, А. Леонова, О.В. Лозгачова, Р. Розов, Н. Самоукіна, А. Столяренко, Ю. Щербатих і ін.). [22].

У вітчизняній і зарубіжній науковій літературі для характеристики стресу робочого місця використовується два поняття – «організаційний стрес» і «професійний стрес». У зарубіжній літературі, як правило, використовуються поняття «стрес на роботі», «стрес на робочому місці», «трудовий стрес», «робочий стрес» без диференціювання факторів, що пов'язані з організаційними проблемами, і стресорів, що стосуються специфіки професійної діяльності. Ці поняття перетинаються, але не співпадають повністю. Зокрема, робочий стрес – це наслідок поганих умов праці, поганої технічної оснащеності, неритмічних робочих навантажень; організаційний стрес – це наслідок негативного впливу особливостей організації, де працює фахівець; професійний стрес – це наслідок змісту професії, яка має стресовий характер. У вітчизняній літературі найбільше поширення отримав термін професійний стрес.

Професійний стрес – багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних, психологічних і соціальних реакціях на напружену ситуацію у трудовій діяльності людини; це специфічна нестача гармонії між працівником та його робочим середовищем [12].

Англійський психолог П. Варр зазначає «Існують найрізноманітніші точки зору на процеси та компоненти, що зумовлюють розвиток професійного стресу та впливають на психічне здоров'я людини. За змістом ці поняття настільки перевантажені різними смисловими відтінками, що

навіть чи в даний момент можна запропонувати якусь спільне визначення, яке влаштує всіх».

Л. Куликов розмежовує поняття «робочий стрес», «професійний стрес», «організаційний стрес», що використовуються для опису стресу, пов'язаного з професійною діяльністю. Зокрема *робочий стрес* виникає як наслідок поганих умов праці, поганої технічної оснащеності неритмічних робочих навантажень; *професійний* – з причин змісту професії, яка має стресовий характер; *організаційний* – унаслідок негативного впливу особливості організації, де людина працює. [51]

Заслуговує на увагу підхід Н. Водоп'янової, яка розглядає *організаційний стрес* як психічне напруження, пов'язане з подоланням недосконалості організаційних умов праці, з високими навантаженнями при виконанні професійних обов'язків на робочому місці в конкретній організаційній структурі. *Професійний стрес* – більш складне явище за причинною зумовленістю. Він виникає як відповідь на труднощі і спеціальні вимоги з боку професії. Професійний стрес детермінований також особистими амбіціями, суб'єктивним способом професійного розвитку і самореалізації педагога [64].

Професійний стрес розглядають як багатомірний феномен, що виражається у фізичних, фізіологічних і психологічних реакціях на напружені ситуації в трудовій діяльності людини (К. Маслач, Г. Сальвенді, Дж. Шаріт і ін.) [77].

Залежно від частоти виникнення, сили, інтенсивності впливу стресових факторів та індивідуально-психологічних особливостей особистості, людиною вибираються найбільш характерні для нього способи та засоби подолання стресу.

Виділяють три підходи до аналізу професійного стресу:

- екологічний підхід – стрес, як наслідок взаємодії людини з довкіллям
- трансактний підхід – стрес, як індивідуально пристосувальна реакція людини на ускладнення ситуації. Трансактний підхід у вивченні

професійного стресу (Кокс Т., Маккей К.) склався в руслі когнітивної психології у 70-і рр. ХХ ст. Його відмінною рисою є уявлення про працюючому людину як суб'єкта діяльності та спілкування, особистості, свідомо регулюючої свою поведінку;

– регулятивний підхід – стрес є особливим класом станів, які відображають механізм впливу діяльності у скрутній ситуації. Регулятивний підхід у дослідженнях професійного стресу, представлений сучасними роботами ергономістів, психологів праці, розглядає працюючу людину як суб'єкт трудової діяльності з точки зору особливостей регуляції і саморегуляції виконуваних ним ергатичних функцій та їх результативності. Стрес в руслі цього підходу розглядається не тільки як джерело можливих негативних наслідків для працівника, його здоров'я і результатів праці. Стрес виявляється і чинником розвитку та професійної самоактуалізації особистості.

У психологічній енциклопедії Р. Корсіні та А. Ауербаха професійний стрес визначається як результат взаємодії людей та їх працею, що характеризується тим, що з людьми відбуваються певні зміни в нормальному функціонуванню [54].

Американська соціальна психологиня К. Маслач визначає, що професійний стрес – це різноманітний феномен, що виражається у фізичних та психічних реакціях на напружені ситуації у трудовій діяльності людини [77].

Ж. Шаріт і Г. Сальвенді дають визначення професійному стресу як багатовимірному феномену, що виражається у фізіологічних та психологічних реакціях на складну трудову ситуацію [82].

Виділяють різні види стресів, що виникають у трудовій діяльності. Зокрема, Л.В. Куликов та О.А. Михайлова. виділяють:

– робочий стрес – викликаний причинами, що безпосередньо пов'язані з роботою (умови праці, робоче місце);

- професійний стрес – зумовлений причинами, які пов'язані з професією, родом або видом діяльності;
- організаційний стрес – викликаний негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює.

Не дивлячись на схожість даних понять, вони не є тотожними. Однак, у літературі часто дані терміни використовуються як синоніми і найуживанішим є поняття «професійний стрес».

Чинники, що сприяють розвитку професійного стресу, умовно поділені на дві групи: *об'єктивні* і *суб'єктивні* [17].

Об'єктивні чинники не залежать безпосередньо від людини, це зовнішні причини, внаслідок яких виникає надмірна психічна напруженість. До них відносяться: важкі умови праці, надзвичайні обставини, робота в екстремальних погодних умовах, зовнішні чинники, наприклад як високий рівень шуму або недостатній обігрів приміщення та ін. Такі чинники спочатку сприяють виникненню біологічного стресу, а потім і психологічного.

Суб'єктивні чинники розділяють на внутрішньоособистісні та міжособистісні (комунікативні), що, як правило, ґрунтуються на конфліктах із вищими посадовими особами, колегами та підлеглими. Також стреси можуть виникати при співпраці з іншими особами, які контактують з організацією. Прикладом можуть бути професії сфери послуг: продавці, менеджери, бухгалтери, оператори та ін. В основі інших полягають індивідуальні особливості суб'єкта праці. Наприклад: відчуття нестачі матеріальної винагороди за виконану роботу, брак знань, умінь або навичок, власна невпевненість, низька самооцінка, страх невдачі, низька мотивація, невпевненість у своєму майбутньому тощо.

Розділимо *фактори виникнення професійного стресу на категорії*. До причин пов'язаних безпосередньо із трудовим процесом відносяться:

- екстремальні або невідповідні умови праці;

– перевантаження чи навпаки недостатня завантаженість. У випадку перевантаження зазвичай виникає занепокоєння, невпевненість у власних можливостях та спроможностях, фрустрація, а також почуття безнадійності та матеріальних втрат. Проте недостатнє навантаження може викликати схожі відчуття. Якщо робота не відповідає можливостям працівника, зазвичай виникає занепокоєння щодо своєї цінності та становища у соціальній структурі організації та відчуває себе явно ненагородженим;

- дефіцит часу та відпочинку;
- необхідність самостійного прийняття рішень.

Фактори пов'язані з кар'єрою:

- професійна «неуспішність», страх ранньої відставки;
- статус невідповідності, повільне чи надто швидке просування, фрустрація через досягнення «межі» своєї кар'єри;
- невідповідність рівня вимог професійному статусу;
- відсутність стабільної роботи, постійне очікування змін.

Фактори, пов'язані із роллю людини у колективі:

- рольовий конфлікт, коли суб'єкт вважає, що він робить те, чого не зобов'язаний або чого не бажає робити;
- рольова невизначеність, наприклад недостатня поінформованість про професійні обов'язки та очікування з боку колег та керівництва;
- недостатня участь у прийнятті рішень та відповідальність;
- відповідальність за інших людей чи речі (обладнання, бюджет тощо)

Фактори, в основі яких взаємовідносини на роботі:

- Взаємини та конфлікти з керівництвом, підлеглими, колегами.
- Проблеми в делегуванні повноважень (наприклад, відмова підлеглих виконувати розпорядження керівника).

Тож фактично будь-які аспекти трудової діяльності можуть стати причиною стресу, якщо вони оцінюються суб'єктом діяльності як такі, що переважають його можливості справитися з ними.

Також можемо виділити групу додаткових факторів життєдіяльності людини, які призводять до виникнення професійного стресу і посилюють його прояви. До них відносяться як загальні соціальні та організаційні стресори, так і особистісні. Тож фактично будь-які аспекти трудової діяльності можуть стати причиною стресу, якщо вони оцінюються суб'єктом діяльності як такі, що переважають його можливості справитися з ними.

Дослідниками в галузі професійного стресу розроблений ряд моделей, що дають найбільш повне уявлення про нього. Найвідомішою є **Мічиганська модель**, (створена в Інституті соціальних досліджень Мічиганського університету (США) (Рис 1.1) . Ця модель стресу, викликаного соціальним оточенням, відображає особливості сприйняття людиною чинників цього оточення та її реакцій, і навіть можливі наслідки впливу цього на здоров'я індивіда [82].

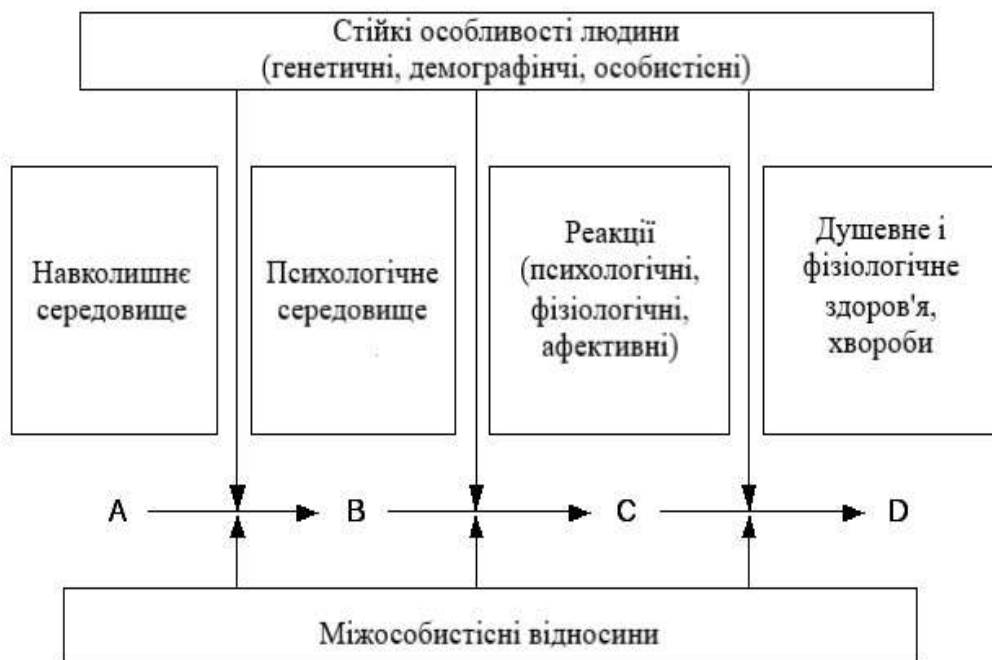


Рис. 1.1. Мічиганська модель професійного стресу

Інша відома модель професійного стресу запропонована Дж. Дратом (Рис 1.2). У цій моделі джерелом стресу є об'єктивна ситуація, яка у вигляді механізму її оцінки сприймається як суб'єктивно відбита. Потім оцінка переходить до процесу прийняття рішення про вибір певної реакції, якою є найчастіше свідомо поведінка.



Рис 1.2. Модель професійного стресу (Дж. Драт)

Також розглянемо загальну модель професійного стресу, розроблена М. Дж. Смітом і П. Карайоном. (Рис 1.3.). Певні фактори системи праці, такі як зміст роботи, організація праці, засоби та технології праці, умови праці можуть викликати прямі стресові реакції, що регулюються особистісними та когнітивними характеристиками. За умови, що короткострокові стресові реакції стають хронічними, вони можуть призвести до психосоматичних та психічних захворювань, збоїв у професійній діяльності.



Рис 1.3. Загальна модель професійного стресу

Спільним у всіх моделях професійного стресу і те, що автори прагнули визначити його сутність, переважно, через реєстровані параметри. Можемо виділити два підходи у вивченні цих показників. Перший підхід полягає у порівнянні психологічних характеристик стану з фізіологічними показниками та результативністю діяльності. У цьому випадку фізіологічні показники та зміни в поведінці використовуються як індикатори психологічного стресу. Другий підхід ґрунтується на вивченні психологічної природи стресу, розкритті психологічних передумов та закономірності прояву тих чи інших зовнішніх реакцій, як індикатори психічних процесів.

Основна особливість професійного стресу – відсутність яскраво виражених сильних подразників і наявність великої кількості малих, постійно (чи тривалий час) діючих подразників, що впливають на людину. Через певний час акумулятивний (накопичувальний) ефект цього впливу призводить до яскраво виражених стресових явищ [62].

Професійний стрес – це складний психічний стан, який розвивається не раптово, а поступово, тому складно помітити його початок. Люди, як правило, звертаються за допомогою після появи його яскравих проявів, таких як:

- агресія стосовно колег;
- затяжна депресія;
- соматичні захворювання;
- загострення хронічних хвороб;
- зниження продуктивність праці;
- розсіяність на робочому місці;
- зниження пам'яті та концентрації уваги;
- відсутність бажання йти на роботу.

Професійний стрес має 3 стадії розвитку. На його початок вказує поява необґрунтованої тривоги, що пов'язана із виконанням своїх професійних обов'язків. Організм починає боротися із цим станом і не в силах протистояти, адаптується до нього. Це призводить до сильного психічного виснаження, в результаті якого з'являються зміни в гірший бік у настрої, самопочутті, поведінці, мисленні тощо [18].

Представники професійно-орієнтованого підходу у розумінні феномену стресу переконані, що стрес може стати серйозною загрозою для нормального функціонування особистості та успішного розгортання її професійної діяльності. Всесвітня організація охорони здоров'я найменує професійний стрес хворобою XXI століття, тому що цей вид стресу зустрічається у будь-якій трудовій діяльності і набуває форми глобальної «епідемії». Особливо помітним є його вплив на продуктивність роботи фахівців, об'єктом праці яких постає людина. Саме до такого типу професій належить вчитель.

1.3. Особливості професійного стресу в педагогічній діяльності

Праця вчителя має свої особливості, що призводять до професійної втоми та психофізичного перевантаження – це постійний самоконтроль і напруження уваги, наявність непередбачуваних неординарних ситуацій. Педагог – це публічна особа, яка постійно перебуває під пильним контролем дітей, батьків, адміністрації. На педагогічного працівника покладені зобов'язання бути взірцем, прикладом, наставником для вихованців, порадником та підтримкою для батьків та помічником адміністрації. На сьогоднішній день на плечі педагога покладено багато зобов'язань, як професійних так і особистісних. Внаслідок життєвих обставин в яких опинилося суспільство виникло ряд претензій та обурень на адресу вчителів. Педагоги опинилися в центрі пересудів, відчувають на собі негативне ставлення суспільства, так би мовити, знецінення власної праці.

Вчителі є професійною групою, яка переживає особливий стрес, вони більше, ніж у середньому, мають психологічні та психосоматичні скарги. У самозвітах вчителі майже одноставно визначили невдачі в класі як головний фактор стресу. Короткочасні психосоціальні стресори, такі як емоційні зриви в класі, обтяжують і погіршують стосунки вчитель-учень і негативно впливають на навчання та досягнення учнів. Крім того, короткочасний стрес може призвести до довгострокового стресу, спричиняючи ранній вихід із професії та високі подальші витрати на підтримку здоров'я. Індивідуальні, соціальні та економічні наслідки стресу, пов'язаного з роботою, у вчителів підкреслюють необхідність раннього виявлення стану здоров'я вчителів і важливість профілактичних заходів. Однак досі незрозуміло, за яких умов збої, що відбуваються в класі, викликають гострі психологічні та фізіологічні стресові реакції у вчителів. Дослідження стресу вчителів поки що в основному ґрунтуються на опитувальниках, призначених для вимірювання суб'єктивного стресу, ігноруючи важливі дані про фізіологічні стресові реакції в реальному часі [61].

Вчителі мають рівень вигорання вище середнього порівняно з іншими професіями, а професійний стрес серед вчителів значно зріс за останнє десятиліття. Близько 30% вчителів повідомляють, що професія вчителя є «дуже стресовою» або «надзвичайно стресовою».

Початковою метою будь-якого педагога є виховання та навчання інших людей різного віку, різного темпераменту і т.д. Працювати з людьми, комунікувати з великим потоком людей – це одне із завдань педагога. Інше завдання – вміти знаходити спільну мову не лише з учнями, а й із педагогічним колективом. І тут ми вже можемо зіткнутися із соціальним стресом.

Щоденна робота педагога пов'язана із проведенням навчальних занять. Підготовка, вивчення нового навчального матеріалу, складання документації до заняття, пошук та використання різних методик та технологій проведення заняття забирає багато енергії. Також, окрім матеріально-технологічної бази, важливим залишається емоційна та професійна підготовка до заняття. Виникає необхідність встигнути надати весь матеріал у конкретні часові рамки, при цьому спостерігаючи за порядком у групі та засвоєнням нового матеріалу. У результаті можна сказати, що навчальне заняття – це стресогенний чинник [7].

Ще одним із найважливіших завдань педагога є професійна придатність, необхідність йти в ногу з часом, використовувати нові методики, вивчати нову літературу, підвищувати свій професіоналізм. В даний час інформація легко доступна і її дуже багато, складним залишається правильний вибір і актуальність цієї інформації.

Перед педагогом постає питання «Як усе встигнути?», тому виникає стрес як наслідок великого інформаційного потоку. Крім навчальних занять та підготовки до них є й інший бік педагогічної діяльності. Це педагогічні наради, засідання, методоб'єднання, конференції та багато іншого. Найчастіше у навчальних закладах педагоги беруть участь у написанні методичного посібника, статей, електронного посібника та іншої навчальної

літератури. Є підвищене почуття відповідальності, емоційне прагнення та педагогічна зацікавленість, що теж є стресовим фактором.

У ході всього навчального процесу важливо контролювати свої емоції, виявляти стриманість у непередбачених обставинах, мати «холодний розум». Під час відкритих занять чи конференцій так важливо тримати емоції та переживання під контролем. Педагогічна робота тісно пов'язана з нервово-емоційними навантаженнями. Фактором стресу тут є придушення емоцій.

Педагогам часто доводиться придушувати свою емоційність, встигати все тут і зараз, при цьому встигати навчати інших чогось нового. Через таку кількість різнорідних стресогенних факторів організм може давати збої. Швидкий ритм педагогічної діяльності виливається у довготривалу депресію, вибір неправильних рішень, забудькуватість, агресивність, хронічну втоми.

Дослідники А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, М. М. Рибакіна виділяють таку класифікацію напружених ситуацій педагогічної діяльності:

- 1) ситуація взаємодії педагога з дітьми (адиктивна та делінквентна поведінка з боку учнів, конфліктні ситуації, ігнорування вимог педагога);
- 2) ситуації, що виникають у взаєминах з колегами та адміністрацією (перевантаженість дорученнями, конфлікти при розподілі навантаження, надмірний контроль, непродуманість нововведень тощо) [44].

Тривалий стрес веде до хронічної втоми. Виявляється синдром хронічної втоми (СХВ) через інтенсивне спілкування з людьми. Симптомами служать: втоми, безсоння, нудота, дратівливість, головний біль [12].

У науковій літературі існує навіть таке поняття як «вчительський стрес». Вчительський стрес (за М.Літтом і Д.Теком) – це досвід неприємних емоцій та фізичного болю, який виникає в разі загрози хорошому самопочуттю вчителя, або коли перевищені його можливості справитися із нагальними проблемами [75].

Професійний стрес у вчителів може розгортатися ситуативно або набувати хронічного характеру. В. Павленко [54], аналізуючи психологію вчителя у професійних стресових ситуаціях, зауважує, що хронічний стрес

особливо небезпечний, оскільки призводить до виснаження і втоми педагога, невчасного виконання професійно важливих завдань, пошуку виправдань замість рішень, появи негативних настанов стосовно роботи, загального незадоволення роботою, нехтування виконання своїх обов'язків, зниження рівня самооцінки, невпевненості у собі, пасивності у діяльності, розчарування у ній, почуття неусвідомленого неспокою, роздратованості, посилення агресивності, появи конфліктів на робочому місці з учнями, колегами, батьками школярів, керівництвом, проявів безсоння, частого головного болю, розладів шлунку, порушення апетиту, збільшення прийому психостимуляторів (кави, чаю, тютюну), втрати концентрації пізнавальних процесів і як наслідок – збільшення помилок. Водночас варто зазначити, що професійний стрес у діяльності вчителя не є виключно негативним явищем (дистресом), проте сильний, тривалий та регулярний стрес – неприпустимий.

Результати емпіричних досліджень професійного стресу неодноразово доводили, що повна відсутність стресів означає, що вчителю ставляться легкі завдання і продуктивність його праці не може бути високою. У педагогічній діяльності стрес допомагає вчителю мобілізувати свої зусилля для досягнення мети, а тому часом є цілком позитивним явищем (еустрес). У такому випадку він набуває конструктивності, стає стимулом, що спонукає педагога відповідати поставленим викликам освіти XXI століття. Стрес часто досягає рівня, що відповідає потенційним можливостям фахівця, за якого спостерігається максимальна продуктивність його праці [9].

А. Маркова стверджує, що для роботи вчителя характерні 3 основних різновиди професійного стресу: *інформаційний, емоційний та комунікативний*.

Інформаційний – це стрес, що виникає внаслідок інформаційних перевантажень, за яких педагог не справляється із завданням, не встигає приймати правильні рішення у швидкому темпі діяльності з високою мірою відповідальності за їх наслідки.

Емоційний стрес – це стрес, за якого під впливом професійної діяльності у вчителя виникають сильні негативні емоції, образи, роздратування, зміни в мотивації, характері праці, порушення рухової та мовної поведінки.

Комунікативний стрес – стрес, викликаний реальними проблемами професійного спілкування, що проявляються у підвищеній подразливості, прояві агресії, невмінні сформулювати відмову там, де це необхідно (причиною комунікативного стресу є неспівпадіння інтересів, прагнень, темпів та стилів спілкування вчителя з учасниками навчально-виховного процесу) [42].

Професійна діяльність вчителя є однією з найбільш напружених, в психологічному плані, видів діяльності та відноситься до розряду стресогенних професій, що вимагають від особистості великих резервів самовладання і саморегуляції та висуває підвищені вимоги до наявності у вчителів такої інтегральної комплексної характеристики як стресостійкість

До джерел стресу можна віднести надмірне навантаження, кар'єрне зростання, ставлення до роботи структуру та психологічний клімат у колективі. Вид взаємодії зі стресорами у професійній діяльності педагога – також особистісна характеристика. Стресори частіше привносять у роботу, тобто вони є результатом професійної діяльності, але водночас вони - невід'ємна частина професійної стресові навантаження (тривожність і невротизм, толерантність до ситуацій невизначеності).

Виділимо найбільш характерні причини, що викликають стрес, *різноманітні стресори педагогічної діяльності* – це:

- підвищена відповідальність за якість та результат роботи;
- високі вимоги до надійності;
- величезний обсяг роботи та навантаження;
- необхідність приймати надто багато рішень;
- необхідність працювати швидко та в умовах дефіциту часу;

- взаємини на роботі (з керівництвом, підлеглими, дітьми);
- перспектива догляду (у тому числі передчасного, на пенсію та ін.)

Професійний стрес зростає при:

- невизначеності цілей роботи;
- суперечливості вимог;
- збільшенні / зменшенні обсягу роботи;
- недостатній участі у процесі прийняття рішень;
- порушеннях, пов'язаних з функціональністю професійної ролі;
- відсутності розуміння своєї ролі в організації (рольових навантаженнях, рольової недостатності, двозначності ролі, рольовому конфлікті);
- незадоволеності роботою, пов'язаної з мотиваційними факторами (потреби у самореалізації, потреби у визнанні, соціальні потреби, потреби безпеки, фізичні потреби);
- синдром емоційного вигорання – індивідуальну межу можливостей емоційного «Я», пов'язаного з емоційним виснаженням. У професіонала настає своєрідне зникнення чи деформація емоційних переживань;
- синдром професійного вигорання – зміна (деформація) або втрата професійних та особистісних якостей (авторитету, оптимізму, чесності та правдивості, появи почуття провини).

При виникненні стресової ситуації більшість професіоналів мобілізується на її вирішенні, тому стрес, у невеликих кількостях, корисний та не дає розслабитися, змушує бути в тонусі. Але, якщо ситуація не дозволяється – сили виснажується і настає межа можливостей. Одні намагаються не помічати того, що відбувається, і продовжують діяти за інерцією. Деякі прагнуть не піддаватися натиску життя – починають «крутити педалі» втричі швидше, такий вибір шляху найчастіше призводить до серйозних захворювань.

Наслідки професійного стресу педагогів:

- мобілізація резервних можливостей чи переживання невдачі, депресія, зрив;
- функціональні та органічні психосоматичні захворювання;
- фрустрація – конструктивні ефекти (продуктивні поведінкові реакції на незалежні рішення проблеми), деструктивні ефекти (страх, агресія, відмова від активності, вивчена безпорадність та ін.)

О. Марковець, досліджуючи психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів, розрізняє загальні та специфічні стресори [42]. До загальних стресорів відносяться:

- 1) відсутність системності в організації роботи шкільного колективу педагогів;
- 2) великий обсяг роботи, за якого якість забезпечується великими зусиллями педагогічних працівників;
- 3) порушення режиму робочого часу;
- 4) статусні проблеми, пов'язані з низькою заробітною платнею чи недостатніми перспективами подальшого кар'єрного зростання вчителя;
- 5) велика кількість нарад і засідань, на яких нічого не вирішується; збільшення зайвої звітності);
- 6) невизначеність і непередбачуваність розвитку подій у роботі школи.

До специфічних професійних стресорів дослідниця відносить:

- 1) відсутність регламентації функціональних обов'язків;
- 2) нереалістичність домагань;
- 3) ігнорування іншими учасниками освітньої діяльності думок вчителя, його ідей, досягнень, критика його діяльності, прилюдне порівняння з іншими членами педагогічного колективу;
- 4) позаслужбові стресори, викликані сімейними обставинами;

5) психологічна несумісність у взаємодії з оточенням, наявність різних поглядів на проблемні ситуації, наявність акцентуацій [42].

I. Рябокінь, досліджуючи стрес-менеджмент як фактор впливу на якість трудового життя педагогів, виокремлює низку наступних стресорів: перевантаження роботою; нудні, повторювані обов'язки; неадекватні завданням особистісні ресурси; понаднормова тривалість робочого дня; несприятливий моральний клімат в колективі; погане управління педагогічним колективом у поєднанні з несправедливим розподілом роботи; жорсткі робочі схеми та терміни, накладені без будь-якої автономії; нав'язування завдань, поглядів і переконань керівником освітнього закладу; відсутність у педагогічному колективі можливості для нормальної комунікації та зворотного зв'язку; відсутність з боку адміністрації школи підтримки та заохочення; відсутність можливостей для кар'єрного розвитку; приховування інформації, некомфортне фізичне середовище (освітлення, приміщення, температура) тощо [60].

Зважаючи на вищезазначене, слід наголосити на тому, що професійний стрес у вчителів – це складний психологічний феномен, породжений низкою стресорів психологічного, соціального та професійного змісту, а тому його доцільно аналізувати, застосовуючи комплексний підхід: до уваги необхідно брати і особливості індивідуального реагування педагога на складну професійну ситуацію, і зміни соціальних стосунків та діяльності вчителя під дією професійних стресорів.

Розглядаючи роль індивідуально-особистісних характеристик у процесі виникнення професійного стресу у педагогічній діяльності, дамо характеристику педагогів як професійної групи. Особистісні «виміри» педагога припускають вміння організовувати та керувати людьми, наявність професійних та загально-організаційних якостей. При цьому стресостійкість педагога та ефективність професійної діяльності буде тим вищою, чим більш виражені будуть такі здібності як соціальні (соціально-статусні, культурно-освітні, статево-вікові) та інші індивідуально-особистісні здібності.

Крім того, стійкість до стресу є одним із важливих факторів безпеки особистості педагога та збереження здоров'я в екстремальних умовах. Адаптована психічна діяльність, у тому числі і професійна, є найважливішим фактором, який забезпечує людині стан здоров'я. Здібності управляти включають здібності яких залежить ефективність професійної діяльності педагога загалом і зокрема [39].

У професійній діяльності педагогів розрізняють низку інших здібностей. Ці можливості можуть бути як:

- загальними і спеціальними здібностями;
- когнітивно-регулятивними здібностями;
- комунікативними здібностями;
- мотиваційними здібностями;
- вольовими здібностями.

Крім того, відзначають важливість наступних критеріїв:

1. Вік. Ця характеристика дозволяє педагогу набути професійний досвід для ефективної професійної діяльності.
2. Стать. Чоловіки-педагоги краще вирішують одні завдання управління, а жінки – інші.
3. Культурно-освітній рівень;
4. Особистісні якості (домінантність, здатність впливати на інших людей; впевненість у собі; емоційна стабільність; стресостійкість; креативність; прагнення до досягнень; підприємливість; відповідальність; надійність у виконання завдань; незалежність; товариськість).
5. Загальні здібності професійної діяльності педагога (інтелект, креативність, здібність до навчання, рефлексія, активність, саморегуляція).
6. Спеціальні здібності [25].

Отже, праця педагога в сучасних умовах супроводжується негативними емоціями, перенапруженням психічних і фізіологічних функцій, порушенням працездатності, тобто розвитком стану, що характерний для професійного

стресу. Тому ефективним способом захисту від професійного стресу є формування професійної стресостійкості майбутніх педагогів під час навчання у вищій школі та реалізація превентивних заходів щодо попередження виникнення професійного стресу в педагогів на етапі професійної самореалізації.

Психологічні особливості професійного стресу вчителів визначаються змістом педагогічної праці та наявністю широкого спектра факторів ризику. Цей вид стресу здатний істотно знизити якість життя вчителя, а також мобілізувати його ресурси і стати стимулом для творчої діяльності. Відповідно, для нормальної роботи вчителя необхідний оптимальний рівень професійного стресу, але регулярний стрес неприпустимий, оскільки може бути руйнівним і виснажливим, а отже, призвести до професійного «вигорання», психосоматичних хвороб, деформації професійних та особистісних якостей.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПЕДАГОГІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Мета емпіричного дослідження: реалізація емпіричної роботи з вивчення професійного педагогів, а також розробка рекомендацій щодо його профілактики.

Завдання емпіричного дослідження:

- підібрати діагностичний інструментарій;
- організувати та реалізувати емпіричне дослідження професійного стресу серед педагогів;
- виявити рівень прояву професійного стресу.
- розробити рекомендації щодо профілактики і подолання професійного стресу у педагогічній діяльності.

Процедура емпіричного дослідження мала три етапи:

Перший етап (підготовчий) – підбір діагностичного інструментарію дослідженням для дослідження професійного стресу (лютий – березень 2023 р.).

Другий етап (емпіричний) – проведення діагностичного дослідження та аналіз отриманих результатів (квітень – травень 2023 р.). дослідження проводилося серед педагогічного колективу Боярського ліцею Лисянської селищної ради Черкаської області. Вибірка 20 вчителів, серед них 6 чоловіків та 13 жінок віком від 33 до 59 років

Третій етап (заключний) – узагальнення отриманих результатів підготовка рекомендацій профілактики професійного стресу (червень - листопад 2023 р.). На третьому етапі нашого дослідження було здійснено узагальнений аналіз результатів, підбрано рекомендації, розроблено тренінгове заняття.

Для вивчення професійного стресу педагогів та його особливостей нами були використані:

- опитувальник «Оцінка професійного стресу» К.Вайсмана;
- методика визначення схильності до стресу Дж.Дженкісона в модифікації М.Фрідмана і Р.Розенмана;
- методики оцінки нервово-психічної напруги, астенії, зниженого настрою («Оцінка нервово-психічної напруги» (Т.А.Немчін), «Шкала астенічного стану», «Шкала зниженого настрою – субдепресії»)

Опитувальник «Оцінка професійного стресу» К.Вайсмана – методика оцінки професійного стресу активно використовується для діагностики психічного стану професіонала, виявлення організаційних факторів, які провокують професійний стрес.

Опитувальник К.Вайсмана дозволяє встановити рівень стресу кожного тестованого. Результат, який дає методика оцінки професійного стресу, має вигляд шкали. Він включає 15 тверджень, які оцінюються залежно від частоти проявів у тій чи іншій ситуації чи емоційного стану в процесі виконання професійних обов'язків від 1 до 5 балів: «ніколи» – 1, «рідко» – 2, «іноді» – 3, «часто» – 4, «практично завжди» – 5 балів.

Після цього підраховується загальне сумарне значення, чим вище, тим більшою мірою працівник відчуває професійний стрес.

Щоб визначити підсумковий показник за шкалою професійного стресу, необхідно додати отримані результати. Мінімальне значення за цим тестом – 15, максимальне – 75. Чим вище отриманий бал, тим вище рівень стресу.

Від 15 до 30 балів – низький рівень професійного стресу, від 35 до 55 – середній рівень та від 55 до 75 – високий рівень професійного стресу.

Методика визначення схильності до стресу Дж.Дженкісона в модифікації М.Фрідмана і Р.Розенмана

Мета методики: визначити рівень схильності до стресу.

Показник, що вимірюється: схильність до стресу.

Методика має 21 запитання, що передбачає 3 варіанти: «так» оцінюються в 2 бали, «не знаю» – 1 бал, «ні» – 0 балів.

Підґрунтям методики є уявлення про те, що існує два типи схильності до стресу – В (низька схильність до стресу) і А (висока схильність до стресу).

Установлено, що певний стереотип поведінки, так званий тип А, зумовлює схильність до різних захворювань і що саме певні риси характеру й погляди людини на життя стають першопричиною стресових симптомів. Характерними особливостями особистостей типу А є те, що вони агресивні й запальні, швидко розмовляють, нетерпляче слухають; багато хто з них різко рухається, відчуває швидкоплинність часу, нетерплячий, орієнтується на успіх, гостроконкурентний.

Водночас у людей типу В рідше виникають психологічні проблеми в процесі взаємодії з іншими. Особистості типу В вирізняються, навпаки, браком агресивності в міжособових стосунках, їм притаманне відчуття повільності плину часу; вони зазвичай не схильні до змагання, розслаблені, неспішні, мають спокійний характер.

Частині людей притаманні всі або більшість перелічених рис якогось типу, хтось належить до третьої групи – АВ (нейтральна зона).

Незалежно від типу людина повинна усвідомлювати, що навіть незначні події часом можуть стати джерелом стресу і хвороб.

В результаті обробки даних відбувається поділ на 5 шкал:

- низька схильність до стресу(тип В) – 0-8 балів;
- перехід до типу В – 9-12 балів;
- нейтральна зона – 13-21 бал;
- перехід до А – 22-29 балів;
- висока схильність до стресу (тип А) – 30-37 балів.

Методики оцінки нервово-психічної напруженості, астенії, зниженого настрою

Методика «Оцінка нервово-психічної напруги» (Т.А.Немчін)

Для дослідження рівня нервово-психічної напруги використовувався опитувальник «Оцінка нервово-психічної напруги» Т.А. Немчіна.

Метою методики є – діагностика нервово-психічної напруги та її проявів. Ця методика складається з 30 запитань, у кожному з яких є по 3 варіанта відповіді. Кожен варіант відповіді відповідає певному ступеню вираженості того чи іншого чинника нервово-психічного напруження. Ця методика включає в себе лише одну шкалу – рівень прояву нервово-психічної напруги.

Завдяки цій шкалі, можна визначити – з якою силою та інтенсивністю суб'єкт відчуває нервово-психічне напруження. За цією методикою можна оцінити особливу форму психічного стану, яка виникає у суб'єкта за важких життєвих обставин або у його діяльності. Це є добре структурований процес, в якому приймають участь найрізноманітніші ступені психічної та соматофізіологічної діяльності суб'єкта. За цією методикою, можна простежити як позитивні, і негативні переживання. Крім того, можна відстежити зміну самопочуття та працездатності

Дослідження проводиться індивідуально в окремому, добре освітленому та ізолюваному від сторонніх звуків та шумів приміщенні. Інструкція: «Залежно від обраного Вами варіанта відповіді, зміст якого відповідає особливостям Вашого стану, в даний час поставте поряд з номером кожного пункту опитувальника букву А, Б або В».

Обробка методики та інтерпретація результату. Після заповнення бланка провадиться підрахунок набраних випробуваним балів шляхом їх підсумовування. При цьому за позначку «+», поставлену випробуваним проти пункту «а», нараховується 1 бал, проти пункту «б» – 2 бали, проти пункту «в» – 3 бали. Мінімальна кількість балів, яку може набрати випробовуваний, дорівнює 30, а максимальна – 90.

Діапазон *слабкої* нервово-психічної напруги розташовується в проміжку від 30 до 50 балів, *помірної, або «інтенсивної»* – від 51 до 70 балів і *надмірної, або «екстенсивної»* – від 71 до 90 балів.

Шкала астеничного стану. Шкала астеничного стану (ШАС) розроблена Л.Д.Малковою. Шкала складається з 30 пунктів-тверджень, що відображають характеристики астеничного стану.

Після заповнення тестового бланка провадиться підрахунок шляхом додавання набраних балів. Весь діапазон шкали включає від 30 до 120 балів.

Обсяг шкали можна розділити на чотири діапазони:

- діапазон 1 від 30 до 50 балів – «відсутність астенії»;
- діапазон 2 від 51 до 75 балів – «слабка астения»;
- діапазон 3 від 76 до 100 балів – «помірна астения»;
- діапазон 4 від 101 до 120 балів – «виражена астения».

Таким чином, результати кожного випробуваного припускають одну з чотирьох ступенів вираження астенії.

Шкала зниженого настрою – субдепресії (ШЗНС).

Шкала Зунга (Цунга) для самооцінки депресії була опублікована в 1965 р. у Великій Британії і в подальшому отримала міжнародне визнання (перекладена 30 мовами). Шкала розроблена для диференційної діагностики депресивних станів і станів, близьких до депресії (іншими словами, вимірювання ступеня вираженості зниженого настрою – субдепресії),

Обсяг шкали ділиться на чотири діапазони:

1 – менше 50 балів – діагностується стан без депресії; особи, які не мають у момент опитування зниженого настрою;

2 – від 51 до 59 балів – робиться висновок про легку депресію ситуативного чи невротичного походження; незначне, але чітко виражене зниження настрою;

3 – від 60 до 69 балів – діагностується як субдепресивний стан або маскована депресія; значне зниження настрою;

4 – більше 70 балів – діагностується як субдепресія чи депресія; глибоке зниження настрою.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження професійного стресу у педагогів

В ході виконання емпіричного дослідження серед вчителів початкових класів та вчителів-предметників Боярського ліцею Лисянської селищної ради ми використали ряд методик.

За результатами методики «Оцінка професійного стресу» К. Вайсмана ми виявили, що 60% вчителів досягли середнього рівня професійного стресу, у той час як 30% – низького рівня. Водночас у 10% опитаних педагогів рівень професійного стресу високий. У табл. 2.1 та на рис. 2.1. наведено результати дослідження, визначені за методикою К. Вайсмана.

Таблиця 2.1.

Результати діагностики рівня професійного стресу (методика «Оцінка професійного стресу» К.Вайсмана)

<i>Рівень професійного стресу</i>	<i>Кількість респондентів</i>	<i>Відсотковий показник, %</i>
Низький	6	30
Середній	12	60
Високий	2	10

У 30% (6 осіб) респондентів переважає низький рівень професійного стресу. Ця категорія педагогів вважає, що виконують свої трудові обов'язки відповідно до норм та вимогою керівництва. Вважають, що користуються повагою та авторитетом у колег, відповідають кваліфікаційним вимогам займаної посади.

У 60% (12 осіб.) професійний стрес виражений на середньому рівні. Часто ця категорія досліджуваних відчуває суперечливі почуття щодо виконуваних обов'язків. Однак розуміння необхідності виконання тих чи

інших доручень, дає усвідомлення, що виконання цих вимог можливе і їх можна виконати.

Високий рівень професійного стресу виявлений у 2 педагогів (10%). В них організм близький до граничних можливостей чинити опір стресу. Його характерними рисами є дратівливість, втома, зниження загального рівня працездатності та дієздатності. Такий стан часто може стати причиною формування синдрому емоційного вигорання та професійної деформації особистості.



Рис. 2.1. Результати опитування за методикою «Оцінка професійного стресу» К.Вайсмана

За допомогою методики «Схильність до стресу» Дж. Дженкісона в модифікації М.Фрідмана і Р.Розенмана було встановлено рівень схильності педагогів до стресу (опірність стресу). Результати опитування показали, що 45 % респондентів мають низький рівень схильності до стресу (15% – тип В, 30% – перехід до типу В), 40% – середній рівень (нейтральна зона), і 15 % – високий і дуже високий рівень схильності до стресу (10% – перехід до

типу А, 5% – тип А). Результати методики відображені в табл. 2.2. та рис. 2.2.

Таблиця 2.2.

**Результати діагностики схильності до професійного стресу
(методика Дж. Дженкісона в модифікації М.Фрідмана і Р.Розенмана)**

<i>Схильність до стресу</i>	<i>Кількість респондентів</i>	<i>Відсотковий показник, %</i>
низька схильність до стресу(тип В)	3	15
перехід до типу В	6	30
нейтральна зона	8	40
перехід до типу А	2	10
висока схильність до стресу (тип А)	1	5

Респонденти з низькою схильністю до стресу (15%) не схильні до стресових переживань, мають досить високий рівень саморегуляція. Такі особи, зазвичай, не зважають на конфлікти, негаразди, завжди прямо ідуть до мети. Особи що мають перехідну позицію до типу В (30%) характеризуються також вмінням протистояти стресам, вони позитивні, товариські, у них рідко виникають важкі емоційні ситуації.

Низькі показники схильності до стресу притаманні людям, які живуть спокійним, розміреним життям, енергію та ресурси вони не витрачають на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу, тому будь-яка їх діяльність, незалежно від її спрямованості і характеру стає ефективнішою. Мають високий ступінь стресостійкості.

Більшість респондентів потрапили в нейтральну зону (40%), їх не можна зарахувати до типу А чи В. Вони мають як високу стресостійкість (розвинений самоконтроль, здатність до саморегуляції), так і низьку (схильність до переживання дистресу, високий рівень нервово-психічної напруги). Вони заходять в стресові ситуації, але намагаються досить наполегливо їх уникати. Ця група опитуваних має в своєму арсеналі прийоми

зменшення негативного впливу стресових ситуацій та активно застосовує їх на практиці, але не у всіх випадках це допомагає.

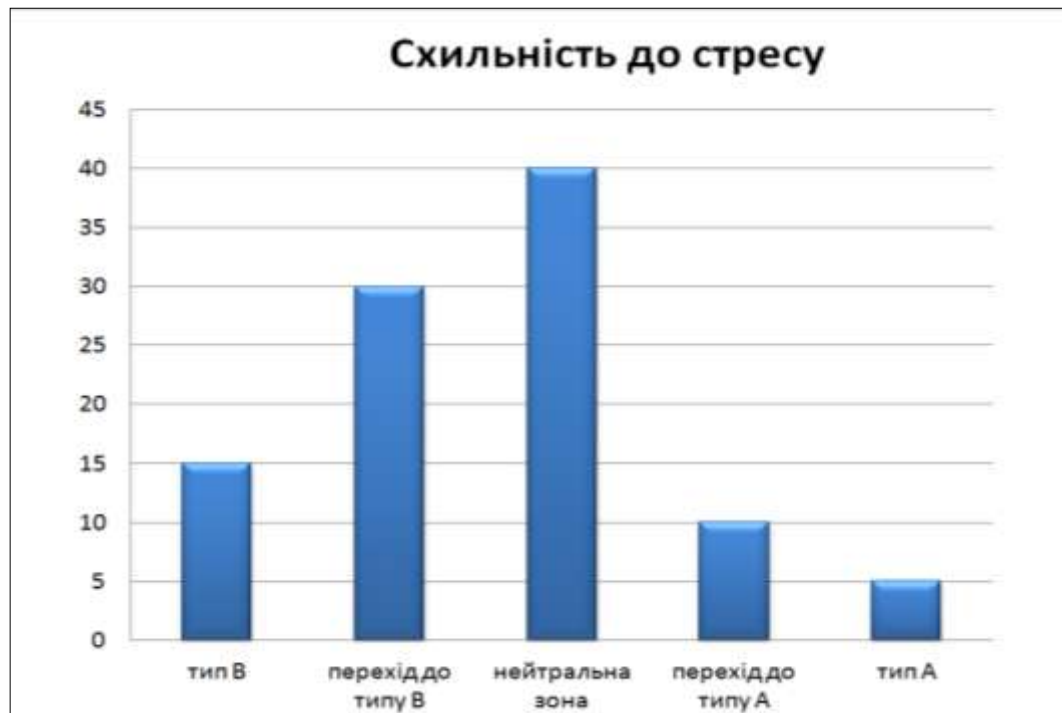


Рис. 2.2. Особливості схильності до стресу

Респонденти з високою схильністю до стресу (10%), «перехід до типу А», мають знижену стресостійкість, часте та глибоке переживання стресу, як на рівні функціонування організму, так і на особистісному рівні. Однак деструктивні зміни не так сильно виявляються, оскільки особистість зберігає певну здатність до адекватної оцінки ситуації. Зниження ефективності діяльності та дестабілізація емоційного фону відбувається під час тривалої дії стресорів, що може призводити до перенапруження різних систем організму. В цьому випадку спостерігається специфічне сприйняття особистістю дійсності – оточуючий світ сприймається як загрозливий, сповнений перешкод та труднощів, які необхідно долати ціною значних зусиль. Такий тип світобачення і зумовлює підвищений рівень нервово-психічної напруги й знижену стресостійкість, адже особистість знаходиться в стані очікування негативних впливів, що виснажує її емоційні ресурси.

Серед всіх опитаних виявлено лише 5 % респондентів, які мають дуже високу схильність до стресів (тип А). Їм властива нездатність опиратися навіть незначним стресогенним впливам, будь-яка ситуація, що сприймається як некомфортна, здатна провокувати виникнення нервово-психічної напруги, притаманна сильна схильність до катастрофізації. Високий рівень тривожності, що супроводжує низьку стресостійкість, змушує особистість постійно очікувати несприятливого розвитку подій, що з часом може призводити до виснаження, емоційного вигорання і втрати життєвого тону. Такі респонденти не володіють здатністю опановувати складні життєві ситуації, що негативно впливає на різні сфери життєдіяльності особистості.

Наступним етапом нашого емпіричного дослідження було визначення нервово-психічної напруги та емоційного стану респондентів за допомогою кількох шкал: методики «Оцінки нервово-психічної напруги» Т.Немчін (Рис. 2.3.), шкали астенічного стан (ШАС) (Рис.2.4.) та шкали зниженого настрою – субдепресії (ШЗНС) (рис.2.5.).

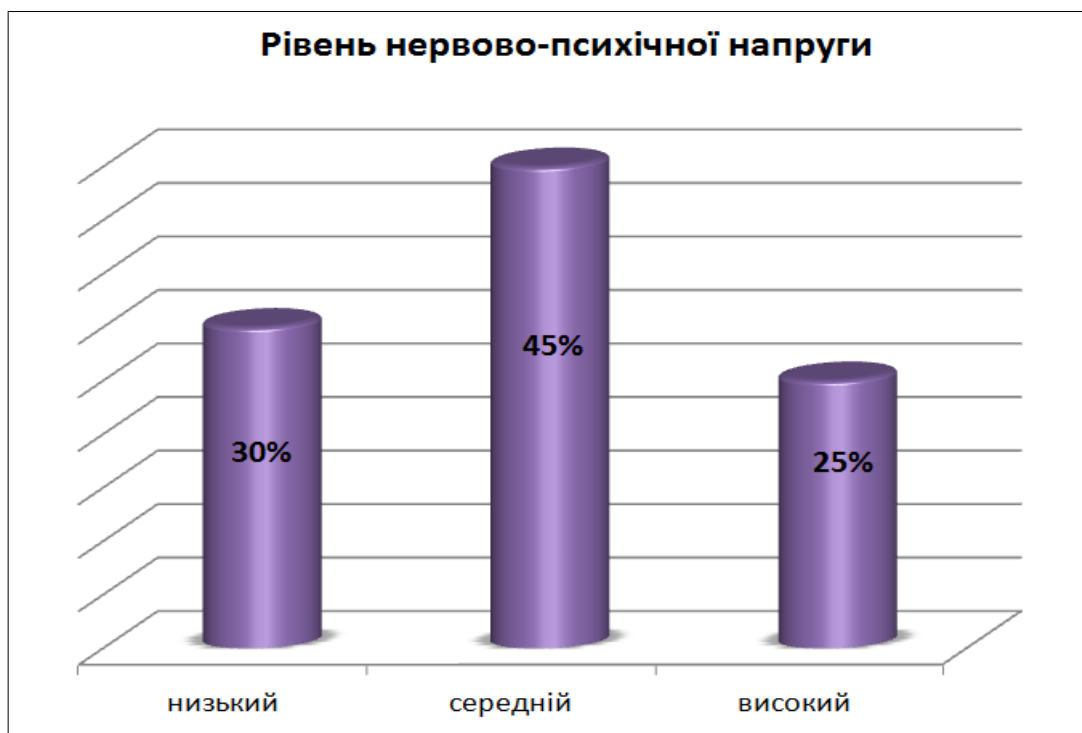


Рис. 2.3. Результати методики «Оцінки нервово-психічної напруги»

Результати показали, що більшість педагогів мають середній рівень нервово-психічної напруги (45%), менший показник (35%) мають вчителі з низьким рівень нервово-психічної напруги. Найменша кількість респондентів (20%) з високим рівень нервово-психічної напруги. Результати наявної напруги можуть бути обумовлені стресогенними чинниками під час професійної діяльності. Високий рівень нервово-психічної міг бути зумовлений тим, що дослідження проводилось в кінці навчального року.

За шкалою астенічного стану (ШАС) (Рис. 2.4.) ми діагностували у 40% респондентів відсутність проявів астенії на момент опитування. У 45 % виявлені слабкі ознаки астенії, що характеризується втомою, підвищеною стомлюваністю, дратівливістю, незначним порушенням сну. У 15 % опитаних педагогів виявлено помірну астенію – напружена робота викликає роздратування, швидко втомлює, не приносить почуття радості чи полегшення, після сну чи відпочинку втома не проходить, зміна зовнішніх обставин виникає велику тривогу. Серед респондентів не було виявлено осіб з ознаками вираженої астенії.

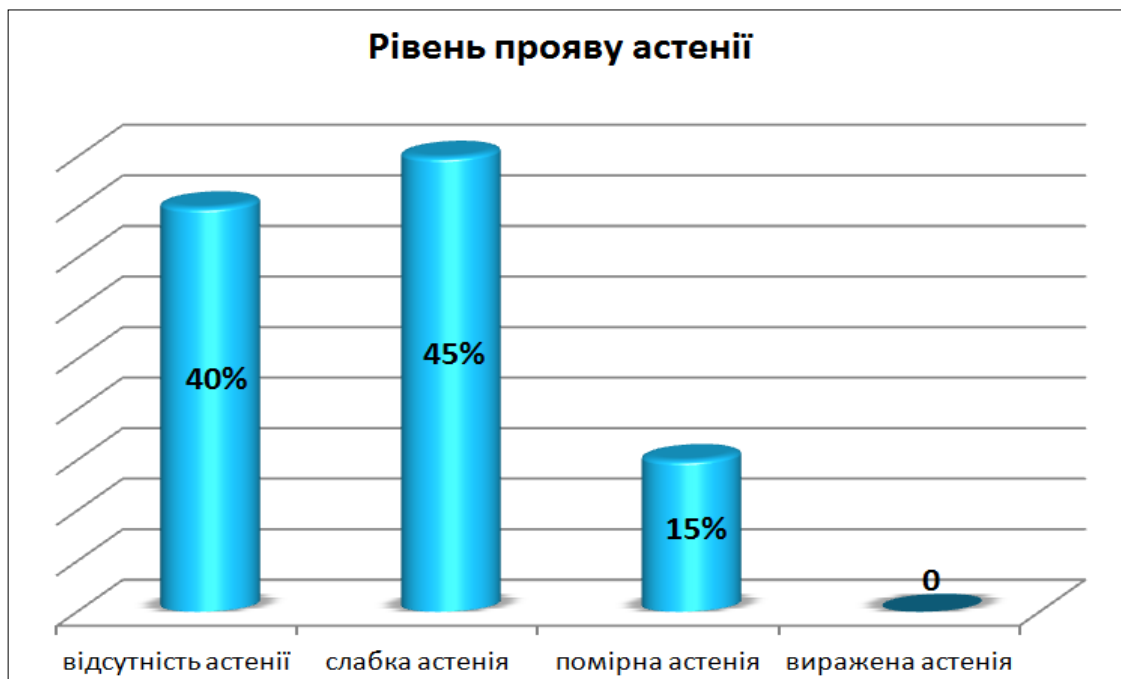


Рис. 2.4. Результати оцінки за шкалою астенічного стану (ШАС)

Астенія може бути наслідком як поточного чи перенесеного раніше соматичного чи психічного захворювання, так і тривалого інтелектуального та емоційного перенапруження, стресу. На відміну від звичайної втоми – цей стан проявляється навіть після відпочинку, наприклад, сну чи відпустки.

За шкалою зниженого настрою – субдепресії (ШЗНС) (Рис. 2.5.) не виявлено осіб з ознаками субдепресії чи депресії. У 10 % респондентів виявлено значне зниження настрою (байдужість до подій, що відбуваються навколо, зневіра в своїх силах, розгубленість, роздратованість і невдоволення близькими людьми, колегами, учнями, емоційна відстороненість від попередніх занять, переважаючий поганий настрій). У 20% виявлено незначне, але чітко виражене зниження настрою (поганий настрій, нетерплячість і гарячкватість, розчарування, відчуття, що власні зусилля недооцінені). В більшості опитаних (70%) респондентів на момент опитування не виявлено зниженого настрою.



Рис. 2.5. Результати оцінки за шкалою зниженого настрою – субдепресії (ШЗНС)

Узагальнені результати оцінки нервово-психічної напруги, астенії, зниженого настрою (Рис. 2.6.) частково підтвердили результати попередніх методик діагностики професійного стресу.

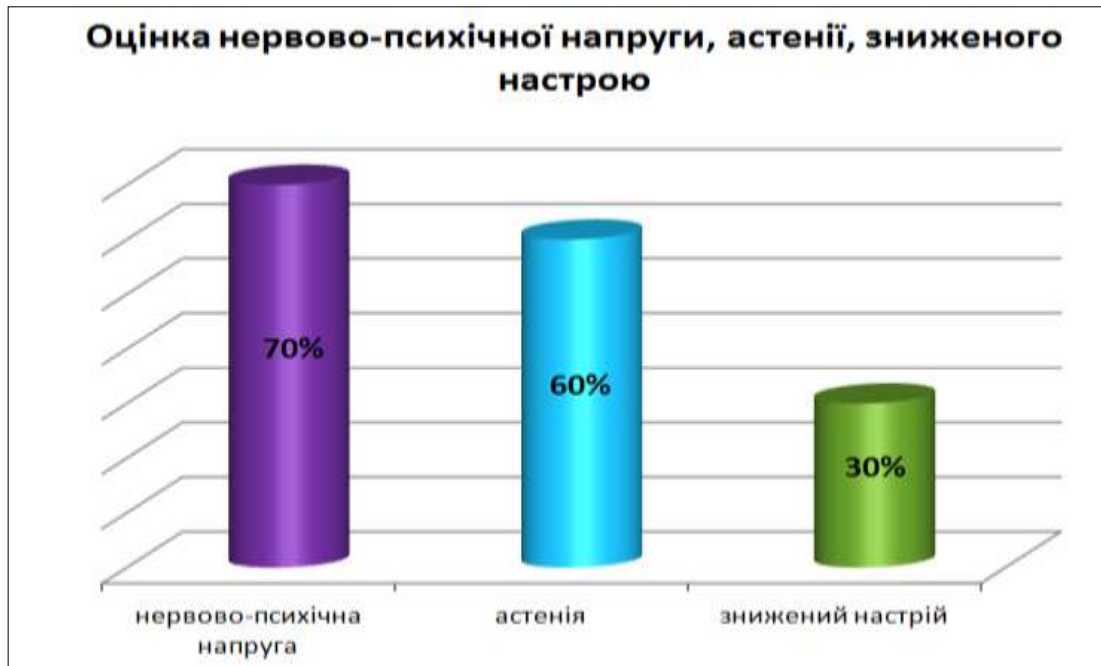


Рис. 2.6. Особливості нервово-психічної напруги, астенії та субдепресії у вчителів

Отримані дані дають нам можливість констатувати тенденцію домінування стану нервово-психічного напруги (у 70%) та факт відсутності стану субдепресії (глибокого зниження настрою). У шкалі напруги на одному полюсі: розкутість, розслаблення, внутрішній комфорт, невимушеність в діях і поведінці, а на іншому – скутість, внутрішній дискомфорт

Підвищена напруга педагога спостерігається при дискомфортному навантаженні – перевантаженні, перешкодах на шляху задоволення потреб, роботи в екстремальних умовах. Дискомфортне навантаження найчастіше зустрічається у варіантах: інформаційного, інтелектуального, емоційного або рухового навантаження. Підвищені вимоги до результатів діяльності, усвідомлення високої відповідальності приводять до підвищеного емоційного навантаження вчителів.

Підвищений астеничний стан свідчить про наявність можливої втоми вкінці навчального року. Астенія виникає в результаті різних захворювань, а

також при надмірних розумових і фізичних перенапруженнях, тривалих негативних переживаннях і конфліктах.

Отримані результати дозволили нам розробити рекомендації з профілактики професійного стресу у педагогів з метою попередження і надання допомоги вчителям, які схильні до цього. Одним з ефективних засобів є тренінг «Профілактика стресів у педагогічній діяльності». Метою цього тренінгу є освоєння технік і прийомів самостійної регуляції внутрішніх станів, зниження рівня ситуативної і особистісної тривожності, формування практичних навичок опанування себе в різних ситуаціях, оволодіння елементарними прийомами релаксації та аутотренінгу. Використання прийомів релаксації – могутній засіб, що дозволяє повністю розслабитися і знайти душевну рівновагу.

2.3. Рекомендації з профілактики професійного стресу у педагогів

Карамушка Л. та Зайчикова Т. на рівні особистості подають індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів [64].

I фаза. Профілактика синдрому професійного вигорання розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу.

До таких прийомів належить:

1) Розпізнавання стресу. З цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес.

2) Здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх.

3) Ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день).

4) Аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.).

5) Визначення основних стрес-факторів, які викликають професійне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе.

6) Визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу.

7) Прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці.

8) Тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом.

9) За допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж.

10) Складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»

11) Демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби.

12) Визначення свого розуміння успіху в житті.

13) Створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка - це почуття причетності, почуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось.

14) Турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти.

На II фазі – сприймання професійної ситуації як стресової, слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу:

- 1) Стратегія вибіркового сприйняття.
- 2) Сприйняття життя як свята.
- 3) Використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною.
- 4) Визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини (тип А чи тип Б).
- 5) Аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливило успішний контроль за власним життям.
- 6) Аналіз локусу контролю в управлінні стресом.
- 7) Застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей [Синдром].

Профілактика і подолання професійного стресу та синдрому вигорання, як його наслідку, включає і самодопомогу, і надання зовнішньої професійної допомоги. У рамках самодопомоги «вигоряючим» працівникам потрібно навчитися усвідомлювати симптоми стресу і управляти ним, оволодіти прийомами саморегуляції і подолання професійного нездоров'я. Якщо допомога самому собі недостатня, то для подолання синдрому вигорання буде потрібна психологічна допомога із залученням фахівців, що володіють методами управління стресом. Так само необхідна розробка спеціальних реабілітаційних програм.

Серед рекомендацій для профілактики хронічного професійного стресу під час роботи з людьми можна виокремити:

1. *Опануйте стратегією вибіркового сприймання* (процесом прийняття рішення про те, на чому сконцентрувати увагу: на негативному чи позитивному). Не давайте думкам опанувати Вами. Навчіться усвідомлювати позитивні аспекти ситуації та знижувати (не відкидати!) важливість неприємних аспектів.

2. *Зробіть своє життя святом* (навчіться «нюхати троянди»). Життя може стати святом, якщо віднайдете час для його святкування, а тому, сконцентруйтеся на всьому гарному, що є у Вашому житті, сформуєте у себе звичку дякувати долі (радіти тому приємному, що Ви маєте).

3. *Навчіться використовувати гумор* як буфер між стресовою ситуацією та Вами. Перегляньте кінокомедію, журнал коміксів.

4. *Поспілкуйтеся у групі соціальної підтримки*. Це створює почуття причетності, почуття того, що тебе сприймають і люблять таким, який ти є, а не тому, що ти можеш щось зробити для когось.

5. *Спробуйте дотримуватись правил щодо організації своєї діяльності*.

– правила, які стосуються безпосередньо Вас: визнайте, що в житті нічого немає завершеного, зосередьтесь лише на одній справі протягом певного проміжку часу; намагайтесь не виконувати кілька справ одночасно, пам'ятайте, що Ваш час – цінний і що ним потрібно дорожити.

– правила стосовно Вашої взаємодії з іншими людьми: посміхайтесь якомога більшій кількості людей – це допомагає знизити рівень ворожості, дякуйте людям, якщо вони роблять Вам щось приємне, вчіться слухати розмову інших людей мовчки, не дозволяючи собі втручатися, підштовхувати їх якимось чином.

6. *Шукайте свій власний спосіб самовідновлення*: активний відпочинок; фізичні вправи; спорт; туризм; прогулянки; хоббі; музика; творчість; спілкування з друзями або домашніми улюбленцями; водні процедури;

масаж; аромотерапія; медитація, релаксація або аутогенне тренування тощо [Гагалан].

Психопрофілактичні заходи щодо професійного вигорання не завжди вимагають залучення спеціально підготовлених фахівців (психотерапевтів, психологів) і можуть проводитися або самим працівником. Ці заходи можуть носити як колективний, так і індивідуальний характер. Зазначимо, що усі існуючі види профілактичної допомоги можна об'єднати у дві великі групи: а) надання допомоги на організаційному рівні (технології, які використовуються керівниками в закладах освіти); б) надання допомоги на особистісному рівні (технології, які використовуються психологами-консультантами та самодопомога).

Аби убезпечити від професійного стресу та вигорання, слід створити сприятливий психологічний клімат у колективі. Психологічний клімат і є запорукою продуктивної та натхненної роботи всіх учасників процесу. Адже лише за умови сприятливого психологічного клімату в колективі усі його члени почуваються комфортно. Це в свою чергу позитивно впливає на емоційну, психологічну стабільність кожного. Саме за психологічної стабільності зникають страхи, невпевненість, напруженість, розгубленість, що підвищує продуктивність праці. За таких умов діяльність є творчою, результативною, викликає зацікавлення, створює позитивний імідж.

З метою профілактики стресів на робочому місці ми пропонуємо програму тренінгового заняття для педагогів.

«ПРОФІЛАКТИКА СТРЕСІВ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»

(тренінг для педагогів)

Мета:

- Поінформувати про методи профілактики та боротьби зі стресом;
- Психологічна профілактика негативних особистісних утворень, які заважають підвищенню адекватності самосвідомості й знижують рівень соціальної і психологічної компетентності;

- Зниження рівня ситуативної і особистісної тривожності;
- Сприяння формуванню адекватної самооцінки;
- Формування позитивної світоглядної позиції особистості;
- Сприяння формуванню практичних навичок опанування себе в різних ситуаціях, оволодіти елементарними прийомами релаксації та аутотренінгу.

Завдання:

- створити механізми конструктивних взаємовідносин із негативними імпульсами;
- сприяти профілактиці негативних, агресивних проявів;
- формувати вміння самоаналізу, контролю над негативними емоційними проявами;
- розвивати емпатійні якості;
- підкріпити позитивний образ «Я» ;
- створення умов для опрацювання учасниками тренінгу власних проблемних зон та переживання щоденності власних проблем;
- оволодіти методами релаксації, спрямованими на зменшення страху і стану підвищеної тривожності в емоційно травмуючі ситуації;
- провести психологічне тестування «Прихований стрес»;

Матеріали: маркери, фломастери, аркуші паперу, бейджі, стікери, плакати, дошки, роздаткові матеріали.

Кількість учасників: 10 – 15 учасників.

Час: 1,5 – 2 години.

Вправа «Привітання - знайомство»

Мета: встановити контакт між учасниками та налаштувати на роботу в групі.

Один з учасників говорить привітання або комплімент приблизно у такій формі : «Привіт усім, у кого в цей момент хороший настрій!» . Ті, кого

стосуються ці слова, разом відповідають «Привіт!». А якщо було сказано комплімент, то ті з учасників, які вважають, що це стосується їх, відповідають: «Дякую!». Вправа повторюється кілька разів, а потім правила змінюють. Тепер привітання мають звучати так : «Добридень тим, хто добрий і справедливий!» чи комплімент: «Чудово виглядають усі хитрі й завбачливі». Вислів має містити якусь позитивну характеристику стану, рису характеру тощо. Ті учасники, які, на їхню думку, мають названу рису, повинні хором говорити «привіт» чи «дякую» залежно від того, що це було: привітання чи комплімент; а решта учасників мовчать.

Повідомлення «Що відбуватиметься на занятті?»

Мета: ознайомити учасників з основними питаннями заняття та його завданнями.

Тренер звертається до учасників: «Сьогодні ми з вами зібралися, щоб краще познайомитись, розглянути питання «Що ж таке стрес, як ми його переживаємо, і як його подолати». У цьому нам допоможуть сьогоднішня зустріч».

Вправа «Приймаємо наші правила»

Тренер звертається до групи з питанням: «Для чого в нашому житті існують різні правила?».

Після відповідей учасників він пропонує прийняти правила роботи групи під час тренінгу, які записуються на плакаті «Правила групи».

Обговорення.

Для того, щоб наша робота була ефективною, давайте напрацюємо правила. Отож, які ви пропонуєте варіанти?

- Що це правило означає?
- Чи всі погоджуються ?
- Приймаємо дане правило?

Орієнтовними правилами тренінгу можуть бути такі:

- приходити вчасно, відвідувати всі тренінги;

- брати участь у виконанні вправ і завдань добровільно;
- говорити від свого імені, про себе, висловлювати власні думки;
- один говорить – усі слухають;
- обговорювати дію, а не особу.

Учасники тренінгу обговорюють записані правила, складають їх остаточний варіант. Далі тренер підсумовує роботу і записує останнє правило: ці правила мають силу протягом усіх наших тренінгів.

Вправа «Очікування»

Учасникам роздають невеликі аркуші паперу (можна липкого). Тренер просить написати на них, чого саме педагоги чекають від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує свій напис і прикріплює аркуш на підготовлений тренером плакат із зображенням скриньки (проговорення відбувається на місці, а тоді всі вивішують).

Тренер звертається до учасників: Отож, чого саме ви очікуєте від сьогоднішньої зустрічі? На аркушах паперу напишіть ваші очікування. А тоді помістіть свої очікування в «чарівну скриньку».

Вправа «Асоціації»

Мета: привернути увагу до внутрішнього стану оточення, з'ясувати головні стресори присутніх.

Запитання тренера: «На плакаті ви бачите напис «Що для мене означає стрес?» Що для вас означає поняття стрес? Як ви можете його охарактеризувати?»

Усі відповіді учасників записують на плакаті. Після цього тренер разом з усіма узагальнює їх.

Рефлексія: стреси, які виникають у житті, можна уявити як коридори, якими треба пройти: хто швидше, хто повільніше, хто важче, хто легше, однак пройти їх усе одно доведеться.

Орієнтовні відповіді Стрес – це: повітряна тривога; проблеми на роботі; особистісні негаразди; нестабільне матеріальне становище; психічне напруження, невдачі, страхи, зриви; відчуття небезпеки; ДТП, аварії і т.д.

Інформаційне повідомлення «Стрес. Професійний стрес»

Тренер розповідає про основні поняття, використовуючи презентацію PoverPoint

Професія педагога належить до стресогенних Вона вимагає від людини постійних резервів самовладання і саморегуляції. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, коефіцієнт стресогенності педагогічної діяльності становить 6,2 бала (за максимального коефіцієнта 10 балів). Тому варто звернути увагу на діагностику та профілактику синдрому професійного стресу учителя.

То що ж таке стрес? Відповім вам словами Ганса Сельє: «Стрес – це не те, що з вами трапилося, а те, як ви на це реагуєте». Всі фактори, які викликають стрес, називаються стресорами.

Стрес – це захисна реакція організму, що має допомогти йому подолати складні життєві ситуації. Викид у кров спеціальних гормонів («глюко-кортикоїдів») підвищує тонус м'язів, збільшує кількість глюкози, зменшує потяг до сну. Але така мобілізація організму відбувається за принципом «боротися – зараз, лікуватися – пізніше», тому ті самі гормони, що мобілізують організм на боротьбу, паралізують функції, які не є життєво необхідними в період стресу: страждає, насамперед, імунна система, порушуються процеси регенерації тканин, блокується вироблення статевих гормонів та гормонів росту тощо. Стан стресу викликають стресори фізіологічні психологічні. Стресорами можуть бути фізичні та психічні подразники, реальні чи уявні. Людина реагує не тільки на справжню фізичну небезпеку, але й на погрозу чи нагадування про неї. При фізіологічних стресових впливах змінюється режим роботи багатьох органів та систем організму, наприклад, пришвидшується ритм серця, підвищується згортваність крові, змінюються захисні властивості організму. Психологічні

стресори – це фактори, що діють через сигнали: погрозу, небезпеку, образливість. Психологічний стрес поділяють на інформаційний та емоційний. Інформаційний стрес виникає в ситуаціях інформаційних перевантажень, коли людина не може впоратися із завданням, не встигає приймати правильні рішення при високому ступені відповідальності за їхні наслідки. Емоційний стрес виникає в ситуаціях небезпеки, погрози. Розробив теорію стресу канадський психолог Ганс Сельє. Він виділив три стадії стресу: фаза тривоги, фаза опору та виснаження.

Перша – реакція тривоги, коли організм починає досить слабо опиратися змінам чи пристосовується до них.

Друга фаза – опір, коли здійснюється адаптація до нових умов, організм у повній мірі чинить опір впливу стресора.

Третя фаза – виснаження – настає після тривалого впливу стресора, всі резерви адаптації вичерпуються, і організм гине. Звичайно, що остання фаза розвивається не завжди.

Часте або тривале перебування людини у стресовому стані призводить до виснаження, розвитку типових психосоматичних розладів. Патогенний вплив надмірного стресу на здоров'я людини відбувається за такими трьома основними напрямками.

Розлади опорно-м'язового апарату. Постійне напруження м'язів спричиняє порушення іннервації тканин, внаслідок чого розвиваються запалення в м'язах, зв'язках, суглобах, людина може відчувати болі в спині, шиї, плечах, ногах, головний біль через порушення кровопостачання мозку.

Порушення обміну речовин. Підвищене вироблення глюкози порушує регуляцію обміну речовин: у людей може зникати або зростати потреба в їжі, виникати надмірний потяг до солодкого, хтось може набирати вагу, навіть якщо не переїдає, а хтось – відчувати знесилення, сонливість, хронічну втому тощо.

Погіршення психоемоційної регуляції. Надмірна активізація організму не тільки спричиняє безсоння (на яке скаржаться 70% учителів), а й знижує

якість сну. Людина не висипається, навіть якщо вона проспала необхідні вісім годин. Неповноцінний сон підвищує нервозність, збудливість, дратівливість, знижує уважність, пам'ять, самоконтроль. Стрес є складовою життя кожної людини і його неможливо уникнути так само, як потреби пити чи спати. Стрес, на думку канадського психолога Ганса Сельє, створює «смак до життя». Але стресові впливи не повинні перевищувати адаптаційні можливості людини, бо тоді може погіршитися самопочуття.

Так, поряд зі стресорами, спільними для всіх людей, у діяльності педагога є професійні стрес-чинники: • відповідальність, • необхідність бути спостережливим, • постійно підтверджувати свою компетентність, • тимчасова мінливість діяльності. Психічне напруження, невдачі, страхи, зриви, відчуття небезпеки є найбільш руйнівними стресорами для людини. Вони, крім фізіологічних змін, які призводять до соматичних хвороб, дають ще й психічні наслідки емоційного перенапруження – неврози.

Серед причин професійного стресу педагогів виділяють це: підвищена відповідальність за якість та результат роботи; високі вимоги до надійності; величезний обсяг роботи та навантаження; необхідність приймати надто багато рішень; необхідність працювати швидко та в умовах дефіциту часу; взаємини на роботі (з керівництвом, підлеглими, дітьми); перспектива догляду (у тому числі передчасного, на пенсію та ін

Професійний стрес – багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних, психологічних і соціальних реакціях на напружену ситуацію у трудовій діяльності людини; це специфічна нестача гармонії між працівником та його робочим середовищем.

Вправа «Портрет вчителя» (10-15 хв) Робота в групах по 5-7 учасників.

1 групі дається завдання створити портрет вчителя, який має ознаки професійного стресу.

2 група описує вчителя, який не має синдрому професійного стресу.

З групи потрібно розробити рекомендації по запобіганню професійного стресу педагога.

Обговорення

Вправа «Причини стресів»

Учасники об'єднуються в три групи. Кожна вивчає свою інформацію, аналізує її, випишує причини. Потім представник від групи роз'яснює всім присутнім причини «своїх» індивідуальних відмінностей у проявах стресу.

Релаксація «Підводні камені» (під музику «звуки моря») 5 – 7 хв.

Мета: знизити рівень ситуативної та особистісної тривожності, використовуючи методи експресивно-емоційної дії.

Інструкція: сідайте зручно. Розслабтеся. Уявіть собі апельсин, його колір, склад і запах. Зніміть з нього шкірку відломіть дольку й відкусить шматочок, відчуйте яка вона на смак. Потім поверніться в уяві назад так, щоб знову побачити цілий, нечищений апельсин. Уявіть собі, що ви стоїте у гірській річці з дуже швидкою течією. Щоб вас не відніс стрімкий потік, ви тримаєтеся за великий камінь – схопіть його і напружтеся. Слухайте притчу, намагаючись утриматися за камінь.

Притча: у Ричарда Баха в «Ілюзіях» один із героїв розповідає притчу про підводних жителів. На дні річки з дуже швидкою течією жили істоти, схожі на людей, тільки могли дихати під водою. Все своє життя вони проводили там, чіпляючись за велике каміння, що лежало на дні. Таким чином, стримуючись від швидкої течії, вони народжувались, їли, кохали та помирали. Вважалося, що той, хто відпустить камінь, обов'язково загине, його понесе стрімкий потік води. Та все ж таки один із них відпустив свій камінь, але не загинув, а поплив за течією. Йому зустрілись інші такі ж поселення, в яких люди проводили своє життя так, як у його рідному поселенні. Вони дивувалися: «Дивіться! Він літає! Це надлюдина!». Нащо «надлюдина» відповідала: «Це не так, я така людина як і ви. Просто відпустіть ваші каменюки, й ми полетимо». Але ніхто не відважився зробити так як він... Ваш камінь — це ваш страх. Відпустіть його (учасники

відпускають свої камені, напруження спадає, всі розслабляються).
Обговорення: - Що дає ця вправа вам? - Як ви себе почуваете?

Інформаційне повідомлення «Подолання стресів»

М.Сельє відзначив, що має значення не те, що з вами трапляється, а те, як ви це сприймаєте. Стрес іноді є необхідним явищем у житті людини. Він допомагає пристосуватися до нових умов, впливає на працездатність і творчість. У певних умовах можна тренувати стресостійкість психіки. Протистояння впливу стресові є цілком досяжним. Стресовий стан є сигналом, попередженням, що варто зупинитися, застосувати метод зняття напруження і позбутися негативних переживань. Якщо свідомість людини не може нейтралізувати негативні переживання, вони переходять на підсвідомість, а потім на тілесний рівень, провокуючи виникнення захворювань.

Для зняття стресових і невротичних станів слід відновити міжкульову взаємодію, гармонізувати роботу мозку, для чого можна використовувати кінезіологічні прийоми. У стресовій ситуації активна півкуля бере на себе велике навантаження, а пасивна півкуля блокується. Активні органи (рука, вухо, око), що контролюються активною півкулею, також беруть на себе основне навантаження в стані стресу. Наприклад, у дитини, домінантна права півкуля, права рука, праве око і ліве вухо. У стані стресу (диктант, іспит тощо) основне навантаження візьме на себе права півкуля і ліве вухо, контрольовані правою домінантною півкулею. Ведуча права рука і ведуче праве око під час стресової ситуації можуть заблокуватися й не виконати свої функції. Тоді рухи стають «паралізовані», а око погано бачить. Інший приклад: у дитини домінантними є ліва півкуля, права рука і праве око. Ліве вухо, роботу якого контролює права пасивна півкуля, виявляється блокованим і перестає чути. У стресовій ситуації порушується міжкульова взаємодія, тому може «відібрати» ноги, руки тощо.

Кінезіологічний комплекс вправ для зняття стресу

Ці вправи варто виконувати під спокійну музику.

1. *Лобово-потилічна корекція* (фронтально-акцепіальна корекція). Одну долоню покладіть на потилицю, іншу – на чоло. Закрийте очі й подумайте про якусь негативну ситуацію. Зробіть глибокий вдих-видих. Уявіть подумки цю саму ситуацію ще раз, але тільки в позитивному аспекті, обміркуйте й усвідомте те, як можна було б дану проблему вирішити. Після появи своєрідної «пульсації» між потиличною й лобовою частиною самокорекція завершується глибоким вдихом-видихом. Вправа виконується від 10 до 30 хвилин. Іноді для зняття стресу можна обмежитися лише цією вправою.

2. *Промінь світла*. Направляйте яскравий промінь світла від ліхтарика до середини чола. Тривалість вправи від 30 до 60 секунд. Під час вправи дивіться на чорний аркуш паперу.

3. *«Блискавка»*. Проведіть рукою вздовж переднього серединного меридіана від нижньої губи до лобкової кістки, потім у зворотньому напрямку (розстібаючи і застібаючи «блискавку» позаду). Рухи проводити вниз декілька разів. А закінчувати слід рухом нагору.

4. *Ахілл*. Легенько вщипніть обома руками ахіллові сухожилля, потім погладьте підколінні сухожилля декілька разів, ніби відкидаючи в сторони.

5. *Вуха*. М'яко розправте й розтягніть руками краєчки вух угору – назовні від верхньої частини до мочки п'ять разів. Промасажуйте ділянку за вухом униз до ключиці – п'ять разів.

6. *Постукування*. Зробіть масаж у ділянці вміркових залози у формі легкого постукування 10-20 разів круговими рухами зліва направо.

7. *Медуза*. Сидячи на стільці, робіть плавні рухи руками наслідуючи медузу, що плаває у воді.

Вправи для зняття емоційного напруження

1. Стисніть пальці в кулак із загнутим усередину великим пальцем. Роблячи видих спокійно, не кваплячись, стискайте кулак із зусиллям. Потім, послабляючи стиск кулака, зробіть вдих. Повторіть вправу п'ять разів.

Виконання вправи із закритими очима подвоює ефект. Вправу слід виконувати двома руками одночасно.

2. Зробіть двома волоськими горіхами кругові рухи в одній долоні. Вправа розвиває моторику рук.

3. Злегка промасажуйте кінчик мізинця.

4. Покладіть горіх на кисть з боку мізинця(на долоні) і долонею іншої руки злегка натисніть і проробіть горіхом кругові рухи (3 хвилини).
Методика стирання негативної інформації з пам'яті Сядьте й розслабтеся. Закрийте очі. Уявіть перед собою чистий аркуш паперу, олівці, гумку. Подумки намалюйте на аркуші негативну ситуацію, яку треба забути. Це може бути реальна картинка, образна асоціація, символ тощо. Подумки візьміть гумку і послідовно «вितिрайте» з аркуша паперу цю негативну ситуацію доти, поки з аркуша не зникне картинка. Відкрийте очі. Зробіть перевірку: закрийте очі й уявіть той самий аркуш паперу. Якщо картинка не зникла, знову візьміть гумку і «вितिрайте» її до повного зникнення. Через деякий час вправу можна повторити.

Вправа-проект «Правила душевної рівноваги» Робота в групах.

Учасники об'єднуються у 2 групи . Запитання тренера: «Як ви вважаєте чи можливо подолати стрес ?». Отож ми об'єдналися в групи, для того щоб напрацювати «Поради як подолати стрес». У кожній групі для цього є 10 хв., тоді визначте по учаснику який буде презентувати ваші напрацювання.

Відбувається обговорення.

Після вправи, усім учасникам роздаються пам'ятки «Поради про подолання стресу».

Тренер: Я пропоную вам долучити поради психолога, які допоможуть вам знімати емоційне напруження, змінювати власне відношення до різних ситуацій.

Підбиття підсумків

Вправа «Скринька підсумків»

Мета: усвідомлення учасниками того, якою мірою реалізовані їхні очікування щодо тренінгу. Матеріали: кольоровий папір (бажано липкі аркуші), папір А1, скотч, плакат із зображенням скриньки. На столі лежать два стосики липкого паперу різного кольору, наприклад, синього і рожевого.

Тренер інструктує учасників: ви бачите на столі аркуші. Вони стануть нам у пригоді для підведення підсумку. На аркушах рожевого кольору ви напишете свої позитивні враження від тренінгу (що сподобалось найбільше), а на синіх аркушах - побажання щодо поліпшення нашої роботи або про те, що сьогодні вам не сподобалося (які були недоліки) (не забудьте вказати, чому саме). Не обов'язково брати і рожевий, і синій аркуші. Ви можете скористатися (при бажанні) тільки одним кольором. Після того, як ви опишете власні враження, підійдіть, будь ласка, до скриньки і наклейте свої аркуші на нього.

Тренер:

- Чи здійснились ваші очікування?
- Які знання ви здобули?
- Як ці знання ви використаєте у своєму подальшому житті?
- Що ви взяли особисто для себе?
- Оцініть вашу особисту активність під час тренінгу?

ВИСНОВКИ

За результатами написання магістерської роботи можна зробити наступні висновки:

1. Здійснили теоретико-методологічний аналіз проблеми професійного стресу у вітчизняній та зарубіжній літературі. Аналіз різних підходів до поняття «стрес» дозволив виділити основні *підходи до його визначення*:

- стрес – це певна ситуація, яка вимагає від людини додаткової внутрішньої мобілізації та змін у поведінці;
- стрес – це стан, який поєднує велику кількість фізіологічних та психологічних проявів;
- стрес – це негативні наслідки пережитих людиною гострих переживань, які негативно позначаються на її дієздатності та здоров'ї.

Встановили, що в межах професійно-орієнтований підходу до розуміння стресу, науковці зауважили на його професійну обумовленість і ввели у науковий простір поняття «професійний стрес». *Професійний стрес* – багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних, психологічних і соціальних реакціях на напружену ситуацію у трудовій діяльності людини; це специфічна нестача гармонії між працівником та його робочим довір'ям. Він виникає як відповідь на труднощі і спеціальні вимоги з боку професії.

У науковій літературі існує навіть таке поняття як «вчительський стрес». Учительський стрес (за М. Літтом і Д. Теком) – це досвід неприємних емоцій та фізичного болю, який виникає в разі загрози хорошему самопочуттю вчителя, або, коли перевищені його можливості справитися із нагальними проблемами.

Для роботи вчителя характерні 3 основних різновиди професійного стресу: інформаційний, емоційний та комунікативний.

2. Визначили причини та особливості професійного стресу педагога.

Дослідники відзначають, що професія вчителя належить сьогодні до групи найбільш стресозагрозливих професій. До чинників професійного стресу вчителів належать: підвищена тривалість робочого дня, високе психоемоційне навантаження, професійна відповідальність за результати навчально-виховної діяльності, постійна взаємодія з учасниками освітнього процесу, нетактовне звертання з боку адміністрації; незручний розклад, непродумані нововведення, нерівномірне педагогічне навантаження.

Наслідками сильного і тривалого стресу на роботі є професійне та емоційне вигорання.

Під впливом професійної діяльності у вчителя виникають сильні негативні емоції, образи, роздратування, зміни в мотивації, характері праці, порушення рухової та мовної поведінки. У спілкуванні проявляється підвищена подразливість, прояви агресії, невміння сформулювати відмову там, де це необхідно.

Вивчення професійного стресу показало, що його розвитку сприяє низька мотивація людини до діяльності і неможливість контролювати ситуацію.

3. Здійснивши емпіричне дослідження професійного стресу у педагогів, ми виявили, що за результатами методики «Оцінка професійного стресу» К. Вайсмана 60% вчителів досягли середнього рівня професійного стресу, у той час як 30% – низького рівня. Водночас у 10% опитаних педагогів рівень професійного стресу високий, в них організм близький до граничних можливостей чинити опір стресу. Його характерними рисами є дратівливість, втома, зниження загального рівня працездатності та дієздатності. Такий стан часто може стати причиною формування синдрому емоційного вигорання та професійної деформації особистості.

За допомогою методики «Схильність до стресу» Дж. Дженкісона в модифікації М.Фрідмана і Р.Розенмана було встановлено, що у 15% респондентів є схильність до стресу, яка характеризується зниженою стресостійкістю, частим та глибоким переживанням стресу, постійним

очікуванням несприятливого розвитку подій, що з часом може призводити до виснаження, емоційного вигорання і втрати життєвого тону.

Узагальнені результатами оцінки нервово-психічної напруги, астенії, зниженого настрою частково підтвердили результати попередніх методик діагностики професійного стресу. У 70% педагогів домінує стан нервово-психічної напруги, яка спостерігається при дискомфортному навантаженні у варіантах: інформаційного, інтелектуального, емоційного або рухового навантаження. Підвищені вимоги до результатів діяльності, усвідомлення високої відповідальності приводять до підвищеного емоційного навантаження вчителів.

Підвищений астеничний стан (60%) свідчить про наявність можливої втоми вкінці навчального року. Астенія виникає в результаті різних захворювань, а також при надмірних розумових і фізичних перенапруженнях, тривалих негативних переживаннях і конфліктах.

4. Отримані результати дозволили нам розробити рекомендації з профілактики професійного стресу у педагогів з метою попередження і надання допомоги вчителям, які схильні до цього. Одним з ефективних засобів є тренінг «Профілактика стресів у педагогічній діяльності». Метою цього тренінгу є освоєння технік і прийомів самостійної регуляції внутрішніх станів, зниження рівня ситуативної і особистісної тривожності, формування практичних навичок опанування себе в різних ситуаціях, оволодіння елементарними прийомами релаксації та аутотренінгу. Використання прийомів релаксації – могутній засіб, що дозволяє повністю розслабитися і знайти душевну рівновагу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Байдик В.В. Особливості використання копінг-стратегій у працівників закладів освіти в умовах професійного стресу. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2013. Вип. 2(31). С. 28–33.
2. Булах В. П. Стрес та його вплив на організм людини. *Медсестринство*. 2014. №3. С. 10–15. 128.
3. Вергуляцька А.Є. Профілактика професійного стресу і вигорання. Теорія та практика психокорекції особистості [Електронний ресурс] : електрон. зб. матер. III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 26 жовтня 2023 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Каф. психології ; /голов. ред.: Сафін О.Д. ; редкол: Дудник О.А., Вахоцька І.О., Якимчук І.П. Умань, 2023. С. 27–30. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/kafedra-psykholohii/>
4. Вестбрук Д., Рауф Х. Подолати панічний розлад. Львів : Свічадо, 2015. 78 с.
5. Влас Е.А. Анатомія стресса. Ганс Селье и его последователи. К.: Медкнига-Киев, 2016. 128 с.
6. Вовченко О.А. Стратегії запобігання стресу у психологічній діяльності фахівцями за умов війни. *Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій: збірник наукових праць* . МВЦ «Медінформ», м. Київ. 2023. стор. 40–45.
7. Гагалан Ю. Ресурси для подолання стресу. Стреси в професійній діяльності вчителя. *Психолог*. 2012. № 4. С. 29.
8. Генсон М. Е. Керування освітою та організаційна поведінка. [пер. з англ.]. Львів: Літопис, 2002. 384 с.
9. Гіржева Г.О. Стрес і стресові фактори в умовах професійної діяльності вчителя. *Освіта України в умовах воєнного стану: управління, цифровізація, євроінтеграційні аспекти* (2022). С243–245
10. Гірняк Н. Я. Стреси в житті людини : URL: <https://www.bestreferat.ru/referat221071.html>

11. Допомога людині яка знаходиться у стані шоку, стресу чи травми / Бондаровська В.М., Кульбачка Т.В., Ламах Е.Б., Козуб Л.І. Київ, 2015. 24 с.
12. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л.М.Карамушка, Т.В.Зайчикова, О.С.Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф.Філатова, О.А.Філь. К. : Міленіум, 2004. 24 с.
13. Дудник О.А., Вергуляцька А.Є. Стрес та стресостійкість у педагогічній діяльності. Матеріали XII-тої Всеукраїнської наукової Інтернет-конференції «Актуальні питання психології: теорія, методика, практика» 11-12 жовтня 2023 року / гол. ред. Перепелюк Т.Д. Умань. С. 28-31. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/kafedra-psykholohii/>
14. Емоційне вигорання. Серія «Психологічний інструментарій» /Упоряд. В. Дудяк. К.: Главник, 2007. 128 с.
15. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2010. № 4. С. 66–73.
16. Заболотна В.О. Соціально-психологічні технології корекції рівня стресу в організаціях. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2015. №2 (27). С. 26–34.
17. Завгородня О.В. Проблема психологічного здоров'я: спроба теоретичного аналізу. *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. №1. С. 55–60.
18. Зайчикова Т.В. Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка* : збірник наукових праць. 2008. № 3(24). С. 135–137
19. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
20. Калошин Б.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 8, 9. С. 58–67.

21. Калька Н. До проблеми синдрому «емоційного вигорання» сучасного педагога (психологічний аналіз). *Педагогічна думка*. №1, 2002. С. 78–80.
22. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу: навч. посіб. К.: Логос, 2015. 127 с.
23. Карамушка Л.М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія. К. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. 250 с.
24. Каткова Т.А., Денисов І.Г. Психологічні особливості становлення ділових відносин в колективі . *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. Запоріжжя. С. 87–91.
25. Каткова, Т.А., Варіна, Г.Б. Соціально-психологічні детермінанти, що впливають на розвиток професійного стресу. *Актуальні проблеми неперервної освіти в інформаційному суспільстві*: зб. матеріалів Міжнар. конф.. 2020. С. 326–328.
26. Керик О. Професійне вигорання та прояви «вторинної травми» у фахівців системи «людина-людина». *Проблеми гуманітарних наук* : збірник наукових праць ДДПУ імені Івана Франка. Дрогобич, 2013. Вип. 31 С. 64–73.
27. Киселиця О.М., Богданюк А.М., Гуліна Л.В., Свекла Р.М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С.89–92. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/3.3/25.pdf>
28. Кіпенський А.В., Підбуцька Н.В., Пономарьов О.С. Подолання наслідків стресу у науково-педагогічних працівників під час воєнного стану *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*: тези доповідей XXX міжнародної науково-практичної конференції (19-21 жовтня 2022 р). Харків: НТУ «ХПИ». 2022 С.754–755.

29. Кісіль З.Р., Кісіль Р-В. В. Психологічні чинники професійного стресу у працівників Національної поліції України. *Соціально-правові студії*. 2019. Вип. 1 (3). С. 22–31.
30. Ковальчук Н.В., Шопша М.М., Особливості прояву синдрому «професійного вигорання» у викладачів: теоретичний аспект. *Психологія. Науковий журнал*. URL: http://medpsychology.pp.ua/prof_vygor-sn
31. Когут О. Стресостійкість особистості в екстремальних умовах праці. *Psychological journal*. 2020. Том. 6 Вип. 3. С. 65–73.
32. Кокун О. М. Особливості прояву стресостійкості майбутніх фахівців соціономічних професій. *Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian Scientific Journal*. 2016. № 03 (11). URL: <https://cutt.ly/YffApVA>
33. Комарова П. Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf
34. Корольчук В. М. Копінгові особливості адаптивних ресурсів стресостійкості особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2011. Вип. 1. С. 164–171. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2011_1_32.
35. Косигіна О. Підвищення стресостійкості як передумова профілактики стресових перевантажень у педагогічних працівників. *Нові технології навчання*. 2020. № 93. С. 118–127.
36. Косигіна О., Марченко О., Мірошніченко О. Психопрофілактика стресових перевантажень у педагогічних працівників: досвід закладів освіти в Україні та Польщі. *Українська полоністика*. 2020. №18 С.136–144.
37. Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти своє здоров'я та подолати стрес. *Психолог*. 2009. №29–30 (365–366)
38. Лазуренко С. І. Психофізичні механізми стресу. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*: зб. наук. праць. Київ, 2014. С. 152–165.

39. Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навч. посіб. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
40. Макаренко О. М., Федосеева І. В. Гострі психологічні реакції людини на стресогенні події. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2005. Т. 47. С. 45–48.
41. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Бендерець Н.М., Шевченко А.М. Психологічне здоров'я персоналу організацій: проблеми та технології забезпечення. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. Київ. 2020. Вип. 2 (1). С. 1–9.
42. Марковець Е.Л. Исследование стрессовых состояний у педагогов. *Наука і освіта*. Науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. Одеса. 2000. № 4. С. 61–65.
43. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник*. № 2(1). 2012: Львівського державного університету внутрішніх справ. С. 444–452.
44. Мешко Г. М. Професійний стрес у діяльності педагога: *Педагогічний альманах*: зб. наук. пр. / редкол.: В. В. Кузьменко та ін. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2013. Вип. 19. С. 95–101.
45. Мешко Г. М., Мешко О. І. Підготовка майбутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я. *Development and modernization of social sciences: experience of Poland and prospects of Ukraine: Collective monograph*. Vol. 2. Lublin, 2017. 336 p. С. 206–223.
46. Мешко Г.М., Мешко О.І., Збереження і зміцнення професійного здоров'я вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічний альманах : збірник наукових праць*. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2021. Вип. 47. С. 88–95.
47. Мешко Г., Мешко О. Професійне здоров'я педагога як об'єкт діяльності шкільної психологічної служби. *Психолог*. 2007. №36 (276)

48. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник . Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
49. Неверенко В.О. Професійний стрес та рівень психологічної компетентності педагогічних працівників. 2019. С. 80–82. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/14848/1/Neverenko.pdf>
50. Ноздрова О. П. Методи подолання стресу в педагогічному середовищі. *Модернізація освітнього процесу в сучасних закладах освіти : збірник наукових праць / редкол. О. Я. Чебикін та [ін.]; Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»; Нерубайський навчально-виховний комплекс «школа-гімназія» Нерубайської сільської ради. Одеса: Університет Ушинського, 2022. С. 160–166.*
51. Олійник І.В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки».* 2017. № 1 (13). С. 118–125.
52. Осадько О. Психосоматичні проблеми педагогічних працівників. *Психолог.* 2005. № 34. С. 19–22.
53. Осьодло В. І. Особистісні чинники подолання стресових ситуацій в особливих умовах. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* 2013. Вип. 14 (1). С. 242–252.
54. Павленко В.В. Психологія вчителя в стресових професійних ситуаціях. Київ: РВЦ КДПУ ім. В. Винниченка, 2006. 255 с.
55. Плужник Я.А. Соціально-психологічні детермінанти організаційно-управлінського стресу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05. Львів, 2011. 21 с.
56. Пляка Л.В., Кайдалова Л.Г., Альохіна Н.В. Формування стресостійкості як складової психологічного здоров'я сучасного викладача. *Молодий вчений.* 2019. № 3 (67). С. 144–148. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/3/29.pdf>

57. Професійне вигорання педагога. URL: <https://sites.google.com/site/psihologprofteh/metodicna-skarbnicka/profesijne-vigoranna>

58. Психологічна профілактика стресових перевантажень серед шкільної молоді: наук.-метод. посіб. для пр. психол., соц. прац., учителів та працівників служб.

59. Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології : навч. посібн. Київ : Кондор, 2005. 278 с.

60. Рябокiнь I.O. Стрес-менеджмент як фактор впливу на якість трудового життя викладачiв вищої школи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 22. С. 720–725. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/136.pdf>.

61. Савенкова I.I., Косенчук В.Г. Психологічні особливості професійного стресу у вчителів. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2020. №1 (20) листопад. С. 48–53.

62. Сапольскі Роберт. Психологія стресу («Чому зебри не страждають на виразку») 2020. 400с. URL: <https://chitaka.com.ua/knigi/chomu-zebry-ne-strazhdayut-na-vyrazku/>

63. Сидоренко I. В. Професійне вигорання педагогів: детермінанти, запобіжні заходи та стратегії подолання. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу*. Матеріали III Всеукраїнського науково-практичного форуму (21–26 квітня 2020 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2020. С.141–144.

64. 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. 368 с.

65. Терещенко К.В. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2020. Вип 55 (1). С. 59–65.

66. Погорілко С. В. Психологічна допомога людині в стані стресу. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу*. Матеріали III Всеукраїнського науково-практичного форуму (21–26 квітня 2020 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2020. С.128–131.

67. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів. *Психолог.* 2007. №47 (287).

68. Топол В. Чути себе: як боротись з професійним вигоранням у вчителів. Нова Українська школа, 2017. URL: <https://nus.org.ua/articles/chuty-sebe-yak-borotys-z-profesijnym-vygorannyam-u-vchyteliv/>

69. Ходаківський Є.І. Психологія управління : підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.

70. Циганчук Т.В. Стрес у професійній діяльності. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 30. С. 669–678. URL: <http://reproduct-endo.com/index.php/2227-6246/article/download/158121/157515>.

71. Цимбалюк Ж.О., Козєєв І.В. Фактори впливу на рівень функціонального стану організму педагогів в процесі роботи. *Вісник Сковородинівської академії молодих учених*. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2019. С. 30–34.

72. 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.

73. Щербак І.М., Шевченко А.С., Грезєва Г.Ю. Стрес та його вплив на організм людини . *Педагогіка здоров'я* : зб. наук. пр. IX Всеукр. наук.-практ. конф., Чернігів, 27–28 верес. 2019 р. / ДНУ «Ін-т модернізації змісту освіти» [та ін.]. Чернігів, 2019. С. 243–245. URL: <http://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/6171>

74. Agyarong B., Obuobi-Donkor G., Burbach L., Wei Y. Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *Int J Environ Res*

Public Health. 2022. 19(17) URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9518388/>

75. Everly, G. E., & Lating, J. M. (2002). *A clinical guide to the treatment of the human stress response* (2nd ed.). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

76. Gomez D. Is Pushing Many Teachers Out Of The Profession URL: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2022/02/23/stress-is-pushing-many-teachers-out-of-the-profession/>

77. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M.P. Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001. Vol. 52. Pp. 397-422.

78. Margolis B. L., Kroes W. H., Quinn R. P. Job stress: an anlisted occupational hazard. *Journal of Occupational Medisine*. 1974. 16. № 6. P. 659–661.

79. McGrath J. E Stress and Behavior in organizations. *Handbook of industrial and organization psychology*. 2022. № 5. URL: https://www.researchgate.net/publication/290993436_Stress_in_Organizations

80. Ross K., Altmaier E. A. *Handbook of Counseling for Street at Work*. London: Sage Publication, 1999. 108 p

81. Selye H. *The stress of life*. New York: McGraw-Hill, 1956. P. 81–94.

82. Wettstein A., Schneider S., Holtforth M., La Marca R. Teacher Stress: A Psychobiological Approach to Stressful Interactions in the Classroom URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.681258/full>

83. Will M. What's Happening to Teacher Stress Levels URL: <https://www.edweek.org/teaching-learning/whats-happening-to-teacher-stress-levels/2023/06>