МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра пропедевтики внутрішньої медицини №2 та медсестринства

Кваліфікаційна (магістерська) робота
за спеціальністю 223 «Медсестринство»,
освітня програма «Сестринська справа»

на тему:

ПРОФЕСІЙНЕ ТА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ МЕДИЧНОГО КОЛЕДЖУ

Виконала: студентка 2 курсу,
ІІІ медичного факультету з підготовки вітчизняних та іноземних здобувачів освіти
Чаган Надія Миколаївна

Керівник: професор, д.мед.н.
Бездітко Тетяна Василівна

Харків – 2022 р.

ЗМІСТ

№ з/п	Зміст	Сторінка
	Вступ	3
Розділ I	Психологічні та фізіологічні основи емоційного стресу. Його вплив на діяльність людини	
1.1	Емоційна сфера людини	4
1.1.1	Види емоцій та їх ознаки	5
1.2	Поняття стресу	8
1.2.1	Механізм виникнення стресу	10
1.2.2	Причини виникнення та ознаки стресу	11
1.2.3	Вплив стресу на професійну діяльність особи	13
1.3	Синдром професійного вигорання	16
1.4	Синдром емоційного вигорання	19
1.5	Методи профілактики та уникнення професійного та емоційного вигорання	23
Розділ II	Дослідження причин та рівня емоційного та професійного вигоряння педагогічних працівників медичного закладу	
2.1	Методи та організація дослідження	29
2.2	Оцінення та аналіз результатів дослідження	34
	Висновок та пропозиції	41
	Список використаної літератури	43

ВСТУП

Професійна діяльність педагогічних працівників медичного закладу припускає емоційну насиченість, психофізичну напругу і високий відсоток чинників, що викликають стрес. Стресові ситуації, що виникають на заняттях, при взаємовідносинах в колективі – це звичні і часто виникаючі явища.

Дослідження емоційного та професійного вигоряння педагогічних працівників є досить актуальною проблемою. Педагоги витрачають багато енергії, зусиль для того, щоб встановити взаємозв'язок між студентами, колегами та співробітниками, і при цьому вони мають вміти управляти своїми емоціями, зберігати спокій.

Зважаючи на вищевикладене, проблема профілактики професійного та емоційного вигоряння у викладачів має бути пріорітитетною.

Об'єкт дослідження: професійне та емоційне вигоряння колективу педагогічних працівників КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я «ВОВЧАНСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ» ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Мета науково-дослідної роботи: проаналізувати ступінь емоційного вигоряння у педагогічних працівників, ступінь емоційного стресу, фактори й умови, які його викликають. Необхідність профілактики професійного та емоційного вигоряння у педагогічних працівників.

Завдання:

1) Проаналізувати наукову літературу щодо виникнення конфліктних ситуацій та їх вплив на професійну діяльність особи.

2) Визначити фактори ризику професійного та емоційного вигоряння педагогічних працівників медичного коледжу.

3) Провести дослідження професійного та емоційного вигоряння у педагогічних працівників медичного закладу.

Розділ 1

Психологічні та фізіологічні основи емоційного стресу. Його вплив на діяльність людини

1.1 Емоційна сфера людини

Емоційна сфера людини тісно пов’язана з мотиваційною. Потреби в чомусь супроводжуються позитивними чи негативними переживаннями стосовно можливості їх задоволення.

Емоції і почуття забезпечують відтворення та пізнання навколишнього світу. На відміну від пам'яті, мислення, сприймання, емоції та почуття відображають дійсність у формі переживань. Пізнаючи світ, людина сприймає предмети і явища в різних аспектах. Одні події викликають захоплення, інші – гнів. Захоплення, гнів, радість – це є проявами суб'єктивного ставлення людини до оточуючих предметів і явищ, її емоційні переживання.

Отже, емоції – це форма переживань організмом своєї життєдіяльності. Життєва важність інформації відбивається в емоційних переживаннях. Якщо предмети чи явища задовольняють потреби людини, то це викликає позитивні емоції, якщо ні – негативні.

Емоції можуть істотно впливати на процес діяльності. Переживання життєвого смислу явищ і властивостей світу, або емоцій, - необхідна передумова людської активності. Емоційні процеси забезпечують передусім енергетичну основу діяльності, є мотивами її. Емоції визначають якісну і кількісну характеристику поведінки. Вони також забезпечують селективність сприймання – вибір об'єктів середовища, які впливають на людину і мають для неї значення.

1.1.1. Види емоцій.

Види емоцій:

- ✓ прості та складні;
- ✓ стенічні та астенічні.

Прості емоції це переживання направлені на задоволення чи незадоволення фізіологічних потреб (насолода від їжі). Складні, в свою чергу, виникають внаслідок усвідомлення предмета, що їх викликав (насолода від захоплення мистецтвом).

Стенічні емоції – посилюють активність життєдіяльності організму, спонукають до діяльності, астенічні – пригнічують людину, знижують її енергію.

З точки зору фізіології емоції – це наслідок діяльності нервової системи людини. Природа емоцій, так як і психічні явища – рефлекторна. Фізіологічним механізмом емоцій являється діяльність гіпоталамуса, лімбічної системи та сітчастого утвору. Кора півкуль великого мозку відіграє головну роль у виявленні почуттів та емоцій. Підкірковими центри нервової системи та кора мозку постійно взаємодіє. Підкіркові центри активно впливають на кору півкуль великого мозку як джерело їхньої сили, тонізують та активують кору мозку, надсилаючи подразнення. Кора надає відповідь на збудження, після чого вони здійснюють певні дії або викликають відповідну поведінку.

Емоційні явища розрізняють за еволюційною, структурною та функціональною ознаками.

Еволюційна ознака має три рівні проявів емоцій.

І рівень – емоційний тон відчуттів, який насичує образи та самопочуття людини.

ІІ рівень – емоції, що мають чіткий предметний характер. Це широкий спектр позитивних і негативних емоцій, які відображають ставлення людини до події, яка відбулася в житті.

ІІІ рівень – емоції, пов'язані з інтелектом. Вони відображають стійке відношення людини до оточуючого світу і виникають шляхом узагальнення емоцій. Цей рівень формується мірою становлення людини як особистості, а також визначає динаміку її емоційного життя. Наприклад: почуття любові до людини викликає іншу емоційну реакцію: тривогу за неї, сум під час розлуки.

Зміст функціональної ознаки є оцінювання смислу явищ життя. Виявляються провідні та похідні емоції.

Провідні емоції сигналізують про сутність предмета певної потреби. Вони передують діяльності, забезпечуючи перетворення предмета потреби в конкретно стійкий мотив. До цього ряду належать біологічні, соціальні та психологічні емоції. А уже в процесі діяльності виникають похідні емоції і виявляють ставлення особистості до того, що спонукає або ж навпаки, перешкоджає задоволенню його потреб. Проявляються вони в конкретних ситуаціях та оцінюють сенс явищ, зумовлених відношенням людини до провідного мотиву діяльності. Наприклад: емоції успіху або невдачі вказують особистості про ступінь успішності його діяльності. В свою чергу їх можна поділити на констатувальні, передбачувальні і узагальнювальні.

Констатувальні емоції відмічають вдалі або невдалі спроби індивіда досягти цілі, передбачувальні – функціонують у ситуаціях, які повторюються. Виходячи з констатувальних, передбачувальні емоції свідчать про можливий вихід певного варіанта дії.

Узагальнювальні емоції тісно співпрацюють з провідними та підвищують діяльність у разі прогнозу гарного успіху, або, навпаки, пригнічують діяльність при загрозі певних сумнівів.

За структурною ознакою емоційні явища виділяють:

- ✓ емоційний тон
- ✓ власне емоції
- ✓ афекти

- ✓ пристрасті
- ✓ настрій
- ✓ стрес
- ✓ фрустрація

Емоційний тон – форма емоцій невиразних почуттів, яка супроводжує життєвоважливі впливи смакового, температурного, больового характеру. Ці впливи оцінюють рівень сприятливості дії на організм певних подразників.

Власне емоції є вираженням відношення людини до будь-яких життєвих ситуацій. На відміну від емоційного тону, власне емоції – визначені стани, які виникають для задоволення певної потреби.

Афекти – сильний, короткочасний емоційний стан, пов'язаний з різкою зміною значущих для суб'єкта обставин. Він виникає внаслідок травмівної ситуації. В стані афекту поведінка людини носить непрогнозований та нерегульований характер.

Пристрасті – тривожні емоції, що на певний проміжок часу «забарвлюють» життя, значно відображаються на спрямованості та динаміці діяльності.

Настрій – емоційний стан, який на певний час змінює ставлення людини до дійсності. На відміну від інших емоційних станів, настрій не має предметного змісту, це несвідомі чи фізіологічні процеси.

Стрес – емоційний стан, який виникає в ситуаціях, які порушують встановлений хід життя. Зважаючи на мінливість фізичного і соціального світу, стрес є природною реакцією організму, повне звільнення людини від стресу означає, що життя зупинилося.

Фрустрація – негативний емоційний стан, що супроводжується осмисленням неможливості досягти поставленої цілі. Вона веде до змін в поведінці людини. Може виявитися як в агресії, так і в депресії.

1.2. Поняття стрес

В сьогоденні слово «стрес» є одним з найуживаніших не тільки в медико-біологічних науках, а також часто вживається в побутових розмовах звичайних громадян. Стресом намагаються пояснити все. Вживаючи це слово, ми не завжди розуміємо та задумуємось, що воно означає та яке має походження.

Кожна людина прагне встигнути зробити все, не відстати від інших, досягнути більшого, перевершити саму себе, але на жаль не завжди все виходить так, якби хотілося. Часто наші зусилля виявляються безплідними.

Починаючи з XIX століття у психології людини почали все більше проявлятися такі негативні відчуття, як відчуття самотності, загального не задоволення своєю роботою, втрата сенсу життя, втрата рівноваги, яка колись була більше присутня людині. Людина загнала себе на дорогу духовних та психологічних нещасть. Як виявилось людська психіка не достатньо адаптована до таких психологічних навантажень. Тривалі та значні фізичні, психологічні навантаження, які перевищують норми, призводять до порушення функціонування окремих органів та до серйозних проблем.

Поняття «стрес» вперше визначено, при публікації статті Г. Сельє «Синдром, викликаний різними ушкоджуючими впливами». Дослідження Сельє дозволили виявити, що в причинах виникнення багатьох захворювань розрізняють: власне пошкодження і компенсаторно-пристосувальні реакції організму на нього. Саме з таких позицій він оцінив комплекс змін, викликаних стресом, і пізніше назвав його «загальним адаптаційним синдромом».

З часом поняття «стрес» стало більш широким.

Стрес – це напружений стан людини, який виникає при дії на нього емоційно негативних та екстремальних факторів навколишнього середовища. Іншими словами, стрес – це універсальна реакція організму на різні за своїм характером подразники. Під впливом стресу в людини змінюється поведінка, вона стає розгубленою, безладною. Зміна поведінки є певним захистом

організму на дію сильних подразників. Тільки керовані і спокійні люди можуть контролювати свою поведінку в стресовій ситуації. Але часті стресові ситуації змінюють психічні властивості особистості, яка стає більш сприйнятливою до негативних впливів стереотипів. Силу впливу стресового подразнення визначає не лише його об'єктивна величина (інтенсивність фізичної і розумової напруженості, реальність загрози життю тощо), а й психічний стан людини. Наприклад: якщо людина впевнена, що вона спроможна контролювати стресову ситуацію (наприклад, може на свій розсуд зменшити фізичне або розумове напруження, уникнути небезпечної ситуації), то вплив стресового чинника зменшується. Видимі порушення психічної діяльності та здоров'я людини ми можемо спостерігати у випадках, коли особа не може вплинути, змінити стресову ситуацію, почуває себе приреченою.

У повсякденному житті людини Ганс Сельє виділяє два виду стресу – еустрес та дистрес: еустрес поєднується із бажаним ефектом, дистрес – із небажаним. Другий завжди неприємний, оскільки пов'язаний із шкідливим стресором. Стресові стан;: особливо часто спричиняють різні серцево-судинні і шлунково-кишкові захворювання Основним чинником при цьому є розподіл у часі дії стрссора. Виникнення і розвиток захворювання, наприклад, виразки шлунка, пов'язані з тим, що дія стресора збігається з циклом секреції травної системи і посилює виділення соляної кислоти. Яких: останньої виділяється забагато, це призводить до подразнення, а потім і до запалення слизової оболонки шлунка і дванадцятипалої кишки, і, як наслідок, виникають гастрит, виразкова хвороба тощо.

Стрес може бути як корисним, так і руйнівним. Він може сприяти мобілізації людини, підвищити її адаптаційні можливості в умовах дискомфорту й небезпеки (еустрес, конструктивний, корисний), а може й руйнувати людину, різко знизити ефективність її роботи і якість життя (дистрес, деструктивний, руйнівний).

1.2.1. Механізм виникнення стресу

У ході розвитку стресу спостерігають чотири стадії:

І стадія тривоги (напруження, чекання) - це стадія мобілізації захисних сил, у межах якої Сельє розрізняє шок і протишок. Під час шоку знижується артеріальний тиск, зменшується частота дихальних рухів і скорочень міокарда, знижується температура тіла, тонус скелетних м'язів, рівень глюкози в крові, підвищується проникність стінок капілярів, згущується кров, що супроводжується руйнуванням білків, інволюцією лімфоїдної тканини, появою геморагічних висипань і виразок на слизовій оболонці шлунка та дванадцятипалої кишки. Шок змінюється протишоком — включенням механізмів протидії пошкодженню. Збільшується частота скорочень серця, дихання, підвищується температура тіла, рівень глюкози і ненасичених жирних кислот у крові, зменшується вміст глікогену в печінці. Завдяки згаданим змінам покращується кровозабезпечення мозку, серця, скелетних м'язів.

ІІ стадія опору (резистентності, адаптивна, власне стрес) — настає тоді, коли стрес-фактор сягає найвищого значення. Рівень опірності організму знижується. Якщо стресор достатньо сильний, то опірність може впасти до нуля.

ІІІ стадія тривоги змінюється стадією резистентності. Ключовий процес цієї стадії - гіпертрофія кори надниркових, збільшення їх функціональних резервів, перехід системи «гіпофіз — кора надниркових» у стабільний режим функціонування з нормалізацією глюкокортикоїдів у крові. Ці гормони протидіють запаленню, зменшують судинну проникність, стимулюють глюконеогенез, гальмують реакції гуморального та клітинного імунітету.

IV стадія виснаження (дезадаптації, дистресу) — настає тоді, коли подразник продовжує діяти і знижуються можливості протистояння стресу внаслідок виснаження резервів людини. Критично знижується загальна

опірність організму. Стрес «захоплює» людину і може призвести до розвитку будь-якої психосоматичної хвороби.

1.2.2. Причини виникнення та ознаки стресу.

Стресори – це чинники навколишнього середовища або особисті, дія яких виводить з рівноваги фізіологічні й психічні функції людини, що впливають на нервову систему організму та спричиняють виникнення стресу.

Стрес-подразники бувають 3 типів:

- ✓ стрес-подразники I категорії нам практично не підвласні: ціни, податки, погода, характер людей, які нас оточують;
- ✓ стресори II категорії — це стресори, на які ми можемо і повинні впливати: необдумані наші дії, нездатність керувати своїм часом. Тобто це те, на що ми повинні звертати увагу і при правильності дій, ми можемо змінити ситуацію;
- ✓ до III групи стресорів належать події та явища, які ми самі перетворюємо на проблеми. Для того, щоб позбутися стресора III групи, нам лише необхідно по-іншому подивитись на ситуацію.

Наприклад, всім відомий герой роману Д. Дефо Робінзон Крузо, опинившись на безлюдному острові зумів знайти позитивні сторони в сумних обставинах свого положення. Він поділив зошит на дві колонки і в лівій написав підзаголовок «Зло» під яким: «Я закинутий на безлюдний острів», а поруч під заголовком «Добро» відмітив: «Але я живий, я не потонув подібно всім моїм товаришам». Якщо ми оволодіємо технікою позитивного мислення, то побачимо, що існує немало світлих смуг у самих неприємних обставинах нашого життя.

Важливо знати, які події і у яких випадках є стресогенними саме для вас — це допоможе пом'якшити негативні наслідки. Також важливо навчитись

виявляти у себе ознаки стресового напруження та переводити ці сигнали зі сфери почуттів (емоційної') у сферу розуму (раціональну).

Ознаки стресового напруження (за Шеффером):

- ✓ неможливість зосередитись на чомусь;
- ✓ надто часті помилки в роботі;
- ✓ погіршення пам'яті;
- ✓ часте виникнення відчуття втоми;
- ✓ дуже швидке мовлення;
- ✓ часті болі (спина, голова, ділянка шлунка);
- ✓ підвищена збудливість;
- ✓ робота не приносить попереднього задоволення;
- ✓ втрата почуття гумору;
- ✓ різко збільшена кількість викурених сигарет;
- ✓ потяг до вживання алкогольних напоїв;
- ✓ постійне відчуття недоїдання або втрата апетиту;
- ✓ неможливість вчасно завершити роботу.

Причини стресового напруження:

- ✓ набагато частіше вам доводиться робити не те, що б хотілося;
- ✓ вам постійно бракує часу - не встигаєте нічого зробити;
- ✓ ви постійно хочете спати;
- ✓ ви бачите надто багато кольорових снів, особливо коли дуже втомилися за день;
- ✓ ви дуже багато курите та/або споживаєте більше ніж звичайно алкогольних напоїв;
- ✓ вам майже нічого не подобається;
- ✓ у вас постійні конфлікти як вдома, так і на роботі;
- ✓ відчуваєте незадоволеність життям і жити взагалі не хочеться;
- ✓ з'являється комплекс неповноцінності;

- ✓ вам немає з ким поговорити про свою проблему, ніхто вас не розуміє;
- ✓ ви не відчуваєте поваги до себе;
- ✓ у вас є якесь хронічне захворювання або постійно турбує біль;
- ✓ ви не задоволені своїм особистим та сексуальним життям.

1.2.3. Вплив стресу на професійну діяльність людини

Стрес негативно впливає на здоров'ї людини, на відчуття благополуччя, на задоволеність життям. Якщо у вивченні фізіології стресу є певні успіхи - знайдені достатньо надійні фізіологічні і біохімічні індикатори, детально описана динаміка стресових змін, то в дослідженні психологічних аспектів стресу білих плям набагато більше.

Організація праці фахівців різних професійних груп, пов'язаної з інтенсивним і нерідко напруженим міжособовим спілкуванням, стає останніми роками об'єктом все більш активної уваги психології і медицини. Це повною мірою відноситься до педагогічних працівників, медиків, психологів. Особливе місце в питанні ефективної організації праці таких фахівців займає проблема професійного стресу, або синдрому "вигорання". Його розглядають як багатовимірний феномен, що виражається в психічних і фізіологічних реакціях на широкий круг ситуацій в трудовій діяльності людини, при цьому негативні наслідки професійного стресу розглядають в декількох площинах: вплив на результати праці, психічне і фізичне здоров'я самих педпрацівників. Порівняння особливостей формування і протікання "вигорання" в трьох різних видах професійної діяльності (коли об'єктом праці є люди, матеріальні об'єкти або інформаційні потоки; комбінація перших два) показує, що у фахівців, що працюють з людьми, професійний стрес наголошується найчастіше.

Серед характеристик комунікативних професій, що істотно впливають на розвиток стресу, відзначають: обмеження можливості використання наявного особового потенціалу; монотонність роботи; високий ступінь невизначеності в

оцінці виконуваної роботи; незадоволеність соціальним статусом. І лише після цього як стресогенні чинники розглядають низький рівень оплати і незадовільні умови праці, вважаючи їх важливими, але не ведучими, як це часто здається, джерелами професійного стресу у педагогічних працівників.

Необхідно зазначити, що невеличка доза стресу справляє позитивний вплив на нашу психіку, повертає нам молодість і життєві сили, відточує наші навички долати побічні ефекти неприємних ситуацій. Справжня проблема полягає в руйнівних наслідках тих стресів, які називають дистресами, що руйнують і кар'єру, і стосунки, і шлюб, і здоров'я, і життя людини. Засвідчено: нездатність долати повсякденні стреси є головною причиною захворювань.

- за об'єктом впливу: фізіологічний або психологічний (емоційний).

Фізіологічний стрес виникає від фізичного перевантаження організму і (чи) впливу на нього шкідливих чинників навколишнього середовища (зависока чи занизька температура в робочому приміщенні, сильні запахи, недостатнє освітлення, підвищений рівень шуму).

Психологічний стрес є наслідком порушення психологічної стійкості особистості з низки причин: ображеного самолюбства, образи, роботи, що не відповідає кваліфікації. Крім того, такий стрес може бути наслідком психологічного перевантаження людини: виконання занадто великого обсягу робіт та відповідальності за якість складної й тривалої роботи. Емоційний стрес є варіантом психологічного стресу, що виникає в ситуаціях загрози, небезпеки, образи.

Інформаційний стрес виникає в ситуаціях інформаційних перевантажень чи від інформаційного вакууму.

Професійний стрес — це емоційний стан людини, який викликається несподіваною та напруженою ситуацією у трудовому колективі, конфліктними взаємовідносинами, інтелектуальним і емоційним перевантаженням. Тривалі професійні стреси призводять до виникнення синдрому емоційного вигорання.

Біосоціальна природа людини призводить до виникнення нового виду стресу - психосоціального. Психосоціальний стрес - це патофізіологічні зміни в організмі у відповідь на звичайні фактори та реали повсякденного життя, що набувають домінуючого значення. Вони чисельні: це й побутовий стрес, це стрес вдома і на роботі, це фінансовий стрес, екологічний стрес, це відчуття тривоги, депресії, невпевненості в завтрашньому Дні.

З психологічної точки зору стан стресу включає специфічну форму відображення людиною екстремальної ситуації і модель поводження як відповідну реакцію на це відображення. Експериментально доведено, що стрес від фізичних навантажень не є таким страшним і руйнівним, як стрес, зумовлений крахом надій, невдачею, розумовим перевантаженням, невпевненістю в собі.

У фокусі проблеми професійного стресу знаходиться відповідність/невідповідність потенційних можливостей професіонала і соціальних умов його діяльності. Тому ця проблема розглядається в комплексі "фахівець комунікативної професії - його соціальне оточення". Дуже важливий аспект емоційної заразливості синдрому "вигорання", що також підкреслює його соціальну природу.

Як основні характеристики синдрому "вигорання" наголошуються: емоційне виснаження, що призводить до зниження професійної продуктивності; деперсоналізація (знеособленість і прагнення формалізувати роботу); зниження професійної самооцінки.

Можна відзначити, що професійний стрес виникає як наслідок зниження професійної мотивації і що "вигорання" і збереження захопленості роботою - це два боки взаємин людини і професії. Багатьма дослідженнями доведено, що професійна деформація, яка розвивається поступово, у педагогічних працівників досить часто приводить до того, що наростає тенденція до негативного, нерідко навіть приховано-агресивному відношенню до студентів, спілкуванню з якими

відбувається шляхом критики, тиску. В результаті такої поведінки, природно, страждають обидві сторони.

Розвитку такого стану сприяють певні особисті особливості: високий рівень емоційної лабільності, високий самоконтроль, особливо при вираженні негативних емоцій з прагненням їх подавити, раціоналізація мотивів своєї поведінки, схильність до підвищеної тривоги і депресивних реакцій, пов'язаних з недосяжністю певних стандартів і пригніченням в собі негативних переживань. Відомий парадокс полягає в тому, що здатність педагогічних працівників пригнічувати свої негативні емоції, пов'язані зі складною комунікацією зі студентами, іноді може бути їх сильною стороною, але нерідко це стає і слабкістю. У зв'язку з цим доводиться активно переконувати педагогів, що звертатися до "людини в самому собі" просто необхідно. Корисно пам'ятати про те, що в ситуації будь-якого стресу ми самі є одночасно і частиною наших проблем, і частиною їх рішень.

Професійний стрес – це проблема не стільки в людині, скільки в недозволені нею ситуацій у взаєминах і в структурі міжособової взаємодії, нечіткого позначення соціальних ролей і функцій, недостатньої емоційної підтримки з боку колег і керівництва.

1.3. Синдром професійного вигорання

Синдром професійного вигорання –

Симптоми синдрому професійного вигорання

умовно можна розділити на такі групи: психофізіологічні, соціально-психологічні й поведінкові.

Психофізіологічні симптоми:

1. Почуття постійної втоми протягом доби, навіть вранці, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми).

2. Відчуття фізичного та емоційного виснаження, зниження сприйнятливості й реактивності на зміни навколишньої дійсності (відсутність реакції зацікавленості на події).

3. Загальна слабкість, зниження активності, погіршення біохімічних показників крові і гормональних показників, безпричинний головний біль, постійні розлади функції травного тракту.

4. Різка втрата чи різке збільшення маси тіла, повне або часткове безсоння (швидке засинання і відсутність сну рано- вранці, починаючи з 4-ї години ранку, або, навпаки, нездатність заснути до 2—3-ї години ночі і важке пробудження вранці).

5. Постійний загальмований стан і бажання спати протягом усього дня.

6. При фізичному чи емоційному навантаженні з'являється задишка, порушується дихання.

7. Погіршення сенсорної системи організму (зору, слуху, нюху й дотику), втрата тілесних відчуттів.

Соціально-психологічні симптоми:

1. Знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості (байдужість, нудьга, пасивність і т.д.).

2. Підвищена дратівливість на незначні події.

3. Присутні вибухи немотивованого гніву чи відмова від спілкування («відхід в себе»).

4. Постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому).

5. Почуття безпричинного занепокоєння, підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»).

6. Негативна установка щодо життєвих та професійних перспектив («як не намагайся, все одно нічого не вийде»).

Поведінкові симптоми

1. Відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її — усе складніше й складніше.

2. Співробітник значно змінює свій робочий режим дня.

3. Незалежно від об'єктивної потреби працівник бере роботу додому, але вдома її не виконує.

4. Керівник вагається щодо прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснення його дій собі та іншим.

5. Зниження ентузіазму щодо роботи — байдужість до результатів виконаної роботи («все, що не робиться марно»).

6. Витрата більшої частини робочого часу на виконання автоматичних, елементарних дій, ніж на важливі, пріоритетні завдання.

7. Зловживання шкідливими звичками.

Важливою причиною синдрому вигорання багато дослідників даної проблеми вважають психологічну й душевну перевтому. Значно помітно та особливо швидко воно настає в разі надмірного навантаження у педагогічних працівників, які згідно зі своїми функціональними обов'язками повинні не тільки автоматично викладати предмет, а й підтримувати студентів психологічно, морально. Вигорання — це не реакція на одноманітну, нецікаву роботу, не втрата творчого потенціалу, а виснаження, що виникає на фоні стресу, спричиненого міжособистісним спілкуванням. Іншими словами: «вигорання це плата за співчуття».

Існує дуже багато факторів, які призводять до накопичення такої перевтоми. Частина з них пов'язана з відношенням педагогів до своєї діяльності і до проблем студентів або співробітників, частина — із нездатністю правильно спланувати та організувати свою роботу і розмежувати її з особистим життям, невмінням справлятися з емоційними стресами, частина факторів полягає в організації діяльності колективу в конкретному закладі.

1.4. Синдром емоційного вигорання

Синдром емоційного вигорання («емоційне згорання») — специфічний вид професійної деформації осіб, вимушених під час виконання своїх обов'язків тісно спілкуватися з людьми. Термін «burnout» («емоційне вигорання») був запропонований американським психіатром Фрейденбергом в 1974 р.

Синдром емоційного вигорання проявляється в:

- відчутті байдужості, емоційного виснаження, знемоги (людина не може віддаватися роботі так, як це було раніше);
- дегуманізації (розвиток негативного відношення до своїх колег і клієнтів);
- негативному самосприйнятті в професійному плані — недолік відчуття професійної майстерності.

В синдромі емоційного вигорання значну роль відіграють три чинники — особовий, рольовий і організаційний.

Особовий чинник. Проведені дослідження показали, що такі змінні, як вік, сімейний стан, стаж даної роботи, ніяк не впливають на емоційне вигорання. Але у жінок більшою мірою розвивається емоційне виснаження, ніж у чоловіків, у них відсутній зв'язок мотивації (задоволеність оплатою праці) і розвитку синдрому за наявності зв'язку із значущістю роботи як мотивом діяльності, задоволеністю професійним зростанням. Що відчувають нестачу автономності («надконтрольовані особистості») більш схильні до «вигорання».

Психолог Фрейденберг описує тих, що «згорають» як співчуваючих, гуманних, м'яких, таких, що захоплюються, ідеалістів, орієнтованих на людей, і — одночасно — нестійких, інтровертованих, одержимих нав'язливими ідеями (фанатичні), «полум'яних».

Рольовий чинник. Встановлений зв'язок між рольовою конфліктністю, рольовою невизначеністю і емоційним вигоранням. Робота в ситуації розподіленої відповідальності обмежує розвиток синдрому емоційного згорання, а при нечіткій або нерівномірно розподіленій відповідальності за свої

професійні дії цей чинник різко зростає навіть при істотно низькому робочому навантаженні. Сприяють розвитку емоційного вигорання ті професійні ситуації, при яких спільні зусилля не узгоджені, немає інтеграції дій, є конкуренція, тоді як успішний результат залежить від злагоджених дій.

Організаційний чинник. Розвиток синдрому емоційного вигорання пов'язаний з наявністю напруженої психоемоційної діяльності: інтенсивне спілкування, підкріплення його емоціями, інтенсивне сприйняття, переробка і інтерпретація отримуваної інформації і ухвалення рішень. Інший чинник розвитку емоційного вигорання — дестабілізуюча організація діяльності і неблагополучна психологічна атмосфера. Це нечітка організація і планування праці, недостатність необхідних засобів, наявність бюрократичних моментів, багатогодинна робота, наявність конфліктів як в системі «керівник — підлеглий», так і між колегами. Виділяють ще один чинник, що обумовлює синдром емоційного вигорання, — наявність психологічно важкого контингенту, з яким доводитися мати справу професіоналові у сфері спілкування (важкі хворі, конфліктні покупці, «важкі» підлітки і т.д.)

Робота педагогічного працівника, як правило, емоційно насичена. Увесь його робочий день - це тісне спілкування з людьми, передусім зі студентами, які потребують постійної уваги. Часто стикаючись з негативними емоціями, які виявляють підлітки, педагог починає і сам відчувати підвищене емоційне напруження.

Емоційне вигорання відбувається поступово, А. Куллен виділяє три стадії розвитку синдрому вигорання: напруження, резистенції (опору), виснаження.

Ці стадії відповідають трикомпонентній структурі моделі синдрому вигорання, яку запропонували американські вчені К. Маслач і С. Джексон. Модель включає в себе:

- Емоційне виснаження.
- Деперсоналізацію.

- Редукцію професійних досягнень.

Під ***емоційним виснаженням*** розуміють відчуття спустошеності і втоми, спричинене власною роботою. Це вироблений особою механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на певні психотравмівні впливи.

Воно проявляється в емоційному перенапруженні, відчутті нестачі сил до кінця робочого дня і наступного дня та, як наслідок - у зниженому емоційному фоні, емоційній скупості. Сприйняття приглушуються, втрачається гострота почуттів, виникає відчуття порожнечі, байдужість до всього, що оточує, насамперед до професійної діяльності. На цій стадії синдром вигорання ще може розглядатися як захисний механізм, оскільки дає змогу людині дозувати й економно витрачати свої енергетичні ресурси.

Фактори, що спричинюють виникнення синдрому емоційного виснаження:

1. Специфіка рольових взаємостосунків й організація роботи в колективі:

- тривала і жорстка рольова деформація, ознаками якої в колективі є напружена атмосфера (дратівливість, надмірна дріб'язковість, пунктуальність), низький морально-етичний рівень й ухиляння членів колективу від участі в колективній діяльності;
- несприятливий психологічний клімат у колективі,
- директивний стиль і сувора ієрархія взаємин;
- патерналістичний підхід керівників до підлеглих, який призводить до придушення ініціативи, самореалізації і занижує самооцінку членів колективу;
- відсутність раціональної організації роботи, перевантаженість, брак персоналу;
- відсутність стимулів для особистого і професійного зростання, застарілість (рутинізація) професійної діяльності.

2. Фактори, зумовлені особистісними психологічними і характерологічними особливостями:

- інтровертний характер фахівця — його індивідуально-психологічні особливості не відповідають професійним вимогам до комунікативних професій;
- постійний внутрішньоособистісний конфлікт у зв'язку з роботою (наприклад, жінки, що переживають внутрішні суперечності між роботою і сім'єю, а також необхідність постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками);
- гіпертрофоване почуття відповідальності, фанатична відданість своїй справі, поєднання високого професіоналізму і недостатньої активності для реалізації потенціалу;
- ригідність психіки, нездатність до змін;
- ідеалістичні уявлення, що не відповідають реаліям життя.

Ризик вигорання підвищується, якщо крім роботи інших інтересів немає, якщо робота є притулком від життєвих проблем і професійна діяльність поглинає повністю. Якщо людина під час спілкування і надання допомоги повністю розчиняється в цьому, забуваючи про себе і власні потреби, вона більше схильна до вигорання.

У професійній діяльності існує кілька видів емоційних реакцій, що підвищують ризик вигорання:

- винен перед собою та іншими за те, що не правильно не навчив студентів;
- сором за те, що результат роботи не такий, як хотілося б; образа на колег, які не оцінили його зусиль;
- страх, що не вдасться що-небудь зробити.

Типовими проявами емоційного вигорання педагогічного працівника можуть бути ситуації, коли на роботі він починає під різними приводами усамітнюватися, уникаючи зустрічей з колегами і спілкування.

Деперсоналізація (дегуманізація) — деформація стосунків з іншими людьми, негативне й бездушне ставлення до роботи і до її об єктів. Зокрема, у педагогічній діяльності у разі деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до студентів і колег. Посилюється негативізм, втрачається співчуття, зменшується емпатія чуйність, співучасть, посилюється роздратування, провокуються безпідставні конфлікти. Це погіршує якість надання освітніх послуг при цьому сам педагогічний працівник незадоволений собою і результатами своєї діяльності.

Редукція професійних досягнень — виникнення у працівників відчуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній. При цьому різко знижується самооцінка, що може проявитися в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, до редукування власної гідності, у негативізмі щодо службових обов'язків, зниженні професійної мотивації обмеженні своїх можливостей і обов'язків стосовно інших. Людина за звичкою може зберігати респектабельність, проте усе і всі навколо стають йому байдужими. Спілкування з людьми (пацієнтами) викликає дискомфорт. На цій стадії можливі психосоматичні реакції і зловживання психоактивними речовинами (алкоголем, наркотиками).

1.5. Методи профілактики та уникнення професійного та емоційного вигорання

Саме перше, що необхідно зробити, якщо прогнозується синдром емоційного вигорання – це сповільнитися. На виконання роботи не затрачати ще більше зусиль та часу, а робити паузи між окремими завданями. Краще відпочити, зайнятися улюбленими справами: спілкування з друзями, згадати про улюблене хобі – відволіктися.

В педагогічній діяльності не завжди є можливість зробити перерву. Педагогам, які відчувають емоційне вигорання, краще взяти відпустку або

лікарняний. За цей час людина зможе відновити сили для подальшої роботи, проаналізувати ситуацію.

Однією з ефективних стратегій боротьби з синдромом емоційного вигорання є обміркування причин, що призвели до цього розладу. Необхідно викласти факти іншій особі, наприклад: другові, психологу, яка зможе розглянути ситуацію зі сторони.

Синдром емоційного вигорання виникає на тлі повного психічного, а також фізичного виснаження людини. Отже, запобігти цьому захворюванню допоможуть профілактичні заходи, спрямовані на зміцнення здоров'я. Фізична профілактика емоційного вигорання полягає в правильному раціональному харчуванні: мінімум жирів, а буде включати вітаміни, мінерали та рослинну клітковину. Доцільними та корисними будуть прогулянки на свіжому повітрі та/або фізичні вправи. Слід дотримуватися режиму дня, приділяти достатньо часу повноцінному сну.

З метою психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання доцільно організувати вихідний день, хоча б раз на тиждень, на протязі якого варто робити тільки те, що хочеться. Слід навчитися уникати від тривожних думок або проблем шляхом аналізу (на папері або в бесіді з уважним слухачем) та розставляти пріоритети: в першу чергу виконувати дійсно важливі справи, а потім переходити до інших.

Для того, щоб не допустити проявів синдрому або посилення вже існуючої проблеми, психологи рекомендують навчитися миритися з втратами. Почати боротьбу з синдромом легше, коли ти усвідомлюєш ситуацію, яка склалася («дивишся своїм страхам в очі»). Наприклад, коли відчуваєш, що сенс життя та життєва енергія втрачена, потрібно визнати це і почати все спочатку, знайти новий стимул, нові сили та наснагу для самоствердження.

На мою думку, ще одним з важливих вмінь є здатність відмовлятися від непотрібних речей, боротьба за які, як за часту, призводить до синдрому

емоційного вигорання. Коли людина знає, чого вона дійсно хоче, а не дотримується загальноприйнятої думки, вона стає невразливою для емоційного вигорання. Навіть якщо навкруги зовнішні обставини й умови, на які майже неможливо вплинути, сприяють стресу та виникненню емоційного вигорання, позитивного ефекту можна досягти, якщо проводити роботу з власними індивідуально-психологічними можливостями, розвивати необхідні якості та вміння, а також дотримуватися правил психологічної безпеки з метою формування особистісного ресурсу.

Запідозрівши перші ознаки, людина може допомогти сама собі. Необхідно одразу ж зреагувати на сигнали, які подає організм. Достатньо виділити трохи часу та прогулятися пішки після роботи, щоб відволіктися віід думок про роботу та перемкнутися на особисте життя. Не потрібно планувати занадто багато завдань на один день, варто навчитися розподіляти свій час. Не слід забувати про перерви між діями, адже як тілу, так і розуму потрібний відпочинок. Варто проводити менше часу в соціальних мережах. Іноді близькі люди можуть стати розвантаженням важкого робочого дня. Теплі обійми або звичайна розмова можуть позбавити від негативних емоцій. Варто частіше займатися улюбленою справою, а не жити на роботі думками і фізично.

Одним із найефективніших засобів профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання вважають саморегуляцію, адже без активного і свідомого включення самої особистості неможливо успішно подолати цю проблему.

Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, який досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням. Прийоми саморегуляції можна застосовувати в будь-яких життєвих ситуаціях. Тривалі нервові перевантаження здатні зруйнувати здоровий, міцний організм, тому кожному педагогові дуже важливо вміти своєчасно помітити вплив стресогенних факторів, швидко й ефективно «розрядити» психічну напругу, зняти негативний

емоційний стан, знизити больові відчуття. Не менш важливою є здатність миттєво здійснювати вольову та емоційну зібраність. Досягти цього можна за допомогою методів психічної саморегуляції.

Врезультаті саморегуляції можуть виникати три основні ефекти:

1. Ефект заспокоєння (усунення емоційного напруженння).
2. Ефект відновлення (ослаблення проявів втоми).
3. Ефект активізації (підвищення психофізіологічної дієздатності).

Як вже було зазначено вище, у професійній діяльності педагогічного працівника часто виникають ситуації, які мають стресогенний характер. Емоційно-вольова стійкість також вважається одним з пріоритетних показників психологічної підготовленості до професійної діяльності. Вона включає в себе здатність зберігати в складних ситуаціях (конфліктах) сприятливий для подальшої успішної роботи психічний стан.

Сфера саморегуляції гармонійно пов’язує індивідуальність з особистістю. Наприклад, за такими рисами, як недбалість нерозсудливість, безтурботність, розпещеність, метушливість, необачність тощо, неважко помітити дефіцит у розвитку даної сфери. Навпаки, якщо людину характеризують як відповідальну, витриману, організовану, сумлінну у виконанні своїх обов’язків, то за кожною з перелічених рис добре проглядається вміння контролювати свої думки і почуття, дії та вчинки. Ознаками розвинутої сфери саморегуляції є також вміння людини вчасно знімати напругу, розслаблятися, здатність знімати втому, націлювати на конкретні дії і знаходити стан внутрішньої стабільності, свободи, впевненості у собі. Це сприяє нейтралізації та придушенню негативних емоцій.

У сучасній науковій літературі існує багато методів гармонізації психофізичного стану: працетерапія, імітаційні ігри, метод повної раціоналізації майбутньої події, метод вибіркової позитивної ретроспекції, вміння переоцінювати те, чого не зміг досягнути, об’єктивація стресів, навички до розслаблення, дискретне спілкування, гумор, навіювання, самонавіювання,

психорегулююче тренування, театротерапія, книготерапія, арт-терапія, музикотерапія, природотерапія, лікування сном, гештальт-терапія, групи психодрами та інше.

На превеликий жаль універсального рецепту, як уберегтися від «емоційного вигорання», немає. Протікання процесу та шляхи виходу з ситуації, що склалася, залежать від психологічних особливостей, індивідуальності кожної людини. Тому треба знати себе, знати свою природу, розуміти, що викликає певні стани, і як ними можна управляти. Людський організм володіє від природи колосальним потенціалом і механізмами саморегуляції та відновлення сил. Можливо, правильніше буде сказати, що наше завдання – не заважати тому природному розуму, яким із надлишком наділяє нас життя. І для цього нам потрібно вчитися слухати себе і піклуватися про себе, правильно координувати свої емоції та почуття, отримувати задоволення і будувати відносини. Адже якщо проявляти увагу до самих себе, то життя у всіх його проявах (робота, сім'я, друзі, відпочинок) приноситиме радість і сили, щоб жити, не згасати.

Важливо продовжувати освіту, самоосвіту, розвивати та удосконалювати професійні навички. Вкрай необхідні добрі та дружні стосунки з колегами. В ході процесу отримання нових знань, будучи в оточенні інших спеціалістів, особистість має можливість обговорювати з іншими професійні проблеми. Не менш важливою є психологічна підтримка, можливість та перспектива професійного зросту для уникнення розвитку емоційного та професійного вигорання. Загальні для всіх рекомендації – це правильне раціональне харчування, регулярні фізичні вправи, достатній відпочинок, правильне розмежування режиму дня. Елементарні умови психологічної підтримки можуть бути безпосередньо на робочому місці. Наприклад, розуміє колега, з яким завжди можна обговорити свої переживання. Корисним може бути також звернення до професійного психолога, з яким можна не тільки обговорити свій

стан, свої переживання, проблеми, знайти якийсь прийнятний вихід, а й вивчити методи саморегуляції та самодопомоги, які можна буде потім використовувати самостійно. Крім того, люди, які гостро потребують допомоги, у зв'язку з тим, що переживають кризу, можуть отримати допомогу, відчути турботу про себе.

Розділ 2

Дослідження причин та рівня емоційного та професійного вигоряння педагогічних працівників медичного закладу

Для дослідження особових особливостей, емоційних станів, близьких до стресових, а також ступені емоційного вигоряння було проведено тестування, анкетування педагогічного персоналу в кількості 21 особи, викладачі із стажем першого року роботи до більше 30-ти років. Тестування проводилося до початку занять, після занять та в домашніх умовах.

2.1 Методи та організація дослідження

1. Методика діагностики ступеня емоційного вигорання В.В.Бойка.

Ця методика дає можливість детально проаналізувати ступінь вираженості дванадцяти симптомів синдрому емоційного вигорання. Методика В.В.Бойка складається з опитувальника, що включає 84 судження. На кожне із запропонованих суджень досліджуваний має дати відповідь «так» чи «ні».

Обробка результатів дослідження проводиться за трьома фазами та 12 симптомами (по 4 симптоми у кожній фазі).

Фаза - Напруження

1. Симптом: переживання психотравмвуючих обставин

2. Симптом: незадоволеності собою

3. Симптом: «загнаності в кут»

4. Симптом: депресії і тривоги

Фаза – Резистенція (опір)

1. Симптом: неадекватного вибіркового емоційного реагування

2. Симптом: емоційної та моральної дезорієнтації

3. Симптом: розширення кола економії емоцій

4. Симптом: спрощення професійних обов'язків

Фаза - Виснаження

1. Симптом: емоційний дефіцит

2. Симптом: емоційна відчуженість

3. Симптом: особистісна відчуженість

4. Симптом: психосоматичні та психовегетативні розлади

Показник вираженості симптому в балах:

- ✓ від 0 до 9: симптом відсутній
- ✓ від 10 до 15: симптом в процесі формування
- ✓ від 16 та більше балів: симптом сформований

Показник балів для фаз:

- ✓ від 0 до 36: фаза відсутня
- ✓ від 37 до 60: фаза в процесі формування
- ✓ від 61 до 120: фаза сформувалася

Це дослідження дає можливість виділити основні симптоми емоційного вигорання. Симптоми, які мають найбільшу кількість балів – є домінуючими для кожної фази.

2. Методика О.О.Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання».

Дана методика дає можливість дослідити прояви синдрому за показниками:

1. Психоемоційне виснаження – процес затрати емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.
2. Особистісне віддалення – форма соціальної дезадаптації. Вона характеризується зменшенням кількості контактів з оточуючими людьми, підвищеною роздратованістю в спілкуванні, негативним ставленням до інших.
3. Професійна мотивація – рівень робочої мотивації. Оцінюється таким

показником, як: продуктивність професійної діяльності, зацікавленість у виконуваній роботі.

Також ця методика дає можливість проаналізувати синдром емоційного вигорання на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях.

Пропонується ряд запитань-тверджень стосовно відчутів, пов'язаних з роботою. Відповіді на запитання: часто, зазвичай, рідко, ніколи.

Шкала оцінювання:

1. Часто – 3 бали
2. Зазвичай – 2 бали
3. Рідко – 1 бал
4. Ніколи – 0 бал

Рівень вигорання оцінюється:

1. Низький (сума балів за вкрай низькими та низькими значеннями)
2. Середній (сума балів за середніми значеннями)
3. Високий (сума балів за високими та вкрай високими значеннями)

3. Власне анкетування «Емоційне та професійне вигорання педагогічних працівників».

Пропонується ряд запитань, пов'язаних з педагогічною діяльністю. Метою даного анкетування є аналіз емоційного напруження викладачів в порівнянні з педагогічним стажем.

1. Як Ви відноситесь до своєї професії?
2. Ви з задоволенням викладаєте заняття?
3. Ви ловите себе на тому, що працюєте автоматично, без душі?
4. Чи стримуєте Ви себе під час вигуків, жестів на заняттях?
    1. Так.
    2. Ні.
    3. В залежності від ситуації.
5. Опишіть Ваші дії стосовно ситуації: студент після дзвоника на пару продовжує розмовляти по телефону, на ваші зауваження не реагує.
6. Чи легко Вам повернутися до роботи зі студентами після довготривалої перерви (відпустки чи канікул)?
7. Чи забуваєте Ви про втому захоплюючись своєю професією?

8. Чи задумувалися Ви про зміну професії?
9. Чи вмієте Ви терпляче пояснювати матеріал заняття?
10. Чи втрачаєте Ви контроль над своєю поведінкою в стресових ситуаціях?
    1. Так.
    2. Ні.
    3. Інколи.
11. Ваш емоційний стан позначається на результатах роботи? Опишіть Ваші почуття?
    1. Менше робите.
    2. Знижується якість Вашої роботи.
    3. Трапляються конфлікти в колективі.
12. Успіхи в роботі, віддача аудиторії надихають Вас?
13. Приходячи з роботи додому, Вам деякий час хочеться побути наодинці, щоб з Вами ніхто не спілкувався?
14. Вкажіть рівень Вашої освіти?
    1. Початкова.
    2. Середня.
    3. Повна середня.
    4. Середня спеціальна.
    5. Неповна вища освіта.
    6. Повна вища освіта.
15. Вкажіть Ваш досвід роботи (стаж)?
    1. Від 0 до 5 років.
    2. Від 5 до 10 років.
    3. Від 11 до 15 років.
    4. Від 16 до 25 років.
    5. Більше 25 років.

4. Діагностика професійного стресу

Професійна діяльність педагогічних працівників передбачає емоційну насиченість, психофізичну напругу і високий відсоток чинників, що викликають стрес. Стресові ситуації, що виникають на заняттях, при взаємовідносинах в колективі – це звичні явища. Ця шкала може бути використана для оцінки положення, що склалося.

Методика містить 22 питання.

Шкала для оцінки результатів:

- 0 - 15 балів: стрес не складає загрозу для подальшої професійної діяльності.

- 16 - 30 балів: помірний рівень стресу.
- 31 - 45 балів: стрес значно впливає на роботу. На цьому рівні необхідно внести корективи в професійну діяльність.
- 46 - 60 балів: стрес представляє пріоритетну проблему. Щось повинне бути зроблено негайно.

2.2 Аналіз і інтерпретація результатів

1. Методика діагностики ступеня емоційного вигорання В.В.Бойка.

Таблиця 1

Результати дослідження ступеня емоційного вигоряння у педагогічних працівників

Досліджувані / Симптом / Фаза	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
I	4	4	14	7	0	4	15	4	4	27	2	3	20	5	15	0	0	2	9	25	9
II	8	3	13	3	0	0	0	3	0	8	0	8	5	3	15	0	0	5	20	15	3
III	1	0	0	1	0	1	5	0	0	0	0	0	0	1	18	0	0	0	13	18	5
IV	13	11	7	11	0	15	5	3	0	23	3	5	10	8	17	0	0	5	13	25	10
V	15	17	15	18	2	17	22	19	17	28	18	25	7	15	27	12	3	20	20	27	18
VI	24	20	2	7	2	0	17	22	0	25	17	12	15	17	23	7	5	17	5	15	19
VII	4	11	10	17	3	0	4	2	15	17	0	2	2	18	27	5	10	5	17	25	2
VIII	12	9	20	17	2	0	22	14	10	30	9	14	18	12	25	4	5	9	27	30	17
IX	7	12	0	23	0	0	10	7	0	27	0	7	13	5	15	7	0	0	22	25	10
X	13	5	15	8	8	3	15	7	8	3	3	8	13	7	22	5	10	15	17	25	20
XI	0	5	3	0	0	3	15	0	0	30	3	10	18	5	25	0	0	10	5	30	18
XII	8	8	10	8	6	3	8	5	6	20	8	3	13	10	30	3	0	8	18	25	10
Напруження	26	17	34	22	0	20	25	10	4	58	5	16	35	17	65	0	0	12	55	83	27
Резистенція	57	57	47	59	9	17	65	57	42	100	43	53	52	62	102	28	23	51	69	97	56
Виснаження	28	30	28	39	14	9	48	19	14	80	14	28	57	27	92	15	10	33	62	105	58

Таблиця 2

Аналіз рівнів розвитку СЕВ у випробовуваних

Симптом	Стадії формування					
	відсутня		формується		сформувалася	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
I	15	71	3	14	3	14
II	17	81	3	14	1	5
III	18	86	1	5	2	10
IV	11	52	7	33	3	14
V	3	14	4	19	14	67
VI	8	38	3	14	10	48
VII	11	52	4	19	6	29
VIII	7	33	5	24	9	43
IX	12	57	5	24	4	19
X	11	52	6	29	4	19
XI	13	62	3	14	5	24
XII	13	62	4	19	4	19



Більший відсоток (80 % досліджуваних – 17 осіб) знаходиться в другій фазі - резистенції (опору), що вказує на нормальну реакцію організму в стресовій ситуації. В стресовій ситуації людина свідомо чи ні намагається протистояти їй, знайти вихід з неї. Задача педагогічного працівника – адекватно реагувати та намагатися знайти логічне розрішення конфлікту.

Домінуючим симптомом другої фази є – неадекватне вибіркове емоційне реагування і потребує: вміти правильно володіти своїми емоціями. Адже педагогічна діяльність забирає значну кількість творчого потенціалу та енергії, тому деколи педагог зменшує коло емоційної віддачі за рахунок вибіркового реагування під час виконання своїх професійних контактів. Надмірна навантаженість, яка поглинає досить багато часу, призводить до уникання контактів з колегами, членами родини та друзями. Тому необхідно правильно розподіляти свою зайнятість: час на роботу та відпочинок (улюблене хобі, спілкування з друзями і т.д.).

2. Методика О.О.Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання».

Дана методика дозволила виявити чинник «професійна мотивація» за такими показниками: психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація. У педагогічних працівників домінуючим симптомом професійного вигорання є «професійна мотивація».



Результати опитування свідчать, що у 78% респондентів вона має вкрай високі значення, у 12 % – середні та в 10% – низькі. Мотиваційна сфера оцінюється за продуктивністю професійної діяльності, успішністю в налагодженні контактів і взаємодії з людьми, інтересом до роботи, рівнем налаштованості на результати діяльності, самооцінкою у професійній сфері.

3. Власне анкетування «Емоційне та професійне вигорання педагогічних працівників».

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних педагогічних працівників за стажем роботи (%)

СТАЖ РОБОТИ	%
Від 0 до 5 років	14
Від 5 до 10 років	14
Від 11 до 15 років	20
Від 16 до 25 років	10
Більше 25 років	42

Рисунок 1

Розподіл досліджуваних педагогічних працівників за бажанням змінити професію (%)

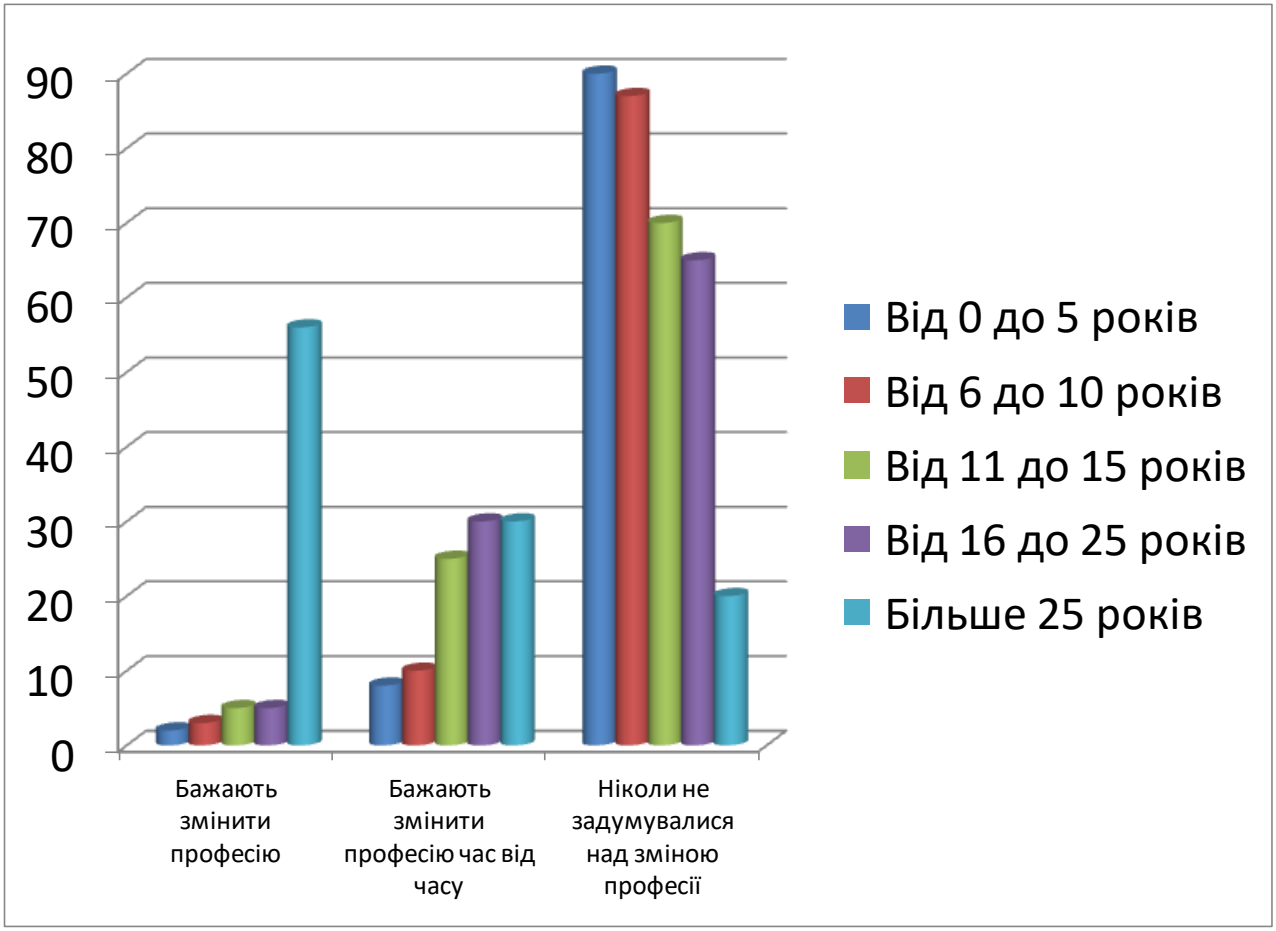
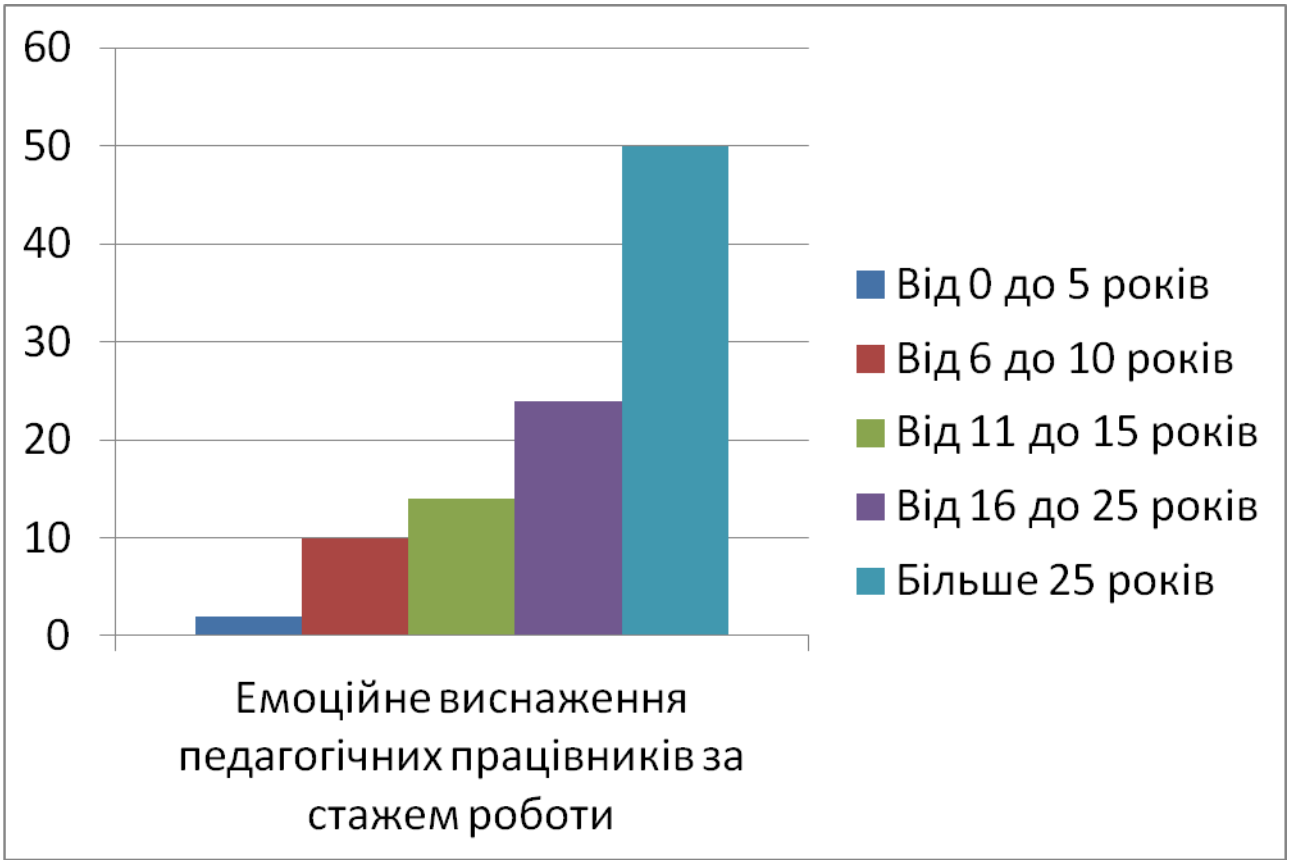


Рисунок 2

Розподіл досліджуваних емоційного виснаження педагогічних працівників за стажем роботи (%)



За результатами дослідження було експериментально доведено, що дійно стаж роботи впливає на виникнення синдрому професійного вигорання. Більший відсоток опитуваних, які бажають змінити професію знаходяться в категорії працівників зі стажем роботи більше 25 років (рис. 1). Також ця категорія професіоналів більш емоційно та професійно виснажена (рис. 2). Отже, маємо всі підстави зробити висновок: чим більший стаж роботи педагога, тим більший ризик виникнення розвитку емоційного вигорання.

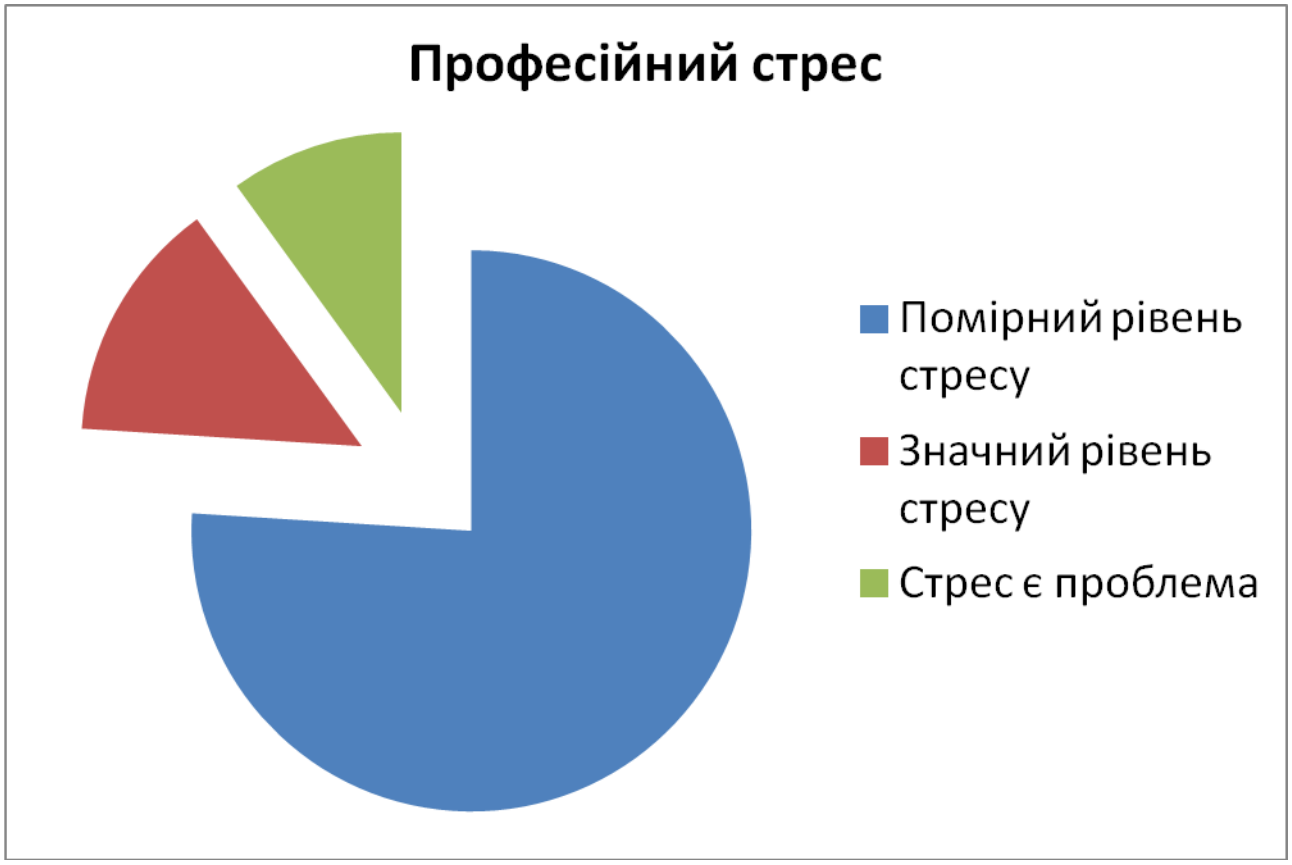
4. Діагностика професійного стресу

Таблиця 1

Розподіл педагогічних працівників за силою стресу (осіб/%)

Стрес	Осіб
Стрес не складає загрозу	-
Помірний рівень стресу	16 /76
Значний рівень стресу	3/14
Стрес є проблемою	2/10

Рисунок 1



За результатами даного дослідження у 16 осіб (76 %) – помірний рівень стресу, 3 особи (14%) – значний рівень стресу і лише у 2 осіб стрес є проблемою. Стрес – це нормальна реакція організму людини, як для професіонала, який багато працює, якщо він не заважає роботі. Якщо ж стрес уже є проблемою, то слід звернути на це увагу і намагатися зменшити його до розумних меж.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Важливе значення має соціальний клімат у колективі, справедливе ставлення керівників до своїх колег, справедливий розподіл навантаження, створення сприятливих умов праці, особливо в умовах роботи із комп'ютерною технікою та інформаційними технологіями. Робота повинна приносити задоволення, а не бути тягарем. Потрібно створити такі взаємини в колективі, щоб кваліфіковані та досвідчені працівники навчали молодих, і в усьому підтримували їх на початковому етапі роботи. Без взаємної поваги і дружніх стосунків нічого не вийде.

Теоретичний огляд та аналіз джерел дозволив розкрити актуальність проблеми синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагогічних працівників. У контексті даного дослідження ми розглядаємо емоційне вигорання як синдром постійної втоми, емоційного виснаження, який посилюється з часом. Доведено, що емоційне вигорання легко сплутати з депресією, адже людина в обох станах однаково пасивна і позбавлена сил. Емоційне вигорання та депресія дуже схожі, і часто їх розглядають як пов’язані проблеми. Але дослідження доводять, що різниця є. В ході дослідження виявлено такі особливості емоційного вигорання, як емоційна виснаженість, яка проявляється емоційною спустошеністю і втомою, не виключені прояви деперсоналізації, що характеризуються знеособлюванням стосунків із людьми, також значущою особливістю емоційного вигорання є резистенція (стадія опору), яка проявляється у несвідомому прагненні до психологічного комфорту, коли людина намагається більш-менш успішно захистити себе від неприємних вражень.

Результати опитування свідчать про те, що значній кількості педагогічних працівників притаманне неадекватне емоційне реагування, зменшення взаємодії з колегами, припинення професійних обов’язків, бажання побути на самоті, розширення сфери економії емоцій. Найбільш вираженою ознакою для

досліджуваних є редукція особистих досягнень. Їхнє ставлення проявляється у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо професійної гідності та можливостей або ж у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Для більшості педагогічних працівників характерна задовільна нервово-психічна стійкість. Домінуючим виявом синдрому «психічного вигорання» у є «професійна мотивація». Значна частина педагогів має високий ступінь опірності стресу. Енергія і ресурси не витрачаються на боротьбу з негативними психологічними станами, які виникають у процесі стресу. Тому будь-яка діяльність оцінюваних, незалежно від її спрямованості та характеру, стає ефективнішою. Це дає можливість говорити про діяльність педагогічного працівника як таку, що має стресогенний характер.

Отже, в результаті проведення досліджень було виявлено, які чинники більшою чи меншою мірою впливають на психічне здоров’я педагогічного працівника. Підтверджено, що у професійній діяльності педагогічних працівників спостерігається високий рівень емоційного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко В. Психоэнергетика.: Питер, СББ, 2008. – ст. 416, URL: https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika.
2. Булах В.П. Синдром професійного вигорання: більший стаж роботи, більші ризики. Український науково-практичний журнал «Медсестринство» – 2015 – ст. 52.
3. Вітенко І.С., Вітенко Т.І. Основи психології. Видання друге, перероблене і доповнене – Вінниця: Нова книга, 2008. – ст. 215, 222.
4. Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. Киев, 1989 – ст. 151.
5. Губенко І.Я., О.С.Карнацька, Шевченко О.Т. Основи загальної і медичної психології, психічного здоров'я та міжособового спілкування. Підручник. Київ ВСВ Медицина, 2013 – ст.260.
6. Донченко Е.А., Титаренко Т.М. Личность: конфликт, гармония. – 2-е изд., К.: Политиздат Украины, 1989 – ст. 60.
7. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів вищих навчальних закладів. – 2-е видання – випр. та доп. К.: Ельга, НікаЦентр, 2004 – ст. 400.
8. Максименко С.Д., Зайчук В.О., Клименко В.В., Пануча М.В., Соловієнко В.О. Загальна психологія. Підручник. – 3-те видання – Вінниця: Нова Книга, 2006 – ст.350.
9. Менделевич В.Д. Клиническая и медицинская психология. Практическое руководство – М.: МСДпресс, 1998 – ст. 482.
10. Селье Г. Стресс без дистресса. Москва Прогресс 2002.
11. Тылевич И.М., Немцева А.Я. Руководство по медицинской пчихологии – Л.: Медицина, 1985 – ст. 157.
12. Шапарь В.Б. Курс практической психологии. – Харьков, 2009 – ст. 11.