

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ СТРЕСУ У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

УДК 159.99

**М.В. Савчин,
Ю.О. Царьов,**
*Хмельницький інститут
соціальних технологій
ВМУРоЛ «Україна»*

На сучасному етапі розвитку психологічної науки стрес привертає все більше уваги дослідників. Особливу цікавість викликають питання психологічних та психофізіологічних особливостей перебігу стресових реакцій в усіх сферах життя та діяльності людини. Подібна цікавість продиктована особливостями існування сучасного суспільства, розвитком науково-технічного прогресу та особливостями основних сфер життєдіяльності людини. Пересування в транспортних засобах, мала механізація в побуті (пральні машини, електричні кухонні механізми), радіо, телефон і телебачення, комп'ютери і Інтернет сприяють нервовим перевантаженням, значно прискорюють темп життя.

У сучасних умовах висока механізація і інтенсифікація праці вимагають від працівника нервової напруги і уваги, пов'язаної з витрачанням нервової енергії. Окрім цього, на людину щодня обрушується лавина різноманітної інформації, часто негативного характеру. Нові наукові відкриття нерідко стають засобом, що у багато разів збільшує і без того інтенсивний ритм життя.

Все це збільшує навантаження на нервову систему, все частіше викликає у людей нервові зриви супутниками якого все частіше стають різні форми стресу і викликані ними стресові ситуації на роботі, удома, в побуті. З ними ми постійно стикаємося в повсякденному житті, наприклад, при вирішенні виробничих конфліктів та інших проблемних ситуацій. Всі ці і подібні ним ситуації належать до екстремальних, вимагають напруги фізіологічних та психологічних процесів.

Динамічні зміни, які спостерігаються в нашому суспільстві, значною мірою торкаються і освітньої галузі. Це зумовлює виникнення значною кількістю стресових чинників в діяльності працівників освітніх закладів, які, сприяють виникненню професійного стресу, що негативно позначається на ефективності професійної діяльності та самопочутті останніх.

Проблема професійного стресу як окремого напрямку в організаційній психології особливо інтенсивно почала розроблятися у психологічній науці в останні два десятиріччя. Це пов'язано з тим, що було з'ясовано негативний вплив цього феномену на рівень працездатності, якості праці та стан здоров'я працівників. У багатьох дослідженнях йшлося про наявність у працівників різних типів професій

психічні перевантаження, психосоматичні розлади, негативні поведінкові реакції, які виникали внаслідок впливу робочих (професійних) стресорів [3; 5; 7; 10].

Проблемі професійного стресу присвячені дослідження багатьох зарубіжних авторів, таких як Р. Дж. Барк, Х. Босовіч, К. Дж. Вайман, Дж. Грінберг, М. Епплі, Р. Д. Каплан, С. Коен, Д. Дж. Кокс, К. Л. Купер, Дж. І. МакГрат, Г. В. Салвенді, М. Дж. Сміт, Дж. Шаріт.

Важливе значення для визначення ролі феномену „професійного стресу” в управлінні освітніми організаціями мали також роботи, що розкривають методологічні та психолого-педагогічні основи діяльності сучасних освітніх організацій (Г. О. Балл, О. І. Бондарчук, М. Й. Боришевський, І.В. Ващенко, О. В. Винославська, Н. Л. Коломінський, Г. В. Ложкін, С. Д. Максименко, В. О. Моляко, В. В. Москаленко, Л. Е. Орбан-Лембрик, І. В. Сингаївська, В. В. Третьяченко та ін).

У процесі розкриття особливостей стресу працівників освітніх закладів доцільним, на наш погляд, зазначити, що для пояснення і опису труднощів, пов'язаних із трудовою діяльністю, використовують такі поняття як: „робочий стрес”, „організаційний стрес” та „професійний стрес”, які несуть різне змістовне навантаження.

Так, робочий стрес (job stress, stress at work), на думку дослідників, виникає в результаті ускладнень, які пов'язані із робочим середовищем (особливості робочого місця, умов праці тощо).

Причинами професійного стресу (occupational stress) є особливості самої професії, рід та вид діяльності.

Організаційний стрес (organizational stress) виникає в результаті негативного впливу особливостей організації, в якій працює суб'єкт діяльності. Ці поняття є близькими, але не синонімічними. Тому важливо їх адекватно вживати відповідно до поставлених завдань.

Насамперед проаналізуємо сутність робочого стресу. Серед безлічі виробничих факторів, що можуть викликати стресовий стан, доцільно виокреслити основні. У переважній більшості вони є породженням цивілізації та науково-технічного прогресу. Сучасне професійне середовище, яке є штучно створеним, сильно відрізняється від того природного середовища, яке потрібне людині як біологічній істоті, що стає причиною багатьох проблем.

Згідно із підходом В. А. Бодрова [2] труднощі, які виникають в робочому середовищі можна умовно поділити на три групи, які в свою чергу пов'язані зі змістом роботи, засобами праці, фізико-хімічними та технічними умовами роботи. Детальний опис труднощів представлені у табл. 1.

I рівень – ускладнення в психофізіологічній та психологічній сферах виникають при виконанні функціональних обов'язків (згідно вимог які висуваються до професії) суб'єктом

професійної діяльності. Вони залежать від специфіки кожної професії. У нашому випадку – це професія працівників освітніх закладів, яка буде детально проаналізована нижче.

II рівень – ускладнення, які виникають при відсутності рольового балансу між професійною сферою та особистісною сферою до яких відносять рольові перевантаження, конфлікти, рольову недостатність та нечітку визначеність ролі.

Таблиця 1

Види труднощів робочого середовища

№	Групи	Види труднощів
1.	Зміст роботи	Об'єм роботи (перевантаженість, недовантаженість)
		Складність та небезпечність завдань, інформаційні перевантаження
		Способи виконання дій (технологічних операцій)
		Часові обмеження
		Відповідальність, неможливість прояву творчості, пошуку
2.	Засоби праці	Безпека праці
		Надійність техніки
		Технічна оснащеність робочого місця
		Особливості освітлення технічних засобів
		Особливості кодування інформації
3.	Фізико-хімічні та технічні умови роботи	Мікроклімат та газовий склад повітря
		Шум, вібрація, освітленість
		Фактори небезпеки та шкідливість
		Конструкція робочого місця
		Дизайн приміщення

III рівень – ускладнення, які обумовлені низьким рівнем задоволеності потребомотиваційної сфери суб'єкта праці у процесі виконання професійної діяльності та емоційним ставленням суб'єкта до цієї ж роботи яка характеризується задоволеністю та незадоволеністю роботою.

Для аналізу організаційного стресу наведемо характеристики освітнього закладу,

які можуть обумовити виникнення професійного стресу [5]:

- 1) структура освітнього закладу;
- 2) організаційні процеси;
- 3) особливості управління освітнім закладом;
- 4) соціальні процеси освітнього закладу.

Детальний опис даних характеристик наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Характеристики при аналізі „організаційного стресу”

№	Характеристики освітнього закладу	Види характеристик
1.	Структура освітнього закладу	Спеціалізація і розподіл праці
		Централізація управління
		Співвідношення структури і функцій
		Формалізація завдань
		Участь в управлінні
		Кадрова політика, професійне зростання

№	Характеристики освітнього закладу	Види характеристик
2.	Організаційні процеси	Цілі діяльності (реальність, зрозумілість, протиріччя)
		Наявність зворотного зв'язку
		Професійна підготовка (перепідготовка)
3.	Особливості управління освітнім закладом	Політика наймання
		Оцінка діяльності
		Оплата праці
		Режим роботи
		Робочі зміни
		Охорона праці
		Турбота про здоров'я
		Організація робочого місця
4.	Соціальні процеси освітнього закладу	Психологічний клімат
		Сумісність, згуртованість колективу
		Рівень міжособистісної взаємодії
		Рівень довіри в колективі
		Соціальна відповідальність

Аналізуючи сутність зазначених видів стресу, слід зазначити факт частого об'єднання професійного та організаційного стресів під одним терміном – професійний стрес [2; 4; 9; 10].

У результаті пошуку впливу тих чи інших професійних ситуацій на фізичне й психологічне здоров'я працівника з'явилось багато підходів щодо пояснення суті професійного стресу, які в свою чергу стимулює керівників організацій та дослідників до вивчення цієї проблеми для зниження психогенного впливу діяльності на персонал організацій.

Професійний стрес як специфічна форма порушення психічної та психофізіологічної адаптації, яка обумовлена індивідуальними та особистісними характеристиками на етапах виникнення та протікання співвідносяться з блоками психологічних операцій, що репрезентують реальність, когнітивною оцінкою та мотиваційними настановами, а також формуванням стратегій подолання [12].

Аналізуючи такі ситуації і їх вплив на працівника, слід визнати, що стрес - не тільки нормальна, але і необхідна умова життя і діяльності людини. Він сприяє активізації життєвих ресурсів, є захисною реакцією організму на умови, що змінилися. Проте це має позитивне значення лише до певної межі, після якої під впливом психогенних чинників психофізіологічні і соціально-психологічні механізми, вичерпавши резервні можливості, більше не можуть забезпечувати адекватне психічне віддзеркалення та регуляторну діяльність працівника. Іншими словами, поки

не відбувається «прорив» адаптаційного бар'єру, ломка динамічних стереотипів в центральній нервовій системі і стресі не переходить дістрес [1].

Відповідно, для цього слід проводити профілактичні заходи, які дозволяють не допустити появи стресу, а у разі настання дістреса - ліквідувати його наслідки. Традиційні способи боротьби з негативною дією полягають в прийомі лікарських засобів, якими є транквілізатори і антидепресанти. Проте вони мають побічні дії і проводять іншу руйнівну дію на здоров'ї людини. Тому вдаватися до них слід лише в крайньому випадку і лише по рекомендації і під спостереженням лікаря. В той же час могутнім і при цьому надійним засобом уникнення стресу є свідомість працівника, причому свідоме управління стресом цілком доступно для більшості людей [1; 7].

Психопрофілактичні заходи не вимагають залучення спеціально підготовлених фахівців (психотерапевтів, психоневрологів) і можуть проводитися або самим працівником, або організовуватися керівниками підрозділів. Ці заходи можуть носити як колективний, так і індивідуальний характер. І лише в тих випадках, коли це не дає належного ефекту, слід звернутися до психотерапевта.

Найбільш поширеними та ефективними заходами є створення кімнат психологічного розвантаження, застосування функціональної музики, та проведення гімнастики.

Кімната психологічного розвантаження (КПР) - це спеціально обладнане приміщення, в якому в спеціально відведений час протягом зміни проводяться сеанси по зняттю у людини

стомлення і напруженості, що накопичилося. В основу розробки КГР покладена ідея імітації природного оточення. Це – ефективний профілактичний засіб проти дії несприятливих організаційних чинників. При цьому використовуються рекомендації по організації динамічного (що змінюється в часі) і статичного світлового і звукового клімату, а також рекомендації по цілеспрямованій психофізіологічній дії на людину за допомогою картин природи.

Створення у людини ілюзії перебування в природі досягається шляхом використання великих слайдів, що зображають картини природи, а також динамічного кольору і світла, співу птахів, музики. Для цього до складу обладнання для КГР входить релаксація світлом, звуковідтворююча і генеруюча запахи апаратура. Важливим елементом КГР є куточки живої природи, що пов'язують персонал із зовнішнім простором, забезпечують ближчий контакт з природою і сприяють інтенсивнішому відпочинку заломлюючих середовищ очей. На сприятливий вплив природних чинників в справі психопрофілактики, профілактики стресу указують багато авторів [1; 7; 8].

При необхідності в КГР можуть проводитися сеанси індивідуальної і групової психічної саморегуляції (аутогенне тренування, нервово-м'язова релаксація і т.д.).

Практика експлуатації КГР показала їх високу ефективність. Після сеансу психологічного розвантаження у працівників зазвичай підвищується настрій, працездатність, увага, швидкість реакції, поліпшується загальний стан. Все це приводить до підвищення працездатності, зниження травматизму.

Перспективним і таким, що добре зарекомендував себе на практиці проявом профілактики стресу є застосування функціональної музики [7]. Вона розглядається як істотний емоційний стимул професійної діяльності з урахуванням її особливостей. За допомогою музичних програм можна стимулювати процес входження в роботу або адаптації до умов, що змінилися, діяльності, підтримувати оптимальний рівень її виконання, активізувати резервні можливості організму при виснаженні внаслідок стомлення, сприяти повнішому розслабленню в період відпочинку.

Оптимальна тривалість кожного сеансу складає 10-15 хвилин, інтервали між сеансами повинні бути не меншого 1,5-2 годин. Таким чином, протягом робочого дня проводиться 5-6 сеансів, зміст яких не повинен дублюватися. Протипоказанням до введення музичних передач під час роботи служать ті види діяльності, які вимагають значної концентрації уваги і розумових зусиль. Застосування функціональної музики в цих випадках доцільно тільки протягом спеціальних введених пауз для відпочинку.

Поняття функціональної музики не слід змішувати з музикотерапією як засобом

використання музики для лікування хворих з нервово-психічними захворюваннями.

Важливе значення в справі боротьби із стресом мають фізичні вправи та гімнастика. Ефективний вплив їх в цьому напрямі наголошується в наукових роботах [16]. Так, Л. Джуел із цього приводу відзначає, що фізичні вправи є одними з найбільш ефективних засобів боротьби із стресом, що забезпечують природний фізичний вихід надмірної фізіологічної і психічної енергії [6].

В. И. Лебедев називає фізичні вправи «ліками, яких немає в аптеках», і відзначає, що рух може по своїй дії замінити будь-які ліки [8].

Фізичні вправи, що виконуються в процесі професійної діяльності під час регламентованих і нерегламентованих перерв, можуть носити загальний або спеціальний характер. Прикладом заходів загального характеру є традиційна гімнастика. Вона має найбільше значення для осіб, що працюють в умовах монотонності, піпкінезії, збереження вимушеної робочої пози, виконання одноманітної роботи. При цьому бажано щоб комплекс виконуваних вправ відповідав характеру діяльності. Так, встановлено, що для операторів, що несуть безперервне чергування за пультом управління, добрий результат дають фізичні вправи виконувані через кожну годину чергування (п'ятихвилинні фізкультпаузи). Вони можуть проводитися залежно від характеру діяльності самостійно або організовано, сприяють зниженню стомлення і підвищенню працездатності організму, зняттю виниклої напруженості. Найбільш ефективні для таких працівників вправи для м'язів плечового поясу, вестибулярного апарату (повільні повороти, нахили, обертання голови і тулуба; вправи, пов'язані з регулюванням дихання; масаж м'язів шиї і голови).

Для деяких видів діяльності ці вправи крім загального можуть носити і суто специфічний характер. Так, для осіб, що працюють в умовах постійної і тривалої зорової напруги (робота з електронним мікроскопом, за екраном дисплея і т. п.), розроблений комплекс вправ для очей; для осіб, що працюють в умовах, що вимагають тривалої підтримки вимушеної робочої пози, рекомендується виконувати комплекс фізичних вправ для зняття стомлення [14]. Відомі також комплекси фізичних вправ, призначених для зняття різних форм головного болю, викликаних виникненням стресу. Виконання таких вправ (а перелік їх можна продовжити і далі) в процесі безпосереднього виконання роботи дозволяє у багатьох випадках запобігти стресу, а при його виникненні істотно зменшити його наслідки.

Одним з первинних психопрофілактичних заходів індивідуального характеру є виконання правил «розумної поведінки і спілкування», висунутих Г. Сельє [13]. Вони зведені до наступного: не жити з «важкими», нестриманими людьми, уникати пихатості і нещирості в спілкуванні, мати в житті інтереси, не нагнітати обстановку, не «накручувати»

нескінченні проблеми, частіше згадувати про приємні події в своєму житті і уникати неприємних колізій і т.п. Ще одним засобом уникнути стресу виявляєте відрив від стресогенної обстановки (активний відпочинок активна діяльність, яка виключає думки про можливий стрес, улюблені заняття, психореґулюючі вправи і ін.) [1; 3].

У складніших випадках ефективним може опинитися використання захисних механізмів працівника (психологічний захист). Основними з таких механізмів є витіснення, проєкція, регресія, фіксація, сублімація і ін. Їх основна особливість полягає в тому, що вони носять неусвідомлюваний характер і завжди спотворюють реальну дійсність [17].

У психології праці, інженерній психології і ергономії поняття захисних механізмів розуміється більш розширено. Тут досить часто під ними розуміють будь-які реакції, дії людини, свідомо направлені на запобігання несприятливій ситуації. Проте правильніше в цих випадках говорити про механізми (стратегії) того, що упоралося із стресом [1; 9; 11; 15]. Прикладами їх є емоційне вигорання, селекція інформації по її важливості в умовах інформаційного перевантаження або дефіциту часу і т.п. Проте обидва ці поняття - і захисні механізми і механізми того, що упоралося - об'єднуює той факт, що вони є засобом пристосування людини до надмірних вимог реальності.

Отже, розглянуті прийоми виконання правил розумної поведінки, використання механізмів психологічного захисту у багатьох випадках сприяють запобіганню стресу, але повністю цього не гарантують. Не дивлячись на це, стрес все ж таки може наступити. При виникненні стресових ситуацій можна порекомендувати здійснення таких дій як: бажано не приймати поспішних рішень; прислухатися до поради предків: полічити до десяти; зайнятися своїм диханням: поволі вдихнути носом повітря, на деякий час затримати його і у край поволі через ніс видихнути; побути якийсь час наодинці з собою; вмиватися холодною водою; оглядіться по сторонах і, переводячи погляд з одного предмету на інший, в думках описати їх зовнішній вигляд; подивитися у вікно на небо, зосередитися на тому, що ви бачите; набравши стакан води, поволі, як би зосереджено, випити її, сконцентрувати увагу на відчуттях, коли вода потрапить не в те горло; випрямитися, поставити ноги на ширину плечей і на видиху нахилитися, розслабивши шию і плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги; вдихати глибше, стежити за диханням; продовжувати робити це протягом 1-2 хвилин, потім поволі випрямитися.

Якщо гострі стресові ситуації виникають досить часто або представлені варіанти першої допомоги не дають належного ефекту, слід використовувати складніші прийоми, в основі яких лежать методи психічної самореґуляції, за

допомогою яких вирішуються дві групи завдань [1; 7].

Перша з них полягає в оптимізації функціонального стану працівника протягом робочого дня в цілях забезпечення і підтримки його високої працездатності. Приватними завданнями будуть виступати: усунення ефектів стомлення в процесі роботи; блокування стресових симптомів, що перешкоджають її виконанню в оптимальному режимі; зняття надмірної емоційної напруги становлення оптимального емоційного фону діяльності.

Друга група завдань пов'язана з формуванням заходів щодо підтримки професійного здоров'я. Сюди відносяться корекція стану хронічного стресу професійного походження; профілактика виникнення синдрому професійного «вигорання» або зняття таких його проявів, як емоційне «вигорання» корекція професійних неврозів і страхів; психологічна допомога при виникненні посттравматичних стресових розладів і кризових станів у працівників, що працюють в екстремальних умовах [1; 7].

Підсумовуючи викладене, варто підкреслити, що для діяльності працівників освітніх закладів в екстремальних умовах найбільш важливими є довільний і усвідомлюваний, а також усвідомлюваний і цілеспрямований рівні самореґуляції. Тому про останню найчастіше говорять у зв'язку із здібностями людини свідомо змінювати свій стан. При цьому на усвідомлюваному і цілеспрямованому рівнях розглядаються такі методи, як самонаказ, самопереконавання, зміна спрямованості свідомості, цільових установок і мотивів.

До основних методів самореґуляції на довільному і усвідомлюваному рівнях відносяться: нервово-м'язова релаксація, аутогенне тренування, прийоми сенсорної репродукції образів. Як додаткові прийоми, що підсилюють вплив самореґуляції, використовуються сугестія (навіювання), світломузичні дії, різні види гімнастики.

Список використаної літератури

1. Баклицький, І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
2. Бодров, В. А. Информационный стресс. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352с.
3. Бондаренко, О. Ф. Психологічна допомога особистості. –Харків: Фоліо, 1996. –237 с.
4. Брайт, Дж., Джонс, Ф. Стресс: Теории, исследования, мифы. – СПб.: Еврознак, 2003. – 352 с.
5. Вильямс, К. Тренинг по управлению стрессом: Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2002. – 272 с.
6. Джуэл, Л. Индустриально-организационная психология. – СПб: Питер, 2001. – 720 с.
7. Корольчук, М. С., Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – 2-ге вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.

8. Лебедев, В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 432 с.
9. Ложкин, Г. В., Повьякель, Н. И. Практическая психология в системах «человек-техника». – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
10. Ложкин, Г. В., Повьякель, Н. И. Практическая психология конфликта. – К.: МАУП, 2002. – 256 с.
11. Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю. К. Стрелкова. – М.: Академия, 2003. – 400 с.
12. Розов, В. I. Адаптивні антистресові психотехнології: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2005. – 278 с.
13. Селье, Г. Стресс без дистресса. – М.: Прогресс, 1979. – 124с.
14. Судаков, К. В. Индивидуальная устойчивость к стрессу. – М., 1998. – 268 с.
15. Трофімов, Ю. Л., Інженерна психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.
16. Шульц, Д., Шульц, С. Психология и работа.– СПб.: Питер, 2003 – 560 с.
17. Щербатых, Ю. В. Психология стресса. – М.:Эксмо, 2005. – 304 с.