

Хижняк Д. В., Грубі Т. В.

Профілактика перфекціонізму як умова психологічного благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти

Сьогодення характеризується стрімкими соціально-економічними перетвореннями, прискореним темпом життя, змінами в законодавстві, новими вимогами. Перераховані чинники впливають на професійну сферу особистості. Крім того, постійно зростаючі запити, необхідність відповідати високим стандартам, конкуренція сприяють розвитку перфекціонізму особистості.

В опитувальнику «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Смітта та ін. в адаптації Т. Грубі, перфекціонізм розглядається як багатовимірний конструкт, що поєднує три типи перфекціонізму – «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» та «нарцисичний перфекціонізм». В тому числі, ці складові поділяються на декілька шкал: «проблеми з самооцінкою», «перфекціонізм, орієнтований на себе», «стурбованість помилками», «сумніви у власних діях», «самокритика», «соціально-приписаний перфекціонізм», «перфекціонізм, орієнтований на інших», «гіперкритика», «впевненість в тому, що мені усі щось винні» та «претензійність».

В дослідженні взяло участь 50 вчителів Баштанського опорного закладу загальної середньої освіти I-III ступенів №1 та №2 Миколаївської області.

За результатами опитувальника «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Смітта та ін. в адаптації Т. Грубі встановлено, що «перфекціонізм, орієнтований на себе», який характеризується високими стандартами та завищеними очікуваннями стосовно самої людини у респондентів на високому (83,8%), середньому (13,5%) та низькому (2,7%) рівнях. Це може сприяти професійному вигоранню вчителів, яке згодом призводить до зниження рівня психологічного благополуччя.

Згідно з дослідженням, за шкалою «проблеми з самооцінкою», результати розподілились приблизно однаково за усіма трьома рівнями: 32,4% високий, 32,4% середній та 35,1% низький. Це може свідчити про індивідуально-психологічні розбіжності між вчителями.

За шкалою «стурбованість помилками» виявлено, що у більшості респондентів стурбованість помилками на низькому рівні (64,9%), середньому (21,6%) та високому (13,5%) рівнях. Отримані дані можна пояснити тим, що вчителі, які брали участь у нашому дослідженні, здебільшого впевнені у власній професійній компетентності.

За шкалою «сумніви у власних діях» отримано подібні результати: високий рівень – 35,1%, середній – 16,2%, низький – 48,6%. Тобто майже половина вчителів не сумнівається в правильності своїх професійних дій

умовами соціально-психологічного простору. Отже, задоволеність життям у цілому чи його окремими сторонами взаємопов'язана з емоційним ставленням до життя, до себе, до інших і відображена в оцінках якості життя, в можливості прогнозувати своє майбутнє.

Висновки. Отже, розглядаючи психологічне благополуччя, як інтегральний показник ступеня реалізованості особистістю власної професійної спрямованості, що суб'єктивно виявляється у відчутті щастя, задоволеність життям та собою, можливість прогнозування (антиципацію) можна виділити як чинник, що має тісний зв'язок з психологічним благополуччям та впливає на його рівень.

Барчі Б. В.

Фактори ризику психічного здоров'я працівників на робочому місці

Досвід робочого місця є одним із факторів, що визначають психологічне благополуччя людини, оскільки велику частину свого часу доросла людина проводить на роботі. Впровадження ініціативи на робочих місцях сприяє зміцненню психічного здоров'я та підтримці співробітників, які страждають психічними розладами, що врешті-решт призводить до ефективності їх роботи. Неприятливі умови праці можуть спричинити порушення фізичного і психічного здоров'я, призводити до зловживання алкоголем чи психоактивними речовинами, зниження продуктивності праці.

Згідно з дослідженнями Н. Бредберна, Р. Раяна, К. Ріффа, К. Кейса, Е. Десі, Е. Дінера, А. Вотермана, П. Фесенко, А. Вороніної, А. Созонтової, Н. Бахаревої, М. Бучатської, Л. Жуковської психологічне благополуччя розглядають, виходячи з розуміння суб'єктивної природи щастя, благополуччя, задоволеності життям, а також визначають його джерела та основні чинники.

Психічне здоров'я має значний вплив на продуктивність праці. Робота настільки важлива для здоров'я людини, що багато хто воліє працювати у важких умовах, ніж бути без роботи. Робота не тільки є джерелом грошових коштів, але і підтримує такі базові психологічні функції, як відчуття часу, соціалізація та особиста ідентичність.

Безробіття асоціюється зі зниженою задоволеністю від життя, соціальною стигматизацією, втратою власної гідності та соціальних зв'язків, що негативно впливає на психічне здоров'я. Є цілий ряд досліджень, що показують, як безробіття змушує людей погоджуватися на нову, важку роль, стикатися з невизначеністю і непередбачуваністю, долати відчуття втрати контролю і проблеми ідентичності. Крім того, безробіття означає підвищений ризик наркоманії, алкоголізму, нездорового харчування, фізичної неактивності, порушень сну. Воно також асоціюється з психічними розладами - депресією і схильністю до самогубства.

За кожною посадою у колективі стоїть жива людина з власною життєвою історією та досвідом, для якої робота – це і можливість самореалізації, і потенційне джерело стресу. У сприятливих умовах людина розвивається і реалізує свій потенціал. Але, якщо вона регулярно перебуває у стресовому стані, це може стати проблемою не тільки для неї, але й для компанії.

Існує безліч факторів ризику для психічного здоров'я, які можуть бути присутніми в робочому середовищі. Більшість ризиків пов'язана із взаємодією між типом роботи, організаційним та управлінським середовищем, навичками та компетенцією співробітників і підтримкою, доступною для співробітників під час виконання своєї роботи. Наприклад, людина може володіти навичками для виконання завдань, але у неї може бути занадто мало ресурсів для виконання необхідних дій або будуть прийматися невідповідні управлінські або організаційні рішення.

Ризики для психічного здоров'я включають: неадекватну політику в галузі охорони здоров'я та безпеки; погану практику спілкування та управління; обмеження участі в прийнятті рішень або недостатній контроль над ділянкою роботи; низький рівень підтримки співробітників; негнучкі робочі години; неясні завдання або організаційні цілі.

Ризики також можуть бути пов'язані зі змістом роботи, наприклад, невідповідними для компетенції людини завданнями або значним і невідкладним робочим навантаженням. Деякі робочі місця можуть нести більш високий ризик для особистості, (наприклад, співробітники гуманітарних організацій), який може впливати на психічне здоров'я і бути причиною симптомів психічних розладів або приводити до шкідливого вживання алкоголю або психоактивних речовин. Ризик підвищується в ситуаціях, коли відсутня згуртованість команди або соціальна підтримка.

Залюкування і психологічне переслідування (також відоме як «мобінг») зазвичай бувають причиною пов'язаного з роботою стресу і становлять небезпеку для здоров'я працівників. Ці наслідки для здоров'я збільшують витрати для роботодавців з точки зору зниження продуктивності та збільшення обороту персоналу. Вони також можуть негативно впливати на сімейні та соціальні взаємини.

Протягом останніх десятиліть глобалізація і технічний прогрес змінили світ праці. Нові форми організації праці, трудових відносин та працевлаштування сприяли поширенню стресу і пов'язаних з ним розладів.

Хронічний стрес може бути спричинений фізичною і емоційною втомою; невідповідністю очікувань реальності; порушенням особистих і професійних кордонів на роботі; соціальною та емоційною ізоляцією; знеціненням себе чи колег / клієнтів; зниженням якості власного життя і роботи.

професійно-педагогічної самоідентичності уможлиблюється в процесі виконання професійних обов'язків під час практики у школах чи дитячих садках.

Професійна ідентичність педагога виконує таку функцію, як розвиток «професійного почуття», тобто емоційного прийняття себе як людини, яка, займається певною справою, усвідомлення певної ментальності, впевненість у своїй професійній приналежності, самостійності та ефективності, переживання своєї професійної цілісності та визначеності. Професійну ідентичність характеризує приєднання та накладання образу професії (зі всіма її закономірностями) на особливості конкретної особистості. У структурі професійної ідентичності виділяють наступні компоненти як: переконання у правильності вибору професії та позитивного ставлення до себе як суб'єкта учбово-професійної діяльності та майбутньої професійно-виробничої діяльності; професійної ідентичності (усвідомлення своєї тотожності з професійним образом-Я); професійного образу-Я; Я-концепції та Я-образів (ідеального, нормального, реального); образу – професії.

Зазначимо, що одним із завдань психологічної служби освітніх організацій є забезпечення психологічного благополуччя учасників навчально-виховного процесу. Основними ознаками психологічно безпечного освітнього середовища є: людиноцентризм, гуманістична спрямованість; взаємодія, вільна від проявів психологічного насилля; референтна значущість і причетність кожного до конструювання й підтримки психологічної комфортності освітнього середовища тощо. У такому випадку йдеться про особистісне зростання кожного суб'єкта освітнього процесу, а відповідно, й створюються умови для ефективного становлення їх професійної ідентичності.

Висновки. Професійно-педагогічна спрямованість являє надійну систему координат для усвідомлення професійного та особистісного досвіду сучасного педагога. Діяльність психологічної служби повинна спрямовуватись на: діагностику етапів становлення ідентичності майбутніх педагогів, визначення причин, що ускладнюють її формування, проектування на цій основі змісту і напрямків індивідуального розвитку студента, спрямованості їх самореалізації, у тому числі й у професійному контексті; корекцію – здійснення психолого-педагогічних заходів з метою усунення відхилень у психічному та особистісному розвитку, а також поведінці студентів; профілактичну та просвітницьку роботу – попередження конфліктів у міжособистісних стосунках, поведінці; психологічне консультування – надання допомоги майбутнім педагогам в її саморозумінні, самопізнанні, формуванні та збереженні адекватної самооцінки і адаптації до реальних життєвих умов, формуванні професійної ідентичності, подоланні критичних ситуацій і досягнення емоційної стійкості.

осягненню образу майбутньої професійної діяльності у майбутніх фахівців актуалізується усвідомлення особистісного досвіду, формуються власні цілі, здійснюється вибір стратегій професійного саморозвитку. Таким чином, працівники психологічної служби навчальних закладів мають надати допомогу майбутнім фахівцям у виборі конкретної галузі професійної діяльності та рекомендації щодо вдалого вибору професії. У процесі психологічної консультації фахівець може виявити психофізіологічні можливості та особливості організму студента, сформулювати висновки про наявність чи відсутність медичних протипоказань щодо роботи за обраним фахом тощо, тобто зробити науково обґрунтований висновок про професійну придатність студента до певного фаху. Крім того, психологічна служба забезпечує супровід становлення професійної ідентичності майбутніх педагогів протягом усього періоду навчання у закладах вищої освіти.

Професійний розвиток є комплексним процесом, який насамперед складається із цілеспрямованої діяльності особистості та її спілкування й співпраці з колегами-фахівцями в межах певної професії. Причому, цей процес є одночасно як унікальним, так і випадковим, оскільки він суб'єктивно залежить від кожної особистості. Проте професійний розвиток особистості підпорядковується певним об'єктивним законам і закономірностям, які залежать від середовища, загального соціального досвіду людства, рівня технологічного розвитку держави, закономірностей розвитку психіки й колективної свідомості тощо. Центральне місце в професійному становленні учителя займає формування його професійної ідентичності. Професійна ідентифікація, як процес професійної ідентичності, пов'язана з професійним самовизначенням, що є емоційно забарвленим ставленням особистості до свого місця у професійному світі і важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості, потреби в самореалізації та самоактуалізації. Професійна ідентичність педагога виконує таку функцію, як розвиток «професійного почуття», тобто емоційного прийняття себе як людини, яка, займається певною справою, усвідомлення певної ментальності, впевненість у своїй професійній приналежності, самостійності та ефективності, переживання своєї професійної цілісності та визначеності. Професійну ідентичність характеризує приєднання та накладання образу професії (зі всіма її закономірностями) на особливості конкретної особистості.

У проведеному нами емпіричному дослідженні виявлено зв'язок самоідентичності студента та його самооцінки у такий спосіб: високий і середній рівень професійної самооцінки впливає на формування таких компонентів професійно-педагогічної спрямованості як «ставлення до себе як до вчителя» та «позитивне ставлення до предмета». І навпаки, низький рівень професійної самооцінки перешкоджає їх формуванню. Більшість студентів не мають досвіду професійної педагогічної діяльності, тому становлення

Висновки. Будь-яка компанія працює як єдиний організм, що складається з людей. А людям властиво переживати різні почуття і виражати різні думки. Важливо, щоб умови праці та стосунки у колективі сприяли особистісному і професійному розвитку, забезпечували психологічне благополуччя особистості. Турбота про психічне здоров'я працівників на робочому місці та належна профілактика психічних розладів можуть поліпшити якість життя співробітників, а, отже, і продуктивність їхньої роботи.

Бацилєва О. В., Пузь І. В., Астахов В. М.

До проблеми переживання синдрому емоційного вигорання у представників соціономічних професій

На сучасному етапі розвитку суспільства особливою популярністю серед різного виду професій вже протягом тривалого періоду часу користуються професії соціономічного типу, однією з основних особливостей яких, як відомо, є постійна активна взаємодія з різними людьми, групами населення, спільнотами та соціальними системами. Слід зазначити, що незважаючи на наявність низки позитивних моментів, пов'язаних із роботою з людьми, саме у представників соціономічних професій найчастіше виникають різноманітні проблеми, пов'язані зі специфічними робочими ситуаціями (велика кількість соціальних контактів протягом робочого дня, високий рівень відповідальності, діяльність в умовах дефіциту часу та інформації тощо), результатом чого стає виникнення різного виду негативних переживань, тривалість, інтенсивність та частота яких зумовлюють розвиток синдрому емоційного вигорання.

Аналіз наукової літератури показав, що поняття «синдром емоційного вигорання» є достатньо складним та багатоаспектним. Оперуючи цим поняттям, дослідники найчастіше розуміють, по-перше, особливий стан фізичного і психічного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно перенавантажених ситуаціях; по-друге, стан психоемоційного виснаження, що призводить до розвитку неадекватної самооцінки, негативного ставлення до професійної діяльності, втрати розуміння і співчуття у ставленні до клієнтів (пацієнтів), що виникає на тлі стресу, викликаного необхідністю постійного міжособистісного спілкування; по-третє, стан професійної деформації, який тісно пов'язаний зі змістом хронічної втоми; по-четверте, стан поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється у симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистого відчуження і зниження задоволення від виконання професійних обов'язків.

Виникнення та розвиток синдрому емоційного вигорання не відбувається раптово – це динамічний процес, який розвивається в часі та має відповідні стадії щодо механізму



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>