

За результатами психологічних досліджень педагоги аналізують та планують педагогічний вплив на кожного учня, враховуючи індивідуальні особливості дитини. З метою покращення ефективного виховного впливу, спілкування та активного слухання, формування навичок групової взаємодії психологічною службою навчального закладу проводяться ділові ігри для педагогів. Адже глибоко людяні, гуманні стосунки між педагогами та учнями – першооснова взаєморозуміння, позитивного самопочуття, найповнішого розкриття можливостей усіх учнів.

Здоровий психологічний клімат, відсутність конфліктів у колективі – показник його зрілості, результат великої клопіткої роботи усіх учасників навчально-виховного процесу. Психологічний клімат творимо ми всі разом, і кожен зокрема. Позитивний соціально-психологічний клімат колективу забезпечує найвищу задоволеність працівників своїм життям та професійною діяльністю.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аникеєва Н.П. Психологический климат в коллективе. – М.: Просвещение, 1989. – 225 с.
2. Будіянський М.Ф. Психологія особистості: учбово-методичний посібник – Одеса: АстроПринт, 2006. – 111 с.
3. Гірник А.М. Управління конфліктом в педагогічному процесі // Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика: Матеріали конференції. - К.; Чернівці, 1995. - С. 337-342.
4. Гришина Н.В. Психологія конфлікту. - СПб.: Питер, 2000.
5. Зак А.М. Попередження і розв'язання виробничих конфліктів // Україна: аспекти праці. - 1995. - № 3-4. -С. 71-74.
6. Зигерт В. Руководитель без конфликтов. – М.: Экономика, 1994. – 239 с.
7. Козер А. Функции социального конфликта. - М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000.
8. Левин С. Разрешение конфликтов. От конфликтов к сотрудничеству. - М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2008.
9. Лірен М. І. Основи конфліктології. - К., 1997.
10. Палеха Ю.І. Ділова етика: навч.-метод. Посібник. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 309 с.
11. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. – Минск, 1996.

### ПРИЧИНИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Соболєв Олександр Іванович,**

доктор сільськогосподарських наук, доцент,  
зав. кафедри технологій навчання охорони  
праці та дизайну Білоцерківського інституту  
неперервної професійної освіти

Щороку, 28-го квітня, Міжнародна організація праці (МОП) відзначає Всесвітній день охорони праці в цілях сприяння попередженню нещасних випадків і професійних захворювань на глобальному рівні. Відзначаючи Всесвітній день охорони праці, МОП ставить за мету звернути увагу міжнародного співтовариства на масштаби проблеми і на те, як формування і просування культури охорони праці допоможе скоротити число пов'язаних з роботою травм і нещасних випадків зі смертельними наслідками. У всіх регіонах світу уряди, профспілкові організації, організації роботодавців та спеціалісти-практики у галузі охорони праці організують заходи до Всесвітнього дня.

У 2016 році темою Всесвітнього дня охорони праці оголошено «Стрес на робочому місці: колективний виклик».

Міжнародна організація здоров'я (World Health Organisation) відносить стрес до головних захворювань, що загрожують здоров'ю людини у XXI столітті. Тривожний показник: понад 90 % працівників визнають, що їх психологічний стан визначають саме результати роботи, а не внутрішні ресурси, такі як, наприклад, впевненість у своїх силах. Проблема стресу існує у багатьох країнах світу. Так, у США 20 % втраг пов'язані з текучістю кадрів, прогулами, падінням продуктивності праці, породжені професійними неврозами і стресами. Американські вчені підраховали збитки від стресових факторів – 500 мільйонів доларів у рік. Опитування, проведене канадськими вченими показало, що 33 % співробітників упродовж року брали відгули за свій рахунок, оскільки вони відчували себе виснаженими.

Частка людей розумової і фізичної праці, котрі відчують стрес, обумовлений роботою і соціальними умовами, з кожним роком збільшується [1].

Згідно з дослідженнями страхової компанії Saint Paul Fire and Marine Insurance Company, проблеми на роботі приводять до хвороб частіше, ніж будь-які інші стресові фактори, навіть такі, як фінансові або сімейні негаразди. Стресові стани можуть стати причинами аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві.

Стрес – стан організму, що виявляється у формі напруження або специфічних пристосувальних реакцій у відповідь на дію несприятливих зовнішніх або внутрішніх факторів [2].

Стрес – невід'ємна частина життя людей в будь-якій країні. Він впливає на внутрішнє відчуття комфорту, взаємини людини з родиною, друзями, колегами та незнайомими людьми, а також на здатність виконувати свої обов'язки вдома, на роботі та в суспільстві. Тривалий надмірний стрес викликає фізичні та психологічні розлади і може призвести до втрати працездатності та різних захворювань. Стрес змінює ставлення людей до навколишньої дійсності, їх поведінку, впливає на життя оточуючих. Таким чином, стрес виступає не тільки як гостра медична проблема, але й як соціальна проблема.

Основне завдання охорони праці – збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності. Оскільки здоров'я працюючого населення безпосередньо пов'язане з умовами праці, а також з ефективністю функціонування соціально-трудова відносин та соціальних інститутів, це завдання не може бути виконане в повному обсязі, без розуміння природи стресу, а також без добре спланованої програми, яка пом'якшить, і, що найбільш важливо, попередить стрес.

Сьогодні науково-технічний прогрес привів до зміни характеру і умов праці і викликав необхідність профілактики нервово-емоційних перевантажень на робочому місці [3]. Незаперечним є факт, що рівень смертності на робочих місцях перевищує смертельний травматизм на виробництві. Причина переважної більшості випадків смерті на робочому місці – серцеві захворювання. Існує висока кореляційна залежність між стресами і психічними навантаженнями на робочому місці. Ці випадки розслідуються у встановленому порядку, але не завжди реєструються, що веде до невилплати компенсацій сім'ям загиблих, як підприємствами та організаціями, так і Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

Завдяки ініціативам на національному, європейському та міжнародному рівнях тема психічних навантажень на робочому місці останнім часом стала все більше привертати до себе увагу в світі. У розвинених країнах вона має велике значення як для профспілок, так і для роботодавців, оскільки і ті, і інші зацікавлені в тому, щоб запобігти або звести до мінімуму негативний вплив психічних навантажень на здоров'я найманих працівників і, як наслідок, на виробничо-комерційну діяльність підприємств. Однак, Федерація професійних спілок України переконана, що в нашій країні цим проблемам приділяється поки що недостатня увага.

Однією з найбільш невирішених проблем сучасності, фахівці вважають високу ймовірність формування у працівників синдрому професійного вигорання, внаслідок

суперечності між величиною фізичних, моральних та емоційних витрат, і ступенем задоволеності своєю працею, її оцінкою суспільством. Вперше цей синдром був виявлений у лікарів, але згодом був діагностований і в багатьох інших, так званих комунікативних професій: у транспортній сфері, у роздрібній торгівлі, у сфері громадського харчування, у фінансовому секторі в сфері освіти. Тобто у тих працівників, хто за своїми службовими обов'язками змушений багато і інтенсивно спілкуватися з різними людьми.

Професійний стрес являє собою набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної поведінки. Стрес – значною мірою функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і ощадливо витрачати енергетичні ресурси. У той же час можуть наступати його дисфункціональні наслідки, коли стрес негативно позначається на виконанні професійної діяльності.

Тому проблема психологічного стресу у фахівців різних галузей професійної діяльності набуває все зростаючу наукову й практичну актуальність у зв'язку з безперервним зростанням соціальної, економічної, екологічної, техногенної, особистісної екстремальності нашого життя й істотною зміною змісту й умов праці у представників багатьох професій. Зростає також кількість можливих проблемних ситуацій, підвищується професійна й особистісна значимість й відповідальність за результати й наслідки діяльності [4].

У зв'язку з цим, вивчення причин стресу на робочому місці у контексті виконання працівниками, у тому числі й педагогічними, професійної діяльності має значну актуальність.

**Метою нашої роботи** є аналіз причин професійного стресу у педагогічних працівників.

Першим кроком в управлінні стресом є аналіз причин, які його викликають. Дані досліджень і практичний досвід надання організаційної та психологічної допомоги педагогічним працівникам дозволяють виділити наступні причини стресу у них: загальні, виробничі та специфічні професійні.

**Загальні причини стресу педагогічних працівників.** До цих причин відносяться ситуації та обставини, що знаходяться в основному за межами безпосередньої роботи педагогічного працівника, і тієї прямої відповідальності, яку вони за неї несуть. Це загальні умови роботи, що істотно впливають на способи її виконання. До них відносяться різні організаційні проблеми, недостатні резерви, понаднормові години роботи, низький соціальний статус і невелика зарплата, непотрібні процедури, нестабільність і невизначеність. Розглянемо на найбільш значимі.

*Непотрібні процедури.* Більшість педагогічних працівників, які звертаються за психологічною допомогою, підкреслюють, що однією з утомливих і безглузких, на їхню думку, частиною роботи є оформлення і заповнення безлічі документів та інша паперова робота. Ці фахівці впевнені, що на написання звітів та подання різних даних на папері витрачається часу і сил не менше, ніж на саму роботу. Ситуація в цілому погіршується ще й тому, що велика частина паперової роботи сприймається ними як непотрібна, несуттєва. Більш того, остання може просто бути результатом творчості адміністраторів, які прагнуть виправдати власну зайнятість і корисність за рахунок втручання у професійне життя інших людей.

Подразнення та напруження виникають також через занадто велику кількість різних нарад і засідань, що в сукупності поглинає багато часу. Фахівці скаржаться на своїх керівників, які всю свою творчу активність практично зводять до подібного роду зустрічі. Призначаючи такі заходи, керівники часто інформують працівників про них незадовго до їх початку. Крім того, керівники використовують ці зустрічі для виправдання і зміцнення власного положення. Фахівці нерідко скаржаться на стрес, що виникає в результаті самих нарад, коли погано складений порядок і невміле ведення зустрічі головою, змушують людей витрачати час даремно на речі, що не мають відношення до справи.

*Низький соціальний статус і невелика зарплата.* Для більшості професіоналів робота стає частиною їх особистості. Дуже важливо розуміти, що як би життєво важлива і корисна не була наша робота, але якщо суспільство в цілому оцінює її низько, то надзвичайно важко протидіяти цьому явищу. І це принижує почуття нашої гідності. Нелегко зберігати справжній стан власної значущості, якщо інші схильні розглядати те, що ви робите, як щось, що не має особливого значення, і що таку роботу може виконати будь-хто, незалежно від рівня освіти і здібностей. Сумно, що в нашому суспільстві люди, що займаються важкими і благородними видами діяльності, отримують вельми скромну зарплату і часто змушені працювати у несприятливих умовах. Висока зарплата і комфортні умови діяльності цінні не тільки тому, що дозволяють уникати фінансових труднощів і сприяють ефективності праці і, як наслідок, значно знижують рівень стресу, але й тому, що ці показники є мірилом нашої соціальної значущості.

*Невизначеність.* В останні десятиліття освіта зазнає безліч як виправданих, так часом і необґрунтованих реформ, реорганізацій, експериментів. Це викликає у більшості фахівців стан нестабільності, невизначеності і невпевненості. Невизначеність займає одне з перших місць у списку стресорів у професійному житті. На роботі невизначеність може приймати форму частих змін і нововведень, в результаті яких педагогічні працівники починають погано орієнтуватися в подіях. У зв'язку з цим особисте планування на перспективу стає важким. Не встигаючи звикнути до однієї послідовності процедур і рішень, фахівці змушені змінювати свій стиль мислення і привчати себе до чогось абсолютно нового. І нарешті, невизначеність може приймати форму незнання: чи вдасться людині зберегти себе в професії чи ні.

Безумовно, надлишок буденності та передбачуваності робить роботу монотонною, але переважна більшість людей мають потребу у великому наборі стабільних обставин і умов, щоб відчувати себе комфортно і безпечно. Навіть необхідні і бажані зміни, які викликають підвищене збудження та мобілізацію, піднімають рівень стресу. Коли ж зміни небажані та непередбачувані, багаторазове підвищення стресу стає руйнівним.

**Виробничі причини стресу педагогічних працівників.** Це стресори, більш конкретно пов'язані з роботою, що виконується педагогічним працівником. Мова йде про локальні стресори, властиві не стільки самій роботі, скільки умовам, у яких працює окремо взятий педагог. До них можна віднести: рольовий конфлікт, нереалістично високі домагання, нечіткі службові обов'язки, погана взаємодія з керівниками, перевантаження і дефіцит часу, відсутність підтримки колег, конфлікти з колегами.

*Рольовий конфлікт.* Стрес, викликаний рольовим конфліктом, що виникає тоді, коли два аспекти нашої роботи виявляються несумісними один з одним. Так, у роботі педагогічного працівника роль радника і помічника студентам, які потрапили у складну ситуацію або біду, може стати несумісною з роллю «наглядача» і представника навчального закладу. Таким чином, що б людина не зробила, вона, принаймні, хоча б по одному з критеріїв виявляється не права. Це викликає внутрішній конфлікт, страх перед осудом з боку керівництва і колег. І як підсумок – відчуття власної низької професійної компетентності і низької самооцінки. Рольовий конфлікт може виникнути і у тому випадку, коли суб'єкт вважає, що він робить те, чого не повинен або чого не бажає робити. Конфлікт ролей може також відбутися в результаті порушення принципу єдиноначальності. Два керівники в ієрархії можуть дати педагогічному працівникові суперечливі вказівки.

*Нереалістично високі домагання.* Нереалістично високі особистісні очікування педагогічних працівників є однією з основних причин надмірного стресу. Ситуація пов'язана з ірраціональними уявленнями «я повинен», «я повинна робити все дуже добре». При цьому педагогічний працівник змушує себе трудитися в повну силу, все одно залишаючись незадоволеним результатами. Нереалістичні домагання дуже часто пов'язані з нечітким переліком службових обов'язків і рольовими конфліктами. Оскільки неясно, чого чекають від фахівця, або коли одна частина роботи знаходиться в протиріччі з іншою, людина потрапляє в психологічну пастку. Ірраціональність такого підходу призводить до того, що

спеціаліст завжди не задоволений своєю роботою, в силу цього позбавлений можливості розслабитися і відчутти, що робота зроблена ним добре. Не усвідомлюючи обмежень, у межах яких доводиться працювати, ці фахівці не можуть сформулювати точні критерії і з їх допомогою оцінити, з одного боку, успіх, а з іншого – власні зусилля. У результаті рівень стресу зростає.

*Нечіткі службові обов'язки.* Сьогодні межі службової відповідальності педагогічних працівників розмиті. Відсутність ясності призводить до того, що педагогічного працівника завжди можна звинуватити у недостатньому виконанні своїх обов'язків. Крім того, в такій ситуації можливе перекидання відповідальності адміністрації на педагогічного працівника. Нечіткий перелік службових обов'язків ставить педагогічного працівника в дуже вразливу позицію. У такій ситуації його можна звинуватити у бездіяльності, а при прояві ініціативи, в перевищенні повноважень чи некомпетентності. Це класичний випадок психологічної плутанини в дії, тобто неприємна ситуація, коли будь-який вчинок фахівця можна розцінити як помилковий. З цього аналізу можна виділити два найважливіших джерела стресу: нечітке визначення повноважень і обов'язків, вкрай ускладнює встановлення пріоритетів серед різних службових завдань, а також визначення того, скільки часу варто відвести на виконання кожного завдання.

*Погана взаємодія з керівниками.* Напружені стосунки з керівництвом – дуже потужне джерело стресу, оскільки керівники мають моральні та матеріальні важелі впливу на фахівців, можливість маніпуляції. Відчуття, що будь-який керівник, особливо малокомпетентний може практично повністю контролювати наше професійне життя, призводить до досить вираженого стресу.

Іншим стресором у взаємодії з керівником є недовіра і жорсткий контроль. Важко взаємодіяти з керівником, який не здатний передати нам частину своїх службових повноважень, постійно втручається в те, що ми робимо, і ніколи не дозволяє нам вільно приймати власні рішення. Такий керівник руйнує творчу активність та ентузіазм, змушує час від часу сумніватися у нашій власній компетентності.

*Перевантаження і дефіцит часу.* Іноді рушійною силою для роботи стають жорсткі тимчасові рамки і фіксований розклад. Більшості людей регулярно необхідні перерви в роботі або хоча б ослаблення її інтенсивності, для того, щоб озирнутися навколо, розслабитися, трошки подумати і помріяти.

Є люди, які краще всього працюють у стані постійної напруги. Однак більшість з нас, додатково до таких традиційних перерв в роботі, як свята і вихідні дні, потребують коротких пауз між завершенням одного службового завдання і переходом до наступного. Ми потребуємо цих кількох годин і днів відносного затишшя, коли можна дійсно побайдкувати, навести порядок у паперах і т. п. Такі короточасні перерви мають величезну цінність для опору стресу. Без них ми відчуваємо себе «загнаними конячками», виснаженими фізично і морально.

Робота педагогічного працівника часто не дозволяє мати ні хвилини, щоб зупинитися, озирнутися, об'єктивно проаналізувати результати своєї роботи і той спосіб, за допомогою якого вона виконана. Людина відчуває велику потребу в регулярних перервах у роботі, як би сильно він її не любив.

*Відсутність підтримки колег.* Це особлива проблема в професії педагогічного працівника вимагає, щоб більша частина часу проводилася в контактах з студентами і дуже небагато у колі колег. При такій організації праці жорстко обмежені можливості обговорити професійні проблеми, отримати схвалення, підтримку і заспокоїти себе свідомістю того, що колеги переживають ті ж труднощі, що і ти. Додатково до цього педагогічні працівники самі нерідко відмовляються від того зворотного зв'язку, який йде від колег у вигляді зауважень та оцінок. Ми всі надзвичайно різні в усвідомленні власної самодостатності. Деякі люди ізоляцію від колег розглядають як професійну перевагу, але для більшості вона веде до сильного почуття уразливості і виснаження професійних ресурсів. Багато фахівців стверджують, що психологічна ізоляція викликає додаткові труднощі в процесі роботи.

*Конфлікти з колегами.* Подібні конфлікти частково виникають як результат неадекватного керівництва і особистісних зіткнень у більшості педагогічних колективах. Боротьба за статус, захист територіальних домагань або привілеїв додають ще більше приводів для з'ясування відносин. В атмосфері, насиченій прямими і зустрічними звинуваченнями, запереченнями, лише деякі люди здатні проявити себе найкращим чином, визнаючи правоту інших і, зрештою, свою власну.

**Специфічні професійні причини стресу педагогічних працівників.** Крім загальних і виробничих стресорів, пов'язаних з роботою як такою, існують й інші, викликані рішенням повсякденних завдань в рамках професійної діяльності педагогічного працівника. Ці стресори безпосередньо обумовлені змістом і якістю професійних завдань. Цими стресорами є: важкі студенти та їх батьки, недостатня професійна підготовка, погана комунікація, емоційне ставлення до студентів.

*Важкі студенти та їх батьки.* У професійній діяльності педагогічного працівника, яка передбачає тісні контакти з студентами та їх батьками, виникають ситуації напруги і конфлікту. У переважній більшості людей конфлікти викликають неприємні відчуття. Осад від конфлікту може зберігатися протягом днів або навіть тижнів. Спеціаліст подумки неодноразово повертається до інциденту, іноді намагається поглянути на нього по-іншому, намагаючись залишатися спокійним, але завжди з одним і тим же дуже неприємним відчуттям. Часто педагогічні працівники зізнаються, що під час гострих конфліктів професійна вимога бути «ввічливим і коректним» ніскільки не полегшує ситуацію, бо вони не мають право висловити власну точку зору і тим самим дати волю своїм істинним почуттям. Інші педагогічні працівники зізнаються, що після тих ситуацій, у яких вони втратили контроль над собою і дозволили собі відповідну гнівну реакцію, вони відчують себе ще гірше, сприймаючи цей конфлікт як свідчення їх недостатньої професійної компетентності. І цей факт істотно збільшує стрес.

*Недостатня професійна підготовка.* В останні роки в педагогічній практиці (як і в багатьох інших областях) неухильно підвищуються вимоги. Закономірно, що будь-який педагогічний працівник у якийсь момент починає відчувати недолік професіоналізму. У багатьох виникає відчуття, що їм не вистачає освіти, щоб вирішувати більшість поставлених перед ними завдань. Більше того, коли вони глибше вникають у ситуацію, їм здається, що навчання взагалі неможливо. Темпи технологічних змін в наш час настільки великі, що розробка нових методів і форм навчання на всі випадки життя не встигає за її реальним ходом.

У педагогіці швидкість появи на ринку нових ідей, технологій і дослідних розробок зростає постійно. Зусилля, необхідні для засвоєння цих матеріалів, їх використання, озброєння правильними відповідями, щороку забирають все більше і більше часу і енергії. Це в свою чергу викликає ескалацію психологічного напруження, а потім і виснаження. Або ви щосили намагаєтесь впоратися з непосильним завданням, або залишаєтесь в «хвості» з негативним самовідчуттям, що стосуються рівня вашої компетентності та професійних якостей.

*Погана комунікація.* Одним з важливих недоліків професійної підготовки педагогічного працівника є низька комунікативна культура. Парадокс ситуації полягає в тому, що педагогічні працівники належать до групи комунікативних професій і для них комунікація є професійним інструментом діяльності, від ефективності якої прямо залежать результати навчання студентів. Підготовка педагогічних працівників практично не включає в себе навчання прийомам і навичкам професійної комунікації, до якої відносяться техніки активного слухання, правила зворотного зв'язку, конструктивної критики і багато іншого. Дефіцит цього аспекту професійної підготовки фахівця серйозно відбивається на якості педагогічного процесу. Крім того, неефективна комунікація призводить до серйозних конфліктів у самому педагогічному середовищі. Наслідки поганих комунікаційних зв'язків полягають у тому, що люди приймають рішення, не володіючи точними відомостями і не маючи можливості передати необхідні інструкції у відповідні інстанції, а головне,

викликають під час спілкування бурю негативних емоцій. Неefективна комунікація призводить до серйозних конфліктів як педагога з студентами, так й у педагогічному середовищі.

*Емоційне ставлення до студентів.* На професійну поведінку будь-якої людини впливають її власні емоції. Ми не можемо відмовитися від почуттів ворожості, симпатії і антипатії і навіть любові і ненависті. Багато професіоналів стверджують, що ці людські емоції часом можуть викликати у них стрес набагато сильніше, ніж що-небудь інше. Педагогічні працівники покликані вести себе безпристрасно по відношенню до всіх студентів, але дуже часто змушені, так чи інакше, справлятися зі своїми сильними почуттями або почуттями своїх студентів. Коли доводиться мати справу з почуттями, як своїми, так і інших людей, життя нерідко стає складним, а іноді навіть драматичним. По відношенню до студентів можуть виникати різні почуття. При цьому необхідно визначити ті обставини, які найбільшою мірою сприяють їх виникненню.

*Стрес у домашніх умовах.* Дослідження свідчать, що стрес у домашніх умовах по здатності робити людське життя нестерпним досить успішно конкурує зі стресом на роботі.

Відомо, що основні джерела стресу вдома можуть бути зведені до чотирьох основних груп: стрес, викликаний партнером (дружиною, чоловіком); стрес викликаний дітьми; стрес викликаний домашніми обставинами; стрес викликаний тиском навколишнього середовища на сім'ю.

Стрес, викликаний партнером (дружиною, чоловіком), може мати різні причини. У сім'ях педагогічних працівників часті проблеми: брак часу побути вдвох, «менторський» стиль поведінки чоловіка-педагогічного працівника, постійне обговорення вдома робочих проблем і багато інших.

Стрес, пов'язаний з дітьми багато в чому пов'язаний з особливостями побудови відносин з ними. Багато педагогічних працівників не можуть відключитися від роботи і, як батьки, малодоступні для своїх дітей. Інші фахівці будують відносини за «всіма канонами» педагогічної науки, що перетворює життя дітей удома в продовження школи.

Психотерапевтична практика показує, що педагогічні працівники часто в житті надають другорядне значення виконанню зобов'язань, пов'язаних з якістю взаємин між ними і її/його чоловіком/дружиною і дітьми.

Стрес, викликаний домашніми обставинами є наслідком занадто великої кількості домашніх обов'язків та браком часу для їх виконання.

Стрес, викликаний навколишнім середовищем, виникає з різних джерел (галасливі сусіди тощо), фінансові проблеми (регулярна нестача грошей, кредити тощо).

Більшості людей набагато складніше об'єктивно судити про причини стресу в домашніх умовах, ніж у робочих, тому що вони набагато більше і емоційніше переймаються домашнім життям.

Як і у випадку стресу на роботі, найбільш важливий крок при аналізі домашнього стресу – спокійно і точно проаналізувати та оцінити джерело стресу. Будьте відверті з собою, часто визнання, що близька людина (чоловік, партнер або дитина) робить ваше життя важким, носить травматичний характер. Відхід від такого визнання, позбавляє можливості змінити ситуацію в кращу сторону. Але якщо ви серйозно маєте намір запобігти або послабити стрес у себе вдома, немає іншого способу, окрім як бути чесним з самим собою та з іншими членами сім'ї.

Не викликає сумнівів, що необхідно вміти визначити конкретні стресори, що роблять життя важким і не дуже радісним. Крім того, кожен стресор має бути віднесений до однієї з трьох груп: «негайно дію», «майбутня дія» і «ігнорування або адаптація». «Негайно дію» охоплює групу стресорів, з якими потрібно щось зробити прямо зараз, сьогодні або протягом найближчих декількох днів. «Майбутня дія» включає стресори, які піддаються корекції, але неясно, який саме і коли. Остання група («ігнорування або адаптація») включає ті види стресорів, які знаходяться поза межами досяжності, принаймні, в досяжному майбутньому. До них слід просто пристосуватися і приймати їх такими, які вони є [5–7].

**Висновки.** Психосоціальний ризик – це незнайоме українському трудовому праву поняття, що з'явилося в області охорони праці в останні 30 років. Психосоціальні стрес-фактори, що призводять до стресу на роботі, можуть відбуватися як безпосередньо з самого процесу роботи, так і з тих, що перебувають за її межами.

Якщо джерелом стресу є проблеми, пов'язані з роботою, необхідно звернутися до роботодавця, який згідно з «Законом про охорону праці» повинен прикласти всі зусилля для забезпечення психологічного і соціального благополуччя працівника. При вирішенні питання особливо важливо участь усіх сторін – незважаючи на те, що за використання методів зниження ризиків відповідає безпосередньо роботодавець. Водночас він може це ефективно здійснити тільки спираючись на експертну допомогу працівників. Стрес, пов'язаний з роботою, є проблемою не тільки для працівників і роботодавців, але й для суспільства в цілому.

Спокійний і чесний (перед самим собою) аналіз причин, що викликають стрес у педагогічного працівника – це перший (але дуже важливий) крок для управління стресом, крок в сторону повноцінного, насиченого, здоровою і довгого життя.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Юшкова О.И. Изучение психосоциальных факторов в формировании профессионального стресса у работников умственного труда / О.И. Юшкова, С.А. Калинина // Горный информационно-аналитический бюллетень. – Москва, 2005. – С. 48–50.
2. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. – К.: Наукова думка, 1978. – Т. 9. – С. 764.
3. Хасянова Э.Н. Стресс на рабочем месте / Э.Н. Хасянова, Н.А. Евстигнеева // Успехи современного естествознания. – 2011. – № 7. – С. 230.
4. Дмитрієва С.М. Особливості профілактичної роботи по попередженню професійного стресу у майбутніх фахівців з фінансів, економіки та менеджменту туристичної індустрії / С.М. Дмитрієва // Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі : матеріали VII міжнарод. наук.-практ. конференції. – Житомир: ЖФ КІБІТ, 2013. – С. 187–192.
5. Артемова Л.А. Охрана труда и стрессы на рабочем месте / Л.А. Артемова // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2009. – № 8. – С. 109–111.
6. Фонтана Д. Как справиться со стрессом / Д. Фонтана. – М.: Педагогика-Пресс, 1995. – 352 с.
7. Шац И.К. Анализ общих и специфических причин профессионального стресса у педагогов / И.К. Шац // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2014. – № 3. – Т. 5. – С. 40–50.