

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Мобільного рятувального центру швидкого реагування Державної служби України з надзвичайних ситуацій полковник служби цивільного захисту

Юрій

ЦИКЕНЮК

« ____ » _____ 20__ року

ПЛАН-КОНСПЕКТ

проведення заняття із психологічної підготовки

з особовим складом Мобільного рятувального центру швидкого реагування Державної служби України з надзвичайних ситуацій

Тема: Професійне та емоційне вигорання як психофізіологічна проблема. Профілактика й подолання професійного та емоційного вигорання.

Навчальна мета: ознайомлення особового складу з термінами «професійне вигорання» та «емоційне вигорання», причинами виникнення, симптомами та характером розгортання. Рекомендації щодо профілактики та методів подолання наслідків професійного та емоційного вигорання.

Час проведення: 1 год

Місце проведення: навчальний клас

Навчально-матеріальне забезпечення: план-конспект

Використані джерела:

1. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навч. посібник. Том 3./ під редакцією Л. Гридковець – Київ, 2018. – 236 с.
2. Цимбалюк І.М. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: ВД «Професіонал», 2008, - 624 с.
3. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: [монографія] / Олег Михайлович Хайрулін; за наук. ред. А.В. Фурмана. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015. – 220 с.
4. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других – М: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. – 472 с.
5. Кошечко Н. В. Профілактика синдрому емоційного вигорання: [стаття]/ журнал «Вісник» Київського національного університету ім.Т.Шевченка, розд. Педагогіка 1(3)/2016.

Порядок проведення заняття:

1. Організаційні заходи – 5 хв.
- перевірка наявності особового складу;
- оголошення теми і мети заняття.
2. Контроль знань – 5 хв.
- перевірка засвоєння раніше пройденого матеріалу.
3. Викладення матеріалу теми – 30 хв.
4. Закріплення вивченого матеріалу, уточнення, відповіді на запитання та підведення підсумків – 5 хв.

Питання та їх стислий зміст	Методичні вказівки
<p>Емоційне та професійне вигорання сьогодні – досить розповсюджене явище. Це особливий психічний стан людини, стан емоційного виснаження, коли втрачається цікавість та інтерес до життя, життєвих подій та професійної діяльності. Людина з активного життєвого та професійного стану потрапляє в пасивний, і це стає помітним. Ним вражаються головним чином фахівці, діяльність яких поєднана з постійною комунікацією та є «допомагаючою» професією типу «людина-людина». Часто поняття «емоційне вигорання» та «професійне вигорання» розглядаються як тотожні.</p> <p>Виникає вигорання як наслідок постійних емоційних навантажень, надмірних вимог до діяльності, здібностей, характеру, вимог персональної компетентності. Не витримуючи повсякденного психологічного тиску, людина як особистість не просто емоційно реагує, а й поступово починає регрес у своєму професійному розвитку, стає недостатньо вмотивованим та задіяним до конструктивної роботи в колективі, у взаємостосунках з іншими людьми. Тому виникнення синдрому вигорання – це завжди так звана деформація психологічної організації внутрішнього світу людини, що унеможлиблює її продуктивну трудову діяльність, самореалізацію, задоволеність життям в цілому.</p> <p>Рівень професійного вигорання дійсно має тісний зв'язок (співзалежність) з рівнем емоційного вигорання. І хоча в деяких джерелах ці поняття визначаються в якості тотожних, варто зауважити, що емоційне вигорання є базовою основою професійного вигорання.</p> <p>Важливість емоційної сфери в тому, що саме емоційна складова в значній мірі визначає сприйняття себе та навколишнього світу як позитивного чи негативного, дає відчуття безпеки, дозволяє розкрити свій потенціал, і, відповідно, покращити якість життя загалом. Зазвичай, термін «синдром професійного вигорання» використовується у професійному контексті і не застосовується для опису досвіду в інших сферах життя. Доведено, що вигорання не є питанням якоїсь загальної психологічної слабкості чи поганого ставлення до праці.</p> <p>У Міжнародній класифікації хвороб (МКХ) професійне вигорання описується як синдром, що виникає внаслідок постійного стресу на робочому місці і пов'язаний зі складністю подолання життєвих проблем. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання, як емоційного, так і професійного.</p> <p>Вигорання не виникає раптово. Це динамічний процес, який розвивається поступово і набувається людиною в процесі всієї її життєдіяльності. Його розвиток залежить як від фізіологічних, так і психологічних факторів: від типу нервової системи, соматичних захворювань та психосоматичних порушень, схильності до емоційної ригідності, стратегії мислення людини, сили внутрішнього самоконтролю тощо. Коли людина вимушена довготривалий час знаходитися і працювати в високому емоційному напруженні (в стресі, некомфортних обставинах, екстремальних ситуаціях), то резерви її організму поступово виснажуються. Організм прагне пристосуватися до умов і при цьому</p>	<p>Прочитати дати коротко під запис</p>

відбувається активізація тієї частини вегетативної нервової системи, яка відповідає за його активність і працездатність.

Вважається, що емоційне вигорання виникає як так званий психологічний захист у відповідь на надто інтенсивне суспільне життя і напружену психоемоційну діяльність (велика кількість спілкування, вирішення проблем, надмірний об'єм перероблюваної інформації, швидке прийняття рішень). У поєднанні з конфліктами, напругою у відносинах, постійним контролем, нечіткою організацією та плануванням роботи, завищеними нормами та суперечливими вимогами таке психоемоційне навантаження утворює «гримучу суміш», що викликає велику ймовірність розвитку емоційного виснаження (вигорання). Вище перелічені стресові фактори при систематичній надмірній напрузі (фізичній та емоційній) людиною внутрішньо сприймаються як певна небезпека: страх щось не встигнути чи не виконати, бути покараним чи оштрафованим, отримати оштраф від колег тощо. В цей час в організмі:

- надниркові залози виробляють адреналін, який готує організм вийти з критичної ситуації;
- серце скорочується швидше, а дихання частішає;
- збільшується прилив крові до мозку, бо йому треба більше кисню для активної діяльності;
- м'язи напружуються і знаходяться в постійному тонусі;
- процес травлення уповільнюється, аби заощадити енергію.

При постійному знаходженні в таких умовах людина і фізично, і психологічно (емоційно) виснажується. Поступово з'являються спочатку тимчасові симптоми виснаження, і без належного втручання в такий хід подій симптоми закріплюються, перетворюються в синдром. Стан емоційного виснаження з динамічного перетворюється на статичний.

Сприятливими особистісними рисами для розвитку синдрому емоційного та професійного вигорання є:

- недостатня самостійність;
- надмірна емпатія або зануреність у власні переживання;
- низька самоповага;
- трудоголізм;
- нереалістичні очікування;
- фактори відсутності соціальної підтримки;
- нестабільна або низька оплата праці;
- соціальна незахищеність.

Важливо виділити три складові, які передують емоційному вигоранню:

Думки – людина починає думати про власну неспроможність та недосконалість на фоні несправедливості відносно себе, вважаючи свої зусилля недооціненими з боку соціального оточення.

Почуття – з'являється страх помилок, страх непередбачуваних неконтрольованих ситуацій, страх показатися не досить сильним, не досить бездоганним. Як результат, виникає втома геть від усього, що призводить до пригніченості.

Дії – з'являється постійна критика по відношенню до самого себе та до оточуючих, прагненням бути поміченим, або навпаки – непомітним, прагнення працювати або надто добре, або взагалі ніяк.

Основні ознаки професійного вигорання:

- втрачається енергійність, з'являється відчуття повного виснаження, зниження емоційної включеності;
- підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу, відчуття некомпетентності. Думки про роботу викликають поганий настрій, негативні асоціації;
- байдужість, підозрілість, зменшення цікавості до навколишнього світу, до оточення, до нових ідей;
- з'являється відчуття безнадійності, неспроможності, безсилля;
- неконтрольовані емоційні реакції, збільшення нервовості, дратівливості, напруженості, агресивності або навпаки – депресивності, образливості;
- порушення стосунків, розвиток цинізму до професійних обов'язків та у спілкуванні;
- знижується професійна ефективність, прагнення якомога менше часу витратити на виконання обов'язків, часті запізнення на роботу, відчуття важкості під час діяльності, думки про звільнення;
- соматичні порушення (погіршення фізичного самопочуття, розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб, безпідставне почуття страху, неприємні відчуття в області серця).

ПРИМІТКА:

Згідно досліджень виявлено, що у жінок частіше розвивається емоційне виснаження, як у чоловіків; чоловіки більше звертають увагу на оцінку професійної успішності, в них частіше розвивається дегуманізація; групою ризику, в першу чергу, стають молоді фахівці та фахівці похилого віку; стаж роботи є опосередкованим фактором розвитку синдрому вигорання.

З одного боку, вигорання (як психологічний захист) здатне дозволити людині економно та дозовано використовувати власні енергетичні ресурси, а з другого боку, вигорання негативно відображується на здоров'ї, взаємостосунках з людьми та на відношенні до роботи.

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Психопрофілактична робота більше спрямована не на розв'язання вже існуючих проблем, а на перспективу, на попередження виникнення цих проблем. Сутність психологічної профілактики являє собою систему заходів, спрямованих на забезпечення психічного здоров'я, попередження виникнення неблагополуччя, створення сприятливих психологічних умов для покращення якості життя людини, її особистісного розвитку та відчуття задоволеності в цілому.

Для профілактики виникнення професійного вигорання важливо забезпечити комфорт у своїй трудовій діяльності, визначеність та

зрозумілість ситуацій, їх прогнозованість, забезпечити відчуття безпеки. На певні аспекти можуть вплинути тільки керівники, а на деякі можливо вплинути самостійно.

РЕКОМЕНДАЦІЇ КЕРІВНИКАМ:

- Організувати трудову (службову) діяльність, виключити безсистемність, затримки, неорганізованість.
- Чергувати або розмежувати типи діяльності: монотонність або постійне перемикавання з одного виду діяльності на інший. Підібрати індивідуально найбільш прийнятний спосіб роботи.
- Виключити понаднормовість в трудовій діяльності, або ж після активної понаднормової праці забезпечити можливість повноцінного відпочинку. Піклування про режим робочого часу.
- Виключити залучення працівників до діяльності, не пов'язаної з виконанням ними їх безпосередніх функціональних обов'язків. Чітко розділити обов'язки та межі відповідальності. Відмовитись від несумісних обов'язків (ролевих конфліктів).
- Якщо є необхідність тимчасово виконувати роботу, яка не входить в перелік обов'язків (при нестачі співробітників) – розсудливо розділити ці обов'язки порівно з врахуванням навантаження та витрат часу.
- Мінімізувати необов'язкові формальні робочі процедури (зайва «писанина», необов'язкові звіти, щоденні наради тощо).
- Розмежовувати по пріоритетності головні справи й другорядні, притримуватись системності та структурованості.
- При можливості – уникати невизначеності та непередбачуваності. Це і часті зміни в місцевій політиці без з'ясовної необхідності, реорганізації, раптові зміни цілей, завдань діяльності, часті пересування працівників по посадам.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРАЦІВНИКАМ:

- Зрозуміти важливість та значущість своєї справи, її цінність власне для себе та для суспільства. В процесі робочого дня підбадьорювати колег та себе, зважати на досягнення. Знаходити перспективу та розвивати впевненість. Помічати свої досягнення та схвалювати досягнення колег.
- При необхідності зауважень, не забувати й морально підтримувати та заспокоювати. Уникати несправедливості, звинувачень, конфліктів, шукати компроміси та домовлятися. Берегти здоровий психологічний клімат.
- Уникати прагнення до надмірної досконалості, нереалістично високих домагань.
- Навчитися з будь-яких життєвих подій виявити саме позитивний досвід чи урок. Осмислити, зробити відповідні висновки, які буде можливо використати в майбутньому для своєї користі.
- Позбавлення від ілюзій, реалістичний підхід та розумне сприйняття дійсності.

- Прогнозувати можливі непередбачені повороти подій та заздалегідь об'єктивно підготуватися до них.
- До проблемної ситуації підходити різнопланово, гнучко, подивитися на неї з різних сторін. Зрозуміти як можливо вплинути на неї самостійно та не уникати допомоги від інших. Самостійного зменшувати вплив стресорів через активне втручання у життєві та професійні ситуації, змінювати сприйняття ситуацій, розвивати саморегуляцію сприймання.
- Здоровий спосіб життя, контроль стану власного здоров'я. Повноцінний відпочинок, сон та харчування.
- Насичення свого життя позитивними емоціями. Розвиток почуття гумору.
- Не зосереджувати всі свої думки та час на професійній діяльності. Розмежувати час на робочу діяльність і на особисту (дім, родина, друзі, хобі, відпочинок).
- Помічати у своєму житті незначні, але приємні дрібниці, життєві моменти, усвідомлювати емоції, приділяти час для самопостереження.

ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Важливою умовою є вчасного втручання в розвиток емоційного та професійного вигорання є відстеження власного психологічного стану. Якщо ви самостійно або з допомогою психолога виявили у себе ознаки саме такого виснаження, то варто прийняти до уваги вище перелічені рекомендації, та, при змозі, змінити негативні аспекти, які провокують емоційне виснаження. Не зайвою буде допомога лікаря та психолога. Як для профілактики професійного вигорання, так і для його подолання, важливо орієнтуватися на біологічну, психологічну, соціальну та духовну складову особистості. Тобто, забезпечувати необхідність повноцінного харчування, сну, свіжого повітря, можливості тимчасового усамітнення, комфортних умов проживання та професійної діяльності, відчуття безпеки та затишку, спілкування з позитивними людьми, заняття справами які подобаються.

ДОДАТКОВІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПСИХОЛОГА:

- повний тривалий (достатній) відпочинок;
- зміна зовнішніх обставин згідно можливостей (розташування меблів у домі, ремонт, переїзд на інше місце проживання, зміна звичних маршрутів дім-робота-дім);
- реорганізація умов праці (зміна посади, територіального розташування організації (перехід в інший підрозділ), зміна професійної діяльності);
- систематично виділяти час для себе, ставитись до себе доброзичливо;
- впровадити в своє життя дрібниці, які приносять радість. Ваша радість має значення;
- психотерапія;
- перегляд рейтингу цілей.

<p>Пам'ятаємо, що гарне самопочуття – це стан постійного піклування про себе, безперервна діяльність. Особливо важливою є взаємопідтримка. Недопущення вигорання та лікування вигорання – це коли «ми піклуємося про себе» та «всі піклуються один про одного».</p>	
---	--

ПЛАН-КОНСПЕКТ СКЛАВ:

Начальник групи
психологічного забезпечення
Старший лейтенант служби цивільного захисту

Світлана ГЛІВІНСЬКА