

Профілактика професійного вигорання в системі післядипломної освіти вчителів.

У статті розглядаються питання, пов'язані з синдромом професійного вигорання особистості вчителя. Розкриваються причини виникнення, симптоматика цього феномена у педагогічних працівників, а також профілактичні заходи щодо подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання особистості вчителя в системі післядипломної освіти.

Ключові слова: профілактика професійного вигорання; синдром емоційного вигорання; професійний стрес учителя; особистісний, рольовий, організаційний фактори, моделі управління стресом.

Е. Б. Дубчак. Профилактика профессионального выгорания в системе последипломного образования учителей.

В статье рассматриваются вопросы связанные с синдромом профессионального выгорания личности учителя. Раскрываются причины возникновения, симптоматика этого феномена, а так же профилактические меры по преодолению профессионального стресса и синдрома профессионального выгорания личности учителя в системе последипломного образования.

Ключевые слова: профилактика профессионального выгорания, синдром эмоционального выгорания; профессиональный стресс учителя; личностный, ролевой, организационный факторы, модели управления стрессом.

E B. Dubchak. Preventing burnout in the system of postgraduate education teachers.

The article addresses issues related to professional burnout syndrome person of the teacher. Revealed the causes, symptoms of this phenomenon, as well as preventive measures to address occupational stress and burnout syndrome in the individual teacher's system of postgraduate education.

Key words: prevention of professional burnout, a syndrome of burnout, occupational stress teacher, personality, role, organizational factors, the model stress management.

Постановка проблеми. Інтерес до синдрому "вигорання" виник в зарубіжній психології в 1970-х роках, і до теперішнього часу ця проблема широко вивчається в контексті професійних стресів.

Вперше звернув увагу на цей феномен в процесі інтенсивного і тісного спілкування з клієнтами американський психіатр Френденберг (1974 р.), який і дав йому назву «вигорання». Автор визначив зміст як особливі емоційні зміни психологічного стану психіатрів, які виникали надання клієнту професійної допомоги. Пізніше соціальний психолог К. Maslac (1976 р.) визначила цей стан як синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів або пацієнтів. Симптоматика даного синдрому істотно розширилася за рахунок психосоматичного компонента. В сучасному тлумаченні у найбільш загальному вигляді синдром емоційного вигорання (СЕВ) - це реакція організму, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресів середньої інтенсивності. Це специфічний вид професійної деформації осіб, змушених під час виконання своїх обов'язків тісно спілкуватися з людьми. За Міжнародною класифікацією хвороб (МКБ-Х) СЕВ віднесено до рубрики Z73 - "Стрес, пов'язаний з труднощами підтримки нормального способу життя".

Останнім часом синдром емоційного вигорання досліджується й у працях вітчизняних вчених: синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освіти (С.Д.Максименко, Л.М.Карамушка, Т.В.Зайчикова), професійне вигорання працівників різних професій (Н.В.Самоукіна), Синдром професійного вигорання у медичних працівників (П.Сидоров), СЕВ як показник професійної дезадаптації учителів (Форманюк), психологічне вигорання лідерів (Г. Ложкін), засоби подолання стресу та профілактика професійного вигорання (Т.М.Титаренко, Б.П.Лазоренко), визначення симптомів і фаз СЕВ (В.В.Бойко).

Але й досі проблема профілактики і подолання професійного вигорання залишаються мало розробленою.

Метою статті виступає обґрунтування використання форм і методів попередження і подолання професійного вигорання.

Задачі дослідження: теоретичний аналіз змісту професійного вигорання; обґрунтування методичних рекомендацій щодо профілактики та подолання професійного вигорання.

Об'єктом дослідження даної статті є зміст та структура професійного вигорання вчителів.

Предметом дослідження – є форми і методи профілактики і подолання професійного вигорання.

Розробка проблеми. Серед професій, в яких найчастіше зустрічається СЕВ (від 30 до 90% працюючих), слід зазначити лікарів, вчителів, психологів, соціальних працівників, рятувальників, працівників правоохоронних органів. Одне з перших місць за ризиком виникнення СЕВ займає професія вчителя. Пояснюється це тим, що професійна робота педагогів відрізняється дуже високою емоційною напруженістю. Відомо про велику кількість об'єктивних і суб'єктивних емоціогенних чинників, які негативно впливають на роботу педагога, які приводять до сильного емоційного напруження і стресу: емоціогенні фактори; фізичні симптоми; психологічні та поведінкові симптоми. У результаті всього цього знижується ефективність професійної діяльності педагога. Наростаюче почуття невдоволення професією веде до зниження рівня кваліфікації і зумовлює розвиток процесу психічного вигорання.

Цілий ряд досліджень присвячено виявленню та характеристиці чинників емоційного вигорання - особистісному, рольовому й організаційному [1,4,5].

Особистісний чинник. В дослідженнях Фрейденберга описуються індивідуальні якості особистості «згораючих» як співчутливих, гуманних, м'яких, ідеалістів, орієнтованих на людей, і - одночасно - нестійких, інтровертованих, одержимих нав'язливими ідеями (фанатичних), «полум'яних» і тих, хто легко солідаризується [7]. Махер (Махер Є.) поповнює цей список «авторитаризмом» (Авторитарним стилем керівництва) і низьким рівнем емпатії [6]. В. Бойко вказує такі особистісні чинники, що сприяють розвитку

синдрому емоційного вигорання, як схильність до емоційної холодності, схильність до інтенсивного переживання негативних обставин професійної діяльності, слабкої мотивації емоційної віддачі в професійній діяльності [1].

Проведені дослідження показали, що вік, сімейний стан, стаж роботи, ніяк не впливають на емоційне вигорання.

Рольовий фактор. В ряді досліджень встановлено зв'язок між рольовою конфліктністю, рольовою невизначеністю і емоційним вигоранням. Робота в ситуації розподіленої відповідальності обмежує розвиток синдрому емоційного згорання, а при нечіткому або нерівномірному розподілі відповідальності за свої професійні дії цей фактор різко зростає навіть при істотно низькому робочому навантаженні [3].

Організаційний фактор. Розвиток синдрому емоційного вигорання пов'язано з наявністю інтенсивного сприйняття, переробки та інтерпретації отриманої інформації і прийняття рішень. Важливим чинником емоційного вигорання є дестабілізуюча організація діяльності та неблагополучна психологічна атмосфера [3,4]. До основних організаційних факторів, що сприяють професійному вигоранню педагогів відносяться: високе робоче навантаження; відсутність або брак соціальної підтримки з боку колег та керівництва; недостатня винагорода за роботу; високий ступінь невизначеності в оцінці виконуваної роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; неоднозначні вимоги до роботи; постійний ризик штрафних санкцій; одноманітна, монотонна та безперспективна діяльність; необхідність зовні виявляти емоції, які не відповідають реаліям, відсутність вихідних (перевірка зошитів, планування уроків, підготовка методичного матеріалу для уроків і т.д.) та інтересів поза роботою.

Встановлено зв'язок виявлених змін з характером професійної діяльності, пов'язаної з відповідальністю за долю, здоров'я, життя людей. Ці зміни розцінені як результат впливу тривалого професійного стресу. Серед професійних стресорів, що сприяють розвитку СЕВ, відзначається обов'язковість роботи в суворо встановленому режимі дня, велика емоційна

насиченість актів взаємодії. У педагогів стресогенність взаємодії обумовлена тим, що спілкування триває годинами, повторюється протягом багатьох років, а реципієнтами виступають неблагополучні діти і підлітки, батьки, які розповідають про свої вимоги, очікуваннях, які з об'єктивних причин не можуть бути виправдані, про свої страхи, ненависті, зневагу [4,5].

Стрес на робочому місці - невідповідність між особистістю і вимогами, що висуваються до неї - є ключовим компонентом СЕВ.

Виділяють близько 100 симптомів, так чи інакше пов'язаних з СЕВ, які можна поділити на 5 ключових груп:

фізичні симптоми (втома, фізичне стомлення, виснаження; зміна ваги; недостатній сон, безсоння; поганий загальний стан здоров'я, в т.ч. за відчуттям; утруднене дихання, віддишка, нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння; підвищення артеріального тиску; виразки і запальні захворювання шкіри, хвороби серцево-судинної системи);

емоційні симптоми (нестача емоцій; песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті; байдужість, втома; відчуття безпорадності і безнадійності; агресивність, дратівливість; тривога, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; істерики, душевні страждання, втрата ідеалів, надій або професійних перспектив; збільшення деперсоналізації своєї чи інших - люди стають безликими, як манекени, переважає почуття самотності);

поведінкові симптоми (робочий час більше 45 годин на тиждень; під час роботи з'являється втома і бажання відпочити; байдужість до їжі; мале фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; нещасні випадки - падіння, травми, аварії та ін; імпульсивна емоційне поведінка);

інтелектуальний стан (падіння інтересу до нових теорій і ідей в роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, туга, апатія, зникнення смаку та інтересу до життя; надання переваги стандартним шаблонам, рутині більше, ніж творчому підходу; цинізм або байдужість до

нововведень; незначну участь або відмову від участі в розвиваючих експериментах - тренінгах, освіті; формальне виконання роботи);

соціальні симптоми (низька соціальна активність; падіння інтересу до дозвілля, захопленість; обмеження соціальних контактів роботою; зведення до мінімуму відносин на роботі і вдома; відчуття ізоляції, нерозуміння інших і іншими; відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег) [1,4,7].

Таким чином, СЕВ характеризується вираженням поєднанням симптомів порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя.

В даний час існує декілька моделей емоційного вигорання, що описують даний феномен.

Однофакторна модель емоційного вигорання (Пайнс, Аронсон). Відповідно до неї, вигорання - це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, яке викликане тривалим перебуванням в ситуаціях з великим емоційно перевантаженням. Виснаження є головною причиною (фактором), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. Відповідно до цієї моделі ризик емоційного вигорання загрожує не тільки представникам соціальних професій [3].

Двофакторна модель (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма). Синдром емоційного вигорання зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, який отримав назву «афективного», відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. Другий - деперсоналізація - проявляється у зміні відносин або до інших, або до себе. Він отримав назву «інсталяційного» [3].

Трьохфакторну модель (К. Маслач і С. Джексон). Синдром психічного вигорання є тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова емоційного вигорання та проявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні. Друга складова (деперсоналізація) позначається в деформації відносин з іншими

людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших - посилення негативізму, цинічність установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів тощо.

Третя складова емоційного вигорання - редукція особистісних досягнень - може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення й успіхи, негативізм по відношенню до службових досягнень і можливостей або зменшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [3,7].

Чотирехфакторна модель (Firth, Mims, Iwanicki, Schwab). У чотирехфакторній моделі вигорання один з його елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукування персональних досягнень) поділяється на два окремих фактора. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою і відповідно з реципієнтами тощо [3].

Процесуальні моделі емоційного вигорання розглядають вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі і має певні фази або стадії. У них розглядається динаміка розвитку вигорання як процесу зростання емоційного виснаження, внаслідок якого виникають негативні установки відносно суб'єктів професійної діяльності. Фахівець, що знаходиться на одній із стадій вигорання намагається створити емоційну дистанцію у відносинах з ними як спосіб подолати виснаження. Паралельно розвивається негативна установка відносно власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень).

Емоційне вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі, характеризується зростанням ступеню вираженості його проявів.

Існує декілька теорій, які виділяють стадії емоційного вигорання.

Дж. Грінберг пропонує розглянути емоційне вигорання як п'ятиступінчатий прогресуючий процес, де на першій стадії робота приносить задоволення і виконується з надмірним ентузіазмом. Однак низка робочих стресів сприяє його зниженню.

На другій стадії з'являється втома, апатія, можуть виникати проблеми зі сном. Третя стадія відзначається хронічними симптомами такими, як

виснаження і схильність до захворювань, а також хронічної дратівливості, загостреної злоби, виникає почуття пригніченості, «загнаності в кут». На четвертій стадії розвиваються хронічні захворювання, у результаті чого людина частково або повністю втрачає працездатність.

На останній стадії емоційного вигорання виникають фізичні і психологічні проблеми переходять у гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, що загрожують життю людини [2,3]..

Динамічна модель Б. Перлмана і Е. А. Хартмана представляє чотири стадії емоційного вигорання, від напруження, пов'язаного із додатковими зусиллями з адаптації до ситуаційних робочих вимог до поступового накопичення стресів, які приводять до багатогранного переживання хронічного психологічного стресу. Будучи негативним наслідком психологічного стресу, переживання вигорання проявляється як фізичне, емоційне виснаження, як переживання суб'єктивного неблагополуччя – певного фізичного і психологічного дискомфорту [3,4].

Відповідно до моделі М. Буріша розвиток синдрому емоційного вигорання проходить ряд стадій. Спочатку виникають значні енергетичні витрати - наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. У міру розвитку синдрому з'являється відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї роботи. Слід, однак, відзначити, що розвиток емоційного вигорання індивідуальний і відзначається відмінностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами, в яких протікає професійна діяльність людини.

У розвитку синдрому емоційного вигорання М.Буріш виділяє наступні стадії або фази:

- 1) попереджувальна фаза (від надмірної активності до виснаження);
- 2) зниження рівня власної участі (втрата позитивного сприйняття колег, перехід від допомоги до нагляду і контролю, приписування вини за власні невдачі іншим людям, домінування стереотипів у поведінці, байдужість, цинічні оцінки; небажання виконувати свої обов'язки, штучне збільшення

перерв, запізнення на роботу; втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах, почуття переживання того, що інші люди використовують тебе, заздрість);

3) емоційні реакції (депресія – почуття провини, зниження самооцінки, страхи агресія – захисні установки, звинувачення інших, відсутність толерантності, здатності до компромісу, підозрілість, конфліктність);

4) деструктивна поведінка в інтелектуальній, мотиваційній, емоційно-соціальній сферах;

5) психосоматичні реакції та зниження імунітету;

б) розчарування і негативна життєва установка.

Згідно з М. Бурішем сильна залежність від роботи призводить у результаті до повного розпаду й екзистенціальної порожнечі [3,4].

Російській вчений В.В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». Створена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» [1] дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, Що зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання»: *«напруження»*, яке характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаной власною професійною діяльністю; *«резистенція»*, що характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми та *«виснаження»* - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошенням, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Таким чином ми отримали теоретичне обґрунтування необхідності посиленої уваги до проблеми профілактики професійного вигорання.

Дотримуючись принципів організації післядипломної освіти нами розроблені профілактичні заходи і практичні поради які здатні мінімізувати професійне вигорання педагогів, які проходять курси підвищення кваліфікації.

У програму роботи з педагогами включені інтерактивні методи діяльності, які спрямовані на профілактику подолання професійного вигорання, і перш за все заходи спрямовані на зняття дії стресора: зняття робочої напруги, підвищення професійної мотивації:

- професійне кураторство (надання індивідуальної і групової методичної професійної допомоги з певного фаху);

- емоційна підтримка (індивідуальні консультації, складання плану особистісного догляду – планування часу поза роботою, що включає заняття спортом, правильне харчування, відпочинок та розваги, хобі, стосунки з родичами та друзями);

- управління стресом/запобігання стресу (техніки релаксації, образотворче мистецтво, тренінгові заняття, балінтовські групи, а також проведення виїзних семінарів та занять (за запитом шкільної адміністрації), присвячених професійній орієнтації, розвитку навичок, управлінню часом, побудові стосунків у команді);

Істотна роль у боротьбі з синдромом професійного вигорання відводиться, насамперед, самому вчителю. Дотримуючись перерахованих нижче рекомендації, він не тільки зможе запобігти виникненню вигорання, але й досягти зниження ступеня його виразності:

- визначення короткострокових і довгострокових цілей (це не тільки забезпечує зворотний зв'язок, що свідчить про те, що педагог знаходиться на вірному шляху, а й підвищує довгострокову мотивацію; досягнення короткострокових цілей - успіх, який підвищує ступінь самовиховання);

- використання "тайм-аутів", що необхідно для забезпечення психічного і фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);

- оволодіння вміннями та навичками саморегуляції (релаксація, ідеомоторні акти, визначення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зниженню рівня стресу, що веде до вигорання);

- професійний розвиток і самовдосконалення (одним із способів запобігання вигорання є обмін професійною інформацією з представниками інших освітніх закладів, що дає відчуття більш широкого світу, ніж той, який існує всередині окремого колективу, для цього існують різні способи - курси підвищення кваліфікації, конференції та ін);

- відхід від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її не можна уникнути, але надмірне прагнення до виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною, що сприяє виникненню професійного вигорання);

- емоційне спілкування (коли людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими, ймовірність вигорання значно знижується або процес цей виявляється не настільки вираженим);

- підтримання гарної фізичної форми (не варто забувати, що між станом тіла і розумом існує тісний зв'язок: неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги або ожиріння посилюють прояви СЕВ.

З метою спрямованої профілактики СЕВ слід:

намагатися розраховувати й обдуманно розподіляти своє навантаження;

забезпечувати орієнтацію та підготовку перед початком роботи;

обмежувати роботи наодинці;

планувати час за межами роботи;

вчитися переключатися з одного виду діяльності на інший;

простіше ставитися до конфліктів на роботі;

не намагатися бути кращим завжди й у всьому.

Висновки: Спираючись на основні теоретичні підходи до вивчення синдрому вигорання нами розроблені рекомендації із запобігання професійного стресу і профілактики професійного вигорання, які представляють собою сукупність попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності

розвитку передумов і проявів професійного стресу та синдрому вигорання. Необхідно також засвоювати техніки управління професійним стресом, розвивати уміння переключатися з одного виду діяльності на інший, планувати час, ставити довгострокові цілі підтримувати хороший фізичний й емоційний стан., а головне не закріплюватися на стереотипах, стандартах, шаблонах і діяти за ситуацією, у реальному часі, виходячи з безпосередніх умов.

Впровадження інтерактивної роботи із запобігання професійного стресу та профілактики професійного вигорання у системі післядипломної освіти сприятиме подальшому особистісному розвитку який є гарантом дійсного професіоналізму.

Список використаної літератури

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Информ. издат. дом Филин, 1996. - С. 210.
2. Медицинская газета №43 – 8 июня 2005 г. Синдром эмоционального выгорания.
3. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 76-97.
4. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. носіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти /За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
5. Форманюк И.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. - 1994. -№ 6. - С. 57-64.
6. Freudenberger H.J. Staff burn-out. Journal of Social Issues, 1974, 30, pp. 159-166.
7. Maslach C., Leiter M.P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.