



ПРОФІЛАКТИКА «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ПЕДАГОГІВ

Світлана Калінкіна,
викладач Індустріально-педагогічного технікуму
Конопотського інституту Сумського державного
університету

Значна кількість важливих компонентів стресу притаманна професії чи посаді, серед яких професія викладача займає одне з провідних місць.

Аналіз роботи сучасних закладів освіти показує, що більшість викладачів працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги й контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. За таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Нерідко почуття контролю над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо викладач реагує адекватним, адаптивним чином, він успішніше й ефективніше діє та підвищує свою функціональну активність і впевненість, натомість як дезадаптивні реакції ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання». «Вигорання» є не просто результатом стресу, а наслідком некерованого стресу [6; 13].

Існує сумна тенденція роботодавців і співробітників негайно покладати відпові-

дальність за «професійне вигорання» на індивіда. Однак значна кількість важливих компонентів стресу притаманна професії чи посаді, серед яких професія викладача займає одне з провідних місць. «Професійне вигорання» є кінцевим результатом сукупності факторів оточення, в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик установи й особистісних моментів.

Отже, синдром «професійного вигорання» – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін – загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи. Оскільки дані сучасних досліджень унаочнили так, що «професійне вигорання» можна вирізнити від інших форм стресу не лише концептуально, а й емпірично, виникла необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому.

Щодо аналізу основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання» слід зауважити, що цей феномен став предметом спеціаль-

ного аналізу зовсім недавно.

Термін «професійне вигорання» (англ. – «burnout») введено американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 році [7]. Фрейденбергер ввів це поняття для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це люди, які працюють у системі «людина – людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчителі, викладачі.

Нині відомі декілька основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання».

Перший підхід розглядає «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. А відтак, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром «хронічної втоми».

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, що скла-

дається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, – з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе.

Але найпоширенішим є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром «професійного вигорання» як трикомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень.

Перед психологічною службою ІПТ КІ Сум ДУ посталала потреба провести психодіагностичне дослідження схильності до нервових зривів, емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних і професійних досягнень, а також рівня мотивації до успіху педагогічних працівників ІПТ КІ Сум ДУ, щоб розробити низку профілактичних заходів для збереження й поліпшення психічного здоров'я педагогів, підвищення рівня психічної адаптації до труднощів педагогічної діяльності.

Загалом у дослідженні взяли участь 47 педагогічних працівників ІПТ КІ Сум ДУ

Для діагностики використано такі методики: «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» К. Маслач і С. Джексон, «Професійний стрес», методика «Професійна деформація педагогів», «Діагностика ділових, творчих моральних якостей колективу».

Найпопулярнішим інструментом для визначення рівня професійного вигорання є опитувальник американських психологів К. Маслач та

С. Джексон.

Варто зазначити, що про високий рівень вигорання свідчать високі оцінки за субшкалами емоційного виснаження й деперсоналізації, та низькі – за шкалами особистих досягнень.

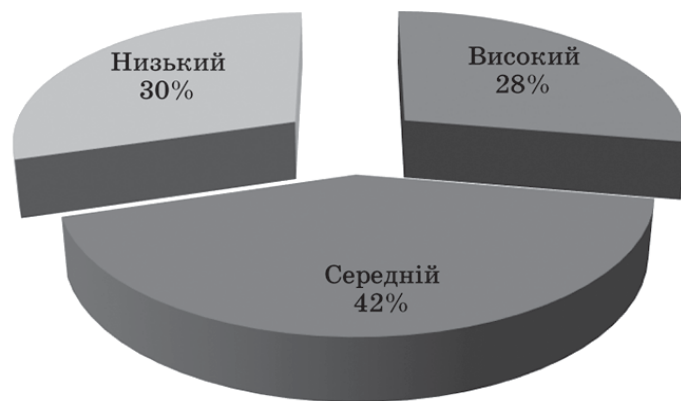
Інтерпретація отриманих результатів засвідчила, що 13 осіб (28%) мають високий рівень емоційного виснаження, 20 осіб (42%) – середній, 14 осіб (30%) – низький, що можна спостерігати на діаграмі 1.

ресурси.

Обробка даних за субшкалою «Деперсоналізація» дає підстави стверджувати, що 9 осіб (19%) мають низький рівень деперсоналізації, 35 осіб (75%) – середній, а 3 особи (6%) – високий.

На стадії деперсоналізації вигорання виявляється в деформації (знеособленні) міжособистісних відносин, працівника починають драгувати колеги, він втрачає цікавість до спілкування, розвивається негативне, бездушне, цинічне

Емоційне виснаження



Діаграма 1. Ступінь емоційного виснаження педагогічних працівників ІПТ КІ СумДУ

Емоційне виснаження виявляється в емоційній напруженості, почутті браку сил до кінця робочого дня, і, як результат, у погіршенні емоційного тла. Сприйняття втрачає гостроту, виникає почуття порожнечі, байдужість до всього й передусім до професійної діяльності. В особливо тяжких випадках можливі емоційні зриви. На цій стадії синдром вигорання ще може розглядатися як захисний механізм, оскільки допомагає людині дозувати й заощаджувати енергетичні

ставлення до ближніх.

В оточенні своїх колег професіонал, який почав «вигорати», зневажливо або цинічно розповідає про деяких своїх колег або студентів. Причому особа, що «вигорає», сама не розуміє причин свого роздратування й починає шукати їх навколо себе, зазвичай на роботі. З часом внутрішнє роздратування вивирається назовні у вигляді конфліктних ситуацій.

Про редукцію особистісних і професійних досягнень можна говорити у 16 осіб

(34 %) – це високий рівень. Середній рівень мають 27 особи (57 %). І лише 4 особи (9 %) – низький.

Як бачимо, в усій вибірці домінує симптом «редукція особистісних і професійних досягнень» – у 57 % досліджуваних. Він відзначається стрімким падінням самооцінки, що може виявитися в тенденції до негативного ставлення до себе, своїх професійних досягнень і успіхів, до редукування власної гідності, у негативному ставленні до службових обов'язків, зниженні професійної мотивації, знятті з себе відповідальності, обмеженні своїх можливостей і обов'язків щодо інших. Людина за звичкою може зберігати респектабельність, проте усе навколо стає їй байдужим, спілкування викликає дискомфорт. Оскільки вигорання виникає поступово, важливо його виявити на початковій стадії, щоб запобігти критичним проявам.

За методикою «Професійний стрес» виявлено, що із 47 викладачів 5 (11%) мають високий рівень професійного стресу. Цей рівень характеризує повне емоційне та фізичне виснаження. Можлива поява хронічних захворювань унаслідок тривалої дії професійних стресорів. Як наслідок, організм, реагуючи на постійні психічні збудження, вичерпує свої резерви. Тому помітною стає часта дезорганізація у будь-якій діяльності та тривале відчуття втоми. Якщо не застосовувати профілактичних антистресових заходів, можуть настати незворотні фізіологічні зміни в організмі та психічні розлади. Рівень вищий серед-

нього має 1 респондент (2%) У цьому випадку показник рівня стресу свідчить про неадекватно підвищене функціонування організму і психіки професіонала, внаслідок чого таке напруження починає дезорганізовувати професійну діяльність. Адаптаційна енергія, за теорією Г.Сельє, яка витрачається для досягнення стану рівноваги – гомеостазу, починає вичерпуватися. У результаті можуть з'явитися симптоми емоційного, фізичного виснаження, різноманітні захворювання. Такий рівень психічного напруження вже є згубним для здоров'я. Середній рівень мають 25 осіб (53%) – цей показник свідчить про високу психічну напруженість, яку витрачає індивід на подолання складних ситуацій, однак це дає змогу активніше й адекватно функціонувати організму. У результаті такий індивід відчуває повне задоволення від своєї професійної діяльності. Можна говорити, що такий індивід отримує оптимальний рівень навантаження, яке не призводить до згубних наслідків. Саме в цьому випадку вживають поняття «оптимальний (робочий) рівень напруженості», що є необхідним для активної діяльності та буде сприяти поступальному професійному зростанню. Низький рівень мають 13 осіб (34%). – Характеризується низьким рівнем психічної напруженості. Для більшості складних ситуацій, що трапляються у професійній діяльності, індивід швидко знаходить адекватне вирішення, внаслідок чого збудження, яке виникає при зустрічі із такими складнощами, швидко минає і ор-

ганізм знову повертається до стану рівноваги. Йдеться про високий рівень оволодіння професійними якостями, які дозволяють швидко знаходити вихід зі складних професійних ситуацій.

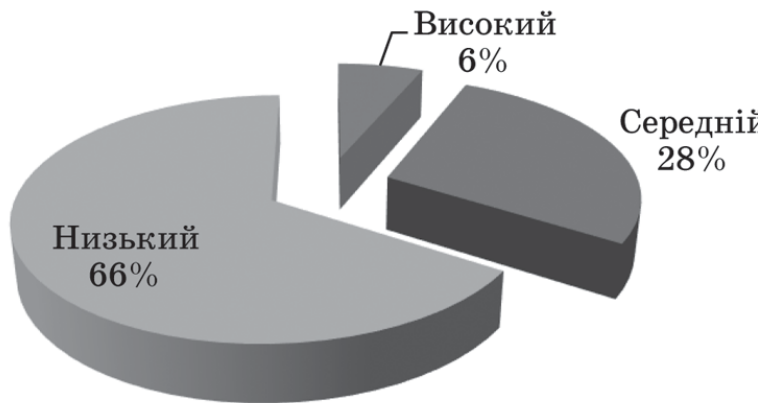
Отримані дані дають змогу припустити, що синдром професійного вигорання як негативний результат тривалих професійних стресів міжособистісних комунікацій істотно впливає на ефективність і якість професійної діяльності.

Через вигорання людина втрачає психічну енергію, у неї розвивається психосоматична втома, емоційне виснаження, з'являється невмотивоване хвилювання, роздратованість, вегетативні розлади, знижується самооцінка, втрачається усвідомлення сенсу власної професійної діяльності, психологічні ресурси вичерпуються.

За методикою «Професійної деформації педагога» високий рівень мають 3 особи (6%), середній рівень – 13 осіб (28%), і низький рівень професійної деформації – 31 особа (66%) (діаграма 2).

Під професійною деформацією розуміють деструкції особистості, які виникають у процесі виконання професійної діяльності, негативно впливають на продуктивність цієї діяльності та на психологічну структуру особистості в цілому.

Часто професійні деформації ототожнюють з поняттям професійного вигорання. Але на відміну від професійного вигорання, коли «Я-людське» проникає в «Я-професійне», феномен професійної деформації визначається як проникнення «Я-професійного»



Діаграма 2. Рівень професійної деформації у педагогічних працівників ППТ КІ СумДУ

в «Я-людське», тобто мається на увазі, що при професійній деформації вплив професійних рамок і установок не обмежується виключно професійною сферою. Можна говорити, що після виходу людини з професійної ситуації не відбувається її природнього «виправлення», тому навіть в особистому житті людина продовжує нести на собі «деформуючий відбиток» своєї професії.

Ступінь прояву деформації визначається стажем роботи, змістом педагогічної діяльності та індивідуально-психологічними особливостями особистості педагога.

Отже, значна частина педагогічних працівників переживають помірно виражені фрустрацію, агресивність, ригідність та тривожність. Отримані результати потребують уточнення і подальшої роботи щодо попередження ускладнення психологічного стану педагогів.

З метою вивчення психологічного клімату в педагогічному колективі була застосована методика дослідження ділових, творчих моральних якостей колективу. Проаналізуємо детальніше особливості розвитку ділових якос-

тей соціально-психологічного клімату ППТ КІ Сум ДУ.

Ділові якості оцінюються колективом переважно на високому – 5 осіб (11%), вище середнього 10 осіб (21%) та середньому рівні 27 (57%), нижче середнього – 5 осіб (11%). Це свідчить про те, що в колективі переважає середня оцінка ділових якостей.

Також можна припустити, що така оцінка ділових якостей – це результат середнього рівня культури ділових відносин у даному колективі.

Аналізуючи особливості розвитку творчих якостей колективу, маємо такі результати: високий рівень – 5 осіб (8%), вище середнього – 16 осіб (34%), середній рівень – 21 особа (45%), нижче середнього – 6 осіб (13%).

Такі показники свідчать про те, що в цілому у навчальному закладі створені умови для вияву творчих здібностей членів колективу, але індивідуально-особистісні особливості його членів, емоційний стан, вираженість психологічного стресу блокує прояв творчих здібностей членів педагогічного колективу. Останнім часом стиль керівництва навчальним закладом став більш сприятли-

вим для розвитку професійної творчості, але поки що він не набув системного характеру. Результати даного дослідження будуть застосовані для розробки відповідних психологічних рекомендацій для адміністрації закладу з метою покращення прояву творчих якостей колективу.

Далі увагу зосередимо на аналізі моральних якостей соціально-психологічного клімату в колективі. За результатами дослідження моральних якостей, морального клімату в колективі маємо такі показники: високий рівень – 5 осіб (11%), вище середнього – 18 осіб (38%), середній – 17 осіб (36%) і нижче середнього – 7 осіб (15%).

Порівняно з діловими та творчими якостями моральні якості цього колективу мають нижчі показники, і це можна аналізувати з різних позицій: а) показники можуть свідчити про певну незадоволеність у відносинах у колективі, а причиною цього може бути різний освітній та соціальний рівні членів колективу та ін.; б) певна соціальна незахищеність, що позначається на знеціненні моральних цінностей; в) незадоволення потреб у культурній сфері; г) відсутність у навчальному закладі спрямованого “регулювання” міжособистісних та професійних людських відносин, що часто призводять до професійного вигорання педагогів, оскільки мікроклімат в колективі впливає на оцінку особистих досягнень кожного члена колективу, на мотивацію досягнень та редукцію особистих досягнень, що може приводити до високого рівня деперсоналізації

та емоційного виснаження філактики «професійного ви- дів профілактичного спря- педагогів. Тому варто вклю- горання». мування для педагогічних чити даний аспект (підви- Результати проведеного працівників ІПТ КІ СумДУ. щення морального клімату в дослідження дали можли- колективі) до програми про- вість розробити низку захо-

Список використаних джерел

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других. – М. : Информ. Издат. Дом Фелин, 1996. – С. 210.
2. Бююль А., Цефель П. SPSS : искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей : Пер. с нем. / Ахим Бююль, Петер Цефель – СПб.: ООО «ДиаСофтЮП», 2002. – 608 с.
3. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации : поведение, структура, процессы. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 238–275.
4. Гинзбург М. Стрессменеджмент // Инструменты развития бизнеса: Тренинг и консалтинг : Сост. Л. Кроль, Е. Пруткова. – М. : Независимая фирма «Класс», 2001. – С. 154–170.
5. Гринберг Дж. Управление стрессом. – СПб : Питер, 2002. – 496 с.
6. Гремлинг С, Ауэрбах С. Практикум по управлению стрессом. – СПб. : Питер, 2002. – 240 с.
7. Джоуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов. – СПб. : Питер, 2001. – С. 429–442.
8. Ложкин Г., Выдай А. Психологическое «выгорание» лидера // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36–43.
9. Малец Л. Внимание «выгорание» – // Персонал. – 2000. – № 2. – С. 99–102.
10. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб : Питер, 2000. – С. 366–388.
11. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76–97.
12. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии : эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – Том 22. – № 1. – С. 90–101.
13. Паньковець В.Л. Проблема професійного стресу викладачів освітніх організацій // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : 36 наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максимепка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – С. 126–129.
14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 276.
15. Психология здоровья : учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб : Питер, 2003. – С. 548–572.