

Т. В. ЗАЙЧИКОВА

(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)

ПОПЕРЕДЖЕННЯ “ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ” ЯК АСПЕКТ ГУМАНІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У ПЕДАГОГІЧНИХ КОЛЕКТИВАХ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 11, с. 90–93

Розкривається актуальна для професійної діяльності (особливо в системі “людина – людина”) проблема професійного “вигорання”. Аналізуються прояви професійного “вигорання”, стадії його перебігу. Виокремлюються чинники професійного “вигорання” у системі освіти. Обґрунтовується необхідність попередження “професійного вигорання” як необхідної передумови гуманізації відносин у закладах освіти.

Останнім часом держава приділяє багато уваги демократизації і гуманізації суспільства. Безумовно, цей процес не обходить освіту. Яка ще державна інституція, як не освітня, так істотно впливає на формування особистості дитини — майбутнього члена суспільства. Саме в той віковий період, коли дитина потрапляє до навчально-виховних закладів, у неї формуються моральні цінності, вона вчиться взаємодіяти з іншими, соціалізується. Тому можна без перебільшення сказати, що освітні заклади нині формують майбутнє нашої держави. На вчителів покладається величезна відповідальність, бо саме педагогічний колектив формує атмосферу, цінності й правила поведінки — умови, в яких зростатиме дитина. Особистість педагога є найголовнішим засобом впливу на школяра. Отже, від того, як вчитель почувається психологічно комфортно, гармонійно в навчальному закладі, багато в чому залежить і те, в якому психологічному стані перебуватимуть його учні. Тому такими актуальними нині є питання психологічного здоров'я вчителя, його готовності до виконання професійної діяльності, вміння адаптуватись і долати професійні стреси.

Багато дослідників звернули увагу на те, що педагогічна професія несе в собі велику кількість стресогенів. Учитель змушений постійно працювати в емоційно напруженій атмосфері, контак-

тувати з великою кількістю учнів, весь час залишаючись для них взірцем.

Педагог вже на початку професійної діяльності має оволодіти практично всіма аспектами цієї професії: навчальним, виховним, педагогічним спілкуванням, засобами самореалізації власної особистості, досягненням результатів у навчанні та вихованні школярів. Після кількох років одночасно з нагромадженням досвіду, виробленням власного підходу, індивідуального стилю діяльності, професійної позиції у педагога з'являються “психічна втома”, професійна дезадаптація, симптоми “професійного вигорання” тощо.

Термін “професійне вигорання” (у перекладі з англійської — *burnout*) у науковій літературі з'явився не так давно. У 1974 р. його запропонував американський психолог Х. Дж. Фреденберг. Цим поняттям він окреслив групу симптомів, які виникають у людей, що інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, учнями в емоційно навантаженій атмосфері під час подання професійної допомоги. Останні дослідження яскраво свідчать, що цей синдром дуже поширений серед педагогів. Тому важливо вивчити особливості його виникнення, розвитку та перебігу саме в педагогічній діяльності [5].

Симптоми “вигорання” багато хто з дослідників поділяє на три групи:

- фізичні;
- поведінкові;
- психологічні.

До фізичних зараховують утому, перевантаженість, виснаження, чутливість до змін показників зовнішнього середовища, астенизацію, часті головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, відсутність апетиту або, навпаки, переїдання, задишку, безсоння тощо.

До поведінкових і психологічних проявів належать погані настрої і пов'язані з ним емоції песимізму, цинізму, почуття безнадійності, апатії, депресії, безглуздя, негативне ставлення до колеґ і роботи, мізерність репертуару робочих дій, почуття нудьги, зниження рівня ентузіазму, почуття образи, розчарування, непевність, почуття провини, непотрібності, гнівливості, дратівливості, напруженості, неспокій, схвильованість, надмірне збудження, тривожність, агресивні почуття, підозрілість, почуття всемогутності (влади над долею учнів), ригідність, негативна "я-концепція", нездатність приймати рішення, дистанціювання від учнів і прагнення до дистанціювання від колеґ, підвищене почуття відповідальності за підлеглих (учнів), уникання взаємодії із співробітниками, загальна негативна установка на життєві перспективи, зловживання кавою, алкоголем, наркотиками тощо. Для такої людини робота стає дедалі важчою і важчою, а сил виконувати її — менше й менше.

Burnout — це синдром, група симптомів, що з'являються разом. Однак усі симптоми ні у кого не виявляються одночасно, тому що вигоряння — процес індивідуальний.

Серед симптомів, що виникають першими, можна виокремити загальне почуття втоми, ворожості до роботи, загального невизначеного почуття занепокоєння, робота стає щодалі важчою і менш результативною. Педагоґ може легко впасти у гнів, дратуватися, почуватися розбитим, приділяти багато уваги деталям і бути настроєним надзвичайно негативно.

Гнів, що його відчуває людина, може призводити до розвитку підозрілості. Педагоґ може думати, що співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися почуттям "незалученості", особливо якщо раніше педагоґ брав участь в усіх подіях. Крім того, кожний, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає в нього роздратування.

Серйозними проявами вигоряння є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча і нестримана, вона може стати тихою і відчу-

женою. Або, навпаки, людина, що зазвичай тиха і стримана, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду з будь-ким. Жертва вигоряння може стати ригідною у мисленні. Ригідний і непохитний педагоґ закритий до змін, тому що це потребує енергії і ризику, що є великою загрозою для вже й так виснаженої особистості.

Педагоґ, який відчуває на собі дію синдрому "професійного вигоряння", може намагатися справлятися із ситуацією, уникаючи співробітників і учнів, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникання та дистанціювання можуть виявлятися багатьма способами. Наприклад, педагоґ може часто бути відсутнім на роботі, спілкуватися безособовими способами з колеґами і учнями, зменшувати власну залученість до контактів з ними. Врешті-решт, педагоґ впадає в депресію і починає сприймати ситуацію як "безнадійну". Він може залишити посаду чи взагалі змінити професію [4].

Згідно зі Spaniol і Caputo вигоряння може розглядатися з позицій наявності трьох рівнів і трьох стадій. У людини, що відчуває на собі дію "вигоряння" першого ступеня, виявляються помірні, нетривалі й випадкові ознаки цього процесу. Ці ознаки і симптоми виявляються в легкій формі й виражаються в турботі про себе, наприклад, шляхом розслаблення чи організації перерв у роботі.

На другій стадії вигоряння симптоми виявляються регулярніше, мають затяжний характер і важче піддаються корекції. Звичайні способи розслаблення в цьому разі неефективні. Педагоґ може почуватися виснаженим навіть після сну і вихідних. Для турботи про себе йому необхідні додаткові зусилля.

Ознаки і симптоми третьої стадії вигоряння є хронічними. Можуть розвиватися фізичні та психологічні проблеми типу виразок і депресії; спроби піклуватися про себе, як правило, не дають результату, а професійна допомога може не дати швидкого полегшення. Педагоґ починає брати під сумнів цінність своєї роботи, професії і життя як такого.

Згідно з Maslach, вигоряння може виявлятися у вигляді трьох стадій. Наприклад, на першій стадії вигоряння індивідуум виснажений емоційно і фізично й може скаржитися на головні болі, застуду та інші різні болі. Для другої стадії вигоряння характерні два набори симптомів. Наприклад, у педагоґа може розвинути негативне, цинічне, знеособлене ставлення до людей, з якими він працює (і до колеґ, і до учнів), або,

навпаки, у нього можуть виникнути негативні думки щодо себе через почуття, які у нього виникають до учнів і колег. Щоб уникнути негативних почуттів, педагог “заглиблюється в себе”, виконує тільки мінімальний обсяг роботи і не хоче ні з ким спілкуватися. В індивідуума можуть виявлятися ознаки і симптоми однієї чи обох груп. Заключна стадія — повне вигорання, що, згідно з Maslach, трапляється не часто, вилітається в повну відразу до всього на світі. Педагог ображений на себе і на людство, життя здається йому несприятливим. Він не здатний виявляти емоції, зосередитися.

На перших двох стадіях вигорання людина може відновитися, але щоб повернутися до нормального життя, їй необхідно або навчитися жити з тим, що є, або змінити ситуацію. Maslach заявляє, що людина, яка повністю вигоріла, ймовірно, не зміниться, але поспішає додати: для того щоб остаточно стверджувати це, необхідні додаткові дослідження.

G. A. Roberts виокремлює такі детермінанти синдрому “професійного вигорання”:

- особливості освіти;
- професійні фактори;
- особистісні фактори.

Особливості освіти.

Послідовний перегляд процесу освіти, іспитів і очікуваних результатів навчання засвідчив, що підготовка майбутніх педагогів до професійної діяльності недостатньо орієнтована на реальну роботу, яку їм доведеться виконувати, і не в змозі підтримувати їх відданість спеціальності, моральний стан, здоров'я і ентузіазм. Їх багато вчать теорії і практиці педагогіки, але майже не вчать тому, як піклуватися про себе і долати неминучі стреси. Педагоги, що відійшли від реальної практики, мають схильність стверджувати, що всі проблеми легко розв'язати, і не в змозі готувати студентів до неминучих фрустрацій і невизначеностей (“шок реальністю”). Таким чином, студентам пропонують ідеалістичні, а не реалістичні моделі, які в кінцевому підсумку не придатні до застосування. Можливо, приховане уявлення про те, що стрес рівнозначний слабкості, невдачі, неадекватності, викликає засноване на почутті провини заперечення або приховування стресу і приводить до того, що педагогу важко зізнатися, поділитися своїми проблемами і вирішити їх [1].

Професійні фактори.

Організаційні фактори, що впливають на розвиток професійного вигорання: характер керів-

ництва, зворотний зв'язок, час, який витрачається на роботу, невизначеність, відсутність чи надлишок відповідальності та ін.

Велике значення мають також рольові фактори, до яких належать рольова невизначеність, рольовий конфлікт.

Так само, як і у людини, що страждає від вигорання, в освітніх організаціях можуть виявлятися різні симптоми цього явища, зокрема:

- висока плинність кадрів;
- зниження залученості співробітників до роботи;
- пошук “винних”;
- антагоністичний груповий процес і наявність парних угруповань;
- режим залежності, що виявляється у вигляді гніву на керівництво і прояві безпорадності та безнадійності;
- розвиток критичного ставлення до колег;
- недостатня співпраця в колективі;
- прогресуюче зниження ініціативи;
- зростання почуття незадоволеності від роботи;
- прояви негативізму щодо власної ролі чи функції в організації.

Вигорання дуже інфекційне і може швидко поширюватися серед співробітників [2].

Особистісні фактори.

У посаді закладено багато того, що підвищує чи знижує продуктивність праці індивіда ще до того, як він обійме цю посаду. Але існують також особистісні фактори, що роблять індивіда вразливішим. Зокрема, це реакція на стрес (тип А), екстраверсія — інтроверсія, нейротизм, екстернальність — інтернальність, рівень особистісної тривожності, самооцінка, рівень емпатії та ін. Також це такі характеристики, як стать, вік, професійний стаж, тип навчального закладу, сімейний стан тощо.

Цікаво, що першою стадією однієї з моделей процесу вигорання (Edelwich, Brodsky) є “ідеалістичний ентузіазм”. Іншими словами, найенергійніші та найвідданіші роботі люди дуже часто є найуразливішими щодо професійних стресів, і тому деякі з тих, хто найуспішніше і найплідніше працює, мають найвищий ризик вигорання. У них є тенденція до ідеалістичних, а не реалістичних очікувань, вони надто захоплюються працею і їм важко відірватися від неї. Вони можуть відчувати потребу почуватися необхідними, значущими, оціненими і прийнятими. Крім того, помітно їхнє прагнення скорочувати зв'язки зі звичайними знайомими і родичами, при-

спілкуванні з якими можуть виявитись їх потреби й уразливість. Тому вони усамітнюються у своєму маленькому світі, де більшість позитивних емоцій вони знаходять у своїй професійній діяльності чи установі, де працюють. Їхні екзистенціальні потреби задовольняються через професійну ідентичність і тому професійні погрози та стреси вони переживають як виклик фундаментальним надіям, цілям, змісту і призначенню, що практично не компенсується підтримкою з боку [3].

Синдром "професійного вигорання" дуже важко коригувати, особливо на останніх стадіях розвитку. Тому важливо не допускати його виникнення. А для цього необхідне подальше вивчення цього синдрому, механізмів його виникнення та корекції, що стане суттєвим внеском у справу гуманізації освіти.



Література

1. *Битянова М. Р.* Организация психологической работы в школе. — М.: Совершенство, 1998. — 298 с.
2. *Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х.-мл.* Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. — 8-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2000. — XXVI. — 662 с.
3. *Гремлинг С., Ауэрбах С.* Практикум по управлению стрессом. — СПб.: Питер, 2002. — 240 с.
4. *Орел В. Е.* Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. — Ярославль, 1999. — С. 76–97.
5. *Орел В. Е.* Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психол. журн. — 2001. — Т. 22, № 1. — С. 90–101.