

---

---

## ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

---

---

Микола Гагарін

### ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ЗГОРАННЯ ВЧИТЕЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКОЛИ

*У статті розглядається проблема негативного впливу професійної діяльності педагогів на стан їх психічного та фізичного здоров'я; діагностика, профілактика та корекція синдрому професійного згорання учителя національної школи.*

**Ключові слова:** синдром професійного згорання, професійне згорання, профілактика професійного згорання, симптоми професійного згорання.

Реформування системи освіти України, пов'язане з глобальною інтеграцією у світовий освітній простір, викликає збільшення вимог до особистості педагога, що, безумовно, впливає на психофізіологічний стан, обумовлює виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я коефіцієнт стресогенності педагогічної діяльності становить 7,2 бали (за десятибальною шкалою).

Особливо яскраво вплив стресів проявляється у педагогічній діяльності, через перенасиченість її такими складовими, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка. Одним із найнебезпечніших наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного згорання.

В основу визначення змісту цього феномену покладено підхід американського психіатра Х.Дж. Фрейденбергера, який у 1974 році охарактеризував синдром «професійного згорання» (від англ. burn-out – згорання, знемога, виснаження), як особливий психічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги [4]. На думку Х.Дж. Фрейденбергера професійне згорання це виснаження енергії, внаслідок перевантаження проблемами інших людей. Згорання – розуміється як стан емоційного і фізичного виснаження, коли людина не може повноцінно функціонувати.

Згодом американський психолог К. Маслач визначила цей стан як синдром фізичного та емоційного виснаження: розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи, втрата розуміння і співчуття по

відношенню до пацієнта чи клієнта. К. Маслач стверджує, що професійне згорання – це синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи, втрати розуміння і співчуття відносно іншої людини; це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудоту, а швидше реакція виснаження, яке виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [3].

Згідно визначенню Всесвітньої організації охорони здоров'я «синдром згорання» (burn-out syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки.

На сьогоднішній день синдром згорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим, ми розглядаємо синдром згорання як «професійне згорання», що викликає деформацію особистості педагога.

Проблему синдрому професійного згорання досліджували зарубіжні і вітчизняні науковці, зокрема, зміст і структуру – Л. Карамушка, Н. Левицька, Г. Ложкін, М. Лейтер, С. Максименко, Т. Форманюк, Х.Дж. Фрейденбергер; методи його діагностики – В. Бойко, С. Джексон, К. Маслач; профілактика синдрому професійного згорання – В. Семиченко, В. Татенко, Н. Чепелева, Т. Яценко. Окремі вияви синдрому професійного згорання вивчались у представників різних професійних груп: працівників медичних закладів – Г. Каплан, К. Маслач, Г. Робертс, Л. Юрьєва; спортсменів – Б. Вайт, Р. Сміт, А. Хакней; працівників освітніх організацій – О. Баранов, Н. Булатевич, Т. Зайчикова, Л. Колеснікова, К. Малишева, А. Шафранова.

В наш час істотно розширилася не тільки кількість симптомів, але і збільшився перелік професій, представники яких схильні до небезпеки професійного згорання. Перш за все це поняття характерно для представників професій типу «людина – людина», які змушені постійно спілкуватися з іншими людьми, при чому не за власним вибором. До цих професій належать соціальні працівники, лікарі, адвокати, вчителі, політики, менеджери. В результаті, синдром професійного вигорання перетворився на «хворобу» соціальних і комунікативних професій. Скажімо Р. Шваб до групи професійного ризику відносить насамперед педагогів, юристів, менеджерів.

Специфіка роботи людей даних професій відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і когнітивною складністю міжособистісного спілкування, і це вимагає від фахівця значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння

управляти емоційною напруженістю ділового спілкування.

Загальною ознакою і причиною організаційного стресу виступає наявність внутрішнього конфлікту між вимогами з боку організації, привабливістю роботи у ній, очікуваннями і реальними можливостями працівниками.

Науковці К. Маслач та С. Джексон) виділяють три основні складові синдрому професійного згорання:

- емоційне і фізичне виснаження, що виявляється у відчутті спустошеності і втоми, викликане власною роботою, емоційній перенапрузі;
- деперсоналізація (цинізм) передбачає негативне ставлення до роботи та до її об'єктів; виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до людей, з якими працюють;
- редукція професійних досягнень як виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній, невдоволення собою [3].

На думку К. Маслач синдром професійного згорання розвивається поступово. Він проходить три стадії:

Перша стадія. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три – п'ять років

Друга стадія. Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст працює, «в четвер відчуття, що вже п'ятниця», «тиждень триває нескінченно», прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких негативних симптомів (немає сил, енергії, особливо вкінці тижня, головні болі по вечорах, «мертвий сон, без сновидінь», збільшення кількості простудних захворювань, підвищена дратівливість, людина «заводиться», як кажуть, з півоберта, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

Третя стадія. Ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. Людина прагне до усамітнення. На цій стадії приє-

мнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми. Заклучна стадія – повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років [3].

Дослідники (К. Маслач, Е. Малер та ін.) виділяють три групи симптомів професійного згорання. До першої групи відносять психофізичні симптоми:

- відчуття постійної втоми не тільки ввечері, але і вранці, відразу після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- загальна астенизація (слабкість, зниження активності та енергійності, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- частий безпричинний головний біль; постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- повне або часткове безсоння;
- постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом всього дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

Друга група об'єднує соціально-психологічні симптоми:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
- часті нервові зриви (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, замкнення у собі);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає причин (відчуття провини, образи, сорому, підозрілість, скутість);
- відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- відчуття гіпервідповідальності і постійне почуття страху, що «щось не вдасться» або «я не впораюся»;
- загальна негативна настанова на життєві і професійні перспективи (за типом «як не намагайся, все одно нічого не вийде»).

Третя група – поведінкові симптоми:

- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, і виконувати її – все важче і важче;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим (збільшує або скорочує час роботи);
- відчуття даремності, зневіра, що справи поліпшаться, зниження ентузіазму у ставленні до роботи, байдужість до її результатів;

- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотичних засобів.

Відомо, що педагогічні працівники, які мають високий рівень підтримки у колективі менш схильні до синдрому згорання. Необхідно зазначити, що ефективними компонентами профілактики та подолання синдрому професійного згорання є:

- цілеспрямована турбота про свій фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя);
- висока самооцінка та впевненість у собі, своїх здібностях та можливостях;
- досвід успішного подолання професійного стресу;
- здатність до конструктивних змін у напружених умовах;
- висока мобільність;
- відвертість;
- товариськість;
- самостійність;
- прагнення спиратися на власні сили.
- здатність формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні настанови і цінності – як відносно до самих себе, так і до інших людей і життя взагалі;
- вміння звернутися по допомогу;
- вміння не боятися ставити «дурні питання»;
- вміння приймати допомогу.

Серед ефективних технік профілактики та подолання синдрому професійного згорання вчителів дослідники виокремлюють такі:

- аналіз власної професійної ситуації через ідентифікацію сигналів, що попереджують про стрес: втомлений вигляд, байдужість, хворобливість, знижені кількісні та якісні показники роботи та ін.;
- розвиток вміння керувати власним часом завдяки визначенню основних цілей та завдань діяльності на певний період, делегування свої повноважень, доручення завдань іншим та ін.;
- свідомо організації дозвілля, створення умов для реалізації хобі, заняття спортом;
- доцільна організація робочого простору, місця з урахуванням принципів психогігієни та психопротекції;
- створення групи соціальної підтримки, до якої можуть увійти друзі, члени сім'ї, колеги, з якими є духовна єдність;
- використання відпочинку від роботи та інших навантажень [3].

Можемо стверджувати, що подоланню синдрому професійного згорання сприятиме аналіз власної професійної діяльності, постійне професійне самовдосконалення; усвідомлення і забезпечення потреби у допомозі фахівця – психолога.

Отже, профілактика синдрому згорання повинна охоплювати широ-

кий спектр заходів, з одного боку тих, що, пом'якшують дію організаційних стрес-факторів, а з іншого тих, що дозволяють активізувати особисті ресурси педагога, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних і організаційних стресів.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бойко В.В. Синдром «емоціонального вигорання» в професійній комунікації / В.В. Бойко. – СПб.: Питер-Пресс, 1999. – 105 с.
2. Гура О.І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 224 с.
3. Профилактика профессионального выгорания сотрудников благотворительных организаций: Учебно-методическое пособие / Ответственный за выпуск Смутьсон М.Л. – К.: КИСОР, 2003. – 72 с.
4. Freudenberger, H.J. Staff burnout // Journal of Social Issues. V. 30, 1974. P. 150–165.