

Писаренко Ю. В., магістр,
спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Україна.

Науковий керівник – Вейландє Л. В.-В., канд. пед. наук,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Україна

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Професійна педагогічна діяльність має низку специфічних особливостей і ускладнена безліччю негативних факторів, одним із яких є феномен «професійного вигорання». У науковій літературі вживається кілька понять, які позначають явище вигорання: емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійне виснаження. Термін «професійне вигорання» належить Х. Дж. Фрейденбергеру, під яким автор розумів характеристику психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Найпоширенішим у науковій літературі для оцінки професійного вигорання є підхід, запропонований К. Маслач, С. Джексон. Вони характеризують синдром «професійного вигорання» як трикомпонентну систему, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень. Про актуальність проблеми професійного вигорання свідчить те, що у ХХ столітті «професійне вигорання» має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» [1; с. 102].

Синдром професійного вигорання вивчали вчені Е. Махер, Л. Карамушка, Т. Ронгинська. Особливості професійного стресу та окремі прояви синдрому професійного вигорання у працівників освітніх закладів досліджували: О. Баранов, В. Зеньковський, Л. Колеснікова, Ю. Львов, В. Никонов, А. Реан, А. Шафранова та інші.

У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях проблема професійного вигорання розглядається в аспекті деформації особистості під впливом професійних стресів як деформація, яка впливає на особистість педагога, ефективність педагогічного процесу та інших суб'єктів освітнього процесу. Синдром вигорання розвивається у фахівців, які знаходяться у ситуаціях постійного спілкування, до яких і належить професія викладача та включає в себе три основні складові: виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень [4; с. 382].

Існують такі визначення синдрому вигорання: вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки (В. В. Бойко); процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми (П. Сидоров); відповідна реакція на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій; фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності праці, втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань [1, с. 214].

Діагностувати вигорання можна за такими симптомами: негативне ставлення до роботи; відчуття марності або незадоволеність результатом роботи; нехтування виконанням своїх обов'язків; відчуття безперспективності галузі своєї професійної діяльності; перенесення комплексу негативних емоцій на оточуючих; «ступор» професійної діяльності, відсутність потреби у професійному зростанні і розвитку. Водночас професійне вигорання може супроводжуватися і фізичними симптомами: порушення сну; високий рівень тривожності та погіршення самопочуття, інші соматичні прояви [2].

У дослідженнях факторів, що впливають на формування синдрому «професійного вигорання» у викладачів, можна зустріти кілька підходів.

Серед факторів, які можуть провокувати професійне вигорання фахівця і, зокрема, викладача можна виділити три групи: індивідуальні (зв'язок віку, статі та синдрому вигорання; особистісні риси – темперамент, емоційні характеристики та інше); організаційні (умови та режим роботи; зміст та посадові обов'язки); соціально-психологічні (соціально-економічні передумови; наявність / відсутність програми стимулювання в організації) [5].

Також можна зустріти спроби об'єднати усі фактори у двох групах зовнішніх та внутрішніх чинників: зовнішні чинники (характеристики професійної діяльності; дестабілізуючі особливості організації діяльності; негативний психологічний клімат у колективі, організації; низька соціально-економічна підтримка престижу діяльності); внутрішні чинники (емоційна регідність; інтенсивна інтеріоризація обставин професійної діяльності; низька первинна мотивація) [6].

Профілактика і корекція синдрому вигорання має мінімум два напрями – особистісно орієнтований і організаційно орієнтований. Особистісно орієнтований підхід спрямований на допомогу особам, схильним до ризику вигорання, на відновлення втрачених ресурсів або на можливий їх розвиток, інвестицій в «активний багаж» для майбутнього подолання важких кризових обставин життя, на особистісне зростання, розвиток суб'єктних властивостей, особистісних і професійних компетентностей.

Забезпечення цього може реалізовуватися двома шляхами: як саморозвиток, самодопомога – розвиток навичок самоменеджменту і допомога ззовні – консультативна допомога, різні форми навчання, реабілітаційні заходи.

З позицій системного підходу особистісно орієнтована допомога буде ефективніша, коли вона здійснюється одночасно в кількох напрямках: самодопомога (самоменеджмент, саморозвиток), оптимізація гігієнічних і мотиваційних умов праці та організаційної культури, надання спеціалізованої професійної допомоги (консультаційної, соціально-психологічної, інформаційної) [7].

Організаційно орієнтований напрям профілактики і протидії синдрому вигорання зачіпає зміни на рівні окремих підрозділів і організації загалом. Потенційні можливості організаційного підходу, на думку вчених, великі, але його впровадження вимагає значного вкладення грошей, зусиль і часу. До ефективних організаційно-орієнтованих методів належить наявність наставництва, супервізорства, проведення дебрифінгів, підвищення кваліфікації, планування кар'єрного росту.

На рівні всієї організації оптимізація організаційної культури і середовища з метою пом'якшення дії організаційних і рольових факторів ризику вигорання вміщує в себе розвиток високої організаційної культури і «здорової» атмосфери у трудовому колективі; професійна й адміністративна підтримка; наявність перспектив підвищення кваліфікації та кар'єрного росту; кадрова політика щодо просування по службових сходах; чітка і прозора система штрафів і заохочень; чіткість посадових обов'язків [3].

Отже, синдром вигорання є особистісною професійною деформацією внаслідок емоційно утруднених або напружених відносин у системі «людина–людина», яка розвивається в часі. Оскільки професійна деформація має негативний вплив на особистість та на професійну діяльність, актуальним питанням залишається здійснення необхідних профілактичних заходів з метою запобігання її виникненню та подальшого подолання.

Список використаних джерел

1. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
2. Кошелев А. Н. Синдром «белого воротничка» или профилактика «профессионального выгорания». Москва: ГроссМедиаФерлаг, 2008. 240 с.
3. Коновчук Н. С. Основные причины та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник університету «КРОК»*. 2012. Вип. 14. С. 91–95.
4. Мирончук Н. М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. *Проблеми освіти: наук.-метод. зб. Ін-ту модернізації змісту освіти МОН України*. Київ, 2006. Вип. 86. С. 386–393.

5. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания. *Медицинская газета*. 2005. № 43. URL: http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html
6. Maslach C. J. Goldberg Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. 1998. V. 7. P. 63–74.
7. Leiter M. L., Maslach C. *Banishing Burnout: six strategies for improving your relationship with work*. JOSSEY-BASS, 2005.