



ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА

Іван Діордіца,
викладач ВСП «Олександрійський аграрний фаховий
коледж Білоцерківського національного аграрного
університету»

Анотація. У статті висвітлено сутність феномену професійного вигорання та психологічних деформацій в педагогічній діяльності, наведено методики дослідження та рекомендації із профілактики синдрому професійного вигорання.

Abstract. This article highlights the essence of the phenomenon of "professional burnout" and psychological deformations in pedagogical activity, provides research methods and recommendations for the prevention of "professional burnout" syndrome.

Одна із серйозних проблем, яка виникає в процесі професійної діяльності викладача, це психологічне деформування педагога, зокрема його негативний прояв – синдром професійного вигорання.

Поінформованість педагогічних працівників із питань структури й особливостей розвитку синдрому професійного вигорання як наслідку хронічного професійного стресу, знання методики його запобігання може позитивно вплинути на прояви професійної мотивації педагогічних працівників, пошук інноваційних шляхів підвищення ефективності їхньої роботи, а також забезпечення їхнього активного професійного довголіття.

Педагоги під час своєї роботи зазнають значного психічного та психологічного перевантаження. Перевантаження сучасних педагогічних працівників призвело до появи терміну «синдром емоційного вигорання». Виявилося, що серед працівників комунікативних професій, схильних до цього синдрому, учителі та викладачі складають найбільший відсоток – 40–60 %.

Термін «burnout (емоційне вигорання)» введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в

інтенсивному і тісному спілкуванні з людьми, в емоційно навантаженій атмосфері [6].

Створена В. Бойко «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти професійного вигорання:

- **напруження** – проявляється у відчутті емоційного виснаження та втоми, викликаного власною професійною діяльністю;
- **резистенція** – проявляється у надмірному емоційному виснаженні, що спричиняє виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою;
- **виснаження** – проявляється у психофізичній перевтомі працівника, нівелюванні власних професійних досягнень, порушенні професійних комунікацій, розвитку психосоматичних порушень [1].

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.

Результати теоретичного аналізу проблеми розвитку особистості педагога у професійній діяльності визначили необхідність емпіричного дослідження психологічного змісту, умов та особливостей розвитку особистості у процесі переживання «професійного вигорання».

Освітній заклад – найбільший осередок конфліктних випадків. Саме педагогічна діяльність насичена напруженими ситуаціями. До них належить:

- взаємодія викладача зі студентами;
- взаємодія викладача з колегами та адміністрацією;
- взаємодія викладача з батьками.

Дослідження показують, що 60% педагогів незадоволені своєю діяльністю, а розвиток синдрому вигорання не залежить від віку, статі, умов праці [4].

Соціально-психологічними та педагогічними дослідженнями виявлено, що через певний час безперервної педагогічної діяльності в структурі особистості працівника виникають зміни. Ці зміни називають психологічними деформаціями.

Типологічні деформації з'являються у результаті поєднання в поведінкові комплекси індивідуальних особливостей викладача з відповідними структурами функцій педагогічної діяльності. Їх можна нарахувати чотири.

Педагог-комунікатор, для якого характерними є надмірна комунікабельність, скорочення дистанції зі студентами, намагання обговорити глибоко особисті теми приватного життя. Як правило, викладач такого типу багато уваги приділяє спілкуванню на сторонні теми, і недостатньо – змісту навчального матеріалу. Самооцінка викладача зазвичай занижена. Превалює співробітницько-конфіденційний тип міжособистісних стосунків.

Педагог-організатор – викладач з високою самооцінкою, владно-лідуючим або незалежно-домінуючим типом міжособистісних стосунків. Він намагається підкорити собі оточуючих, одноосібно і авторитарно керувати ними. Такий педагог надзвичайно активний, втручається у справи студентів і колег, намагаючись навчати їх "діяти правильно". «Організатори» залюбки реалізують свої здібності в громадських організаціях, неформальних об'єднаннях, партіях тощо.

Педагог-інтелігент – особистість з тяжінням до недовірливо-скептичних міжособистісних відносин. Це люди, у котрих сформувалась схильність до філософських розмірковувань та мудрування. Залежно від умов «інтелігенти» можуть стати «моралізаторами», які вбачають навколо себе тільки негативне, вихваляючи минуле і підкреслюючи аморальність сучасної молоді, або ж завдяки здібностям до самоаналізу, зануритись у власні переживання, зайнятість спогляданням

навколишнього світу і роздумами про його недосконалість.

Педагог-предметник намагається внести елементи науковості в кожен, навіть побутову, ситуацію. Студентів і колег зазвичай сприймає через призму ставлення до навчальної дисципліни, яку викладає. «Предметники» – це люди як із завищеною, так і з заниженою самооцінкою, незалежно-домінуючим, недовірливо-скептичним типом міжособистісних стосунків. Специфічні деформації особистості педагога обумовлені специфікою навчальної дисципліни, яку він викладає. Ця дисципліна накладає відбиток на одяг, міміку, манеру спілкування тощо.

Для запобігання психологічних деформацій потрібно стимулювати педагогів до самодіагностування, корекції та самокорекції.

Часто людина мало усвідомлює симптоми «професійного вигорання». Саме тому вона потребує підтримки й уваги з боку колег та адміністрації.

Керівник закладу освіти має уважно спостерігати за діяльністю кожного працівника і вивчати, що негативно впливає на психологічний стан і роботу кожного окремого педагога (діяльність керівництва, надмірний контроль, робота з першокурсниками чи випускниками тощо).

Для діагностики рівня й особливостей виразності показників «професійного вигорання» та особистісних характеристик педагога застосовують опитувальний метод, враховуючи той факт, що за його допомогою можна за невеликий проміжок часу зібрати значний обсяг психологічної інформації, яка має високу діагностичну надійність.

З метою попередження професійного вигорання доцільно проводити тренінгову роботу у педагогічних колективах. Участь у тренінгу може бути тільки добровільна. Але навіть люди, які відгукнулися на запрошення керівника або психолога взяти участь у тренінгу, мають заздалегідь одержати усю необхідну інформацію для того, щоб прийняти рішення усвідомлено. Добре провести з кожним попередню бесіду, розповівши про зміст і форми тренінгової роботи, про необхідність займати активну позицію, відкривати іншим учасникам свій внутрішній світ, переживання, думки, мінятися, привласнюючи новий досвід [5].

Профілактиці розвитку емоційного напруження у викладача та його студентів сприяє і позитивний характер педагогічного іміджу.

Одним з профілактичних напрямів професійного вигорання може стати методичний менеджмент – створення здорової моральної і ділової атмосфери в педагогічному колективі. Для досягнення цієї мети керівництвом можуть бути використані різні методи та прийоми, зокрема

підкування про матеріальну і моральну зацікавленість учасників освітнього процесу.

Важливими профілактичними прийомами запобігання синдрому професійного вигорання у колективі можуть стати навіть зручно складений розклад занять, відсутність перешкод для заробітків «на стороні», надання відгулів, коректна поведінка керівника закладу, демонстрація підтримки педагогів з боку адміністрації.

Найпоширенішим засобом профілактики професійного вигорання є постійне навчання педагога протягом всієї професійної діяльності, підвищення його кваліфікації. Знання, отримані під час навчання, швидко «старіють». У американській літературі є навіть одиниця виміру старіння знань фахівця, так званий «період піврозпаду компетентності». Це період часу після закінчення ЗВО, коли з появою нової інформації (технологій, методик, прийомів тощо) компетентність фахівця знижується на 50%.

Важливим аспектом у професійній діяльності педагога є саморегуляція емоційного стану. Саморегуляція необхідна у кризовій ситуації, коли педагог перебуває у стані підвищеної емоційної й фізичної напруги, що спонукає його до імпульсивних дій. Такою ситуацією може бути, зокрема, оцінювання з боку студентів, колег, батьків тощо.

Для саморегуляції емоційного стану Г. Дьяковим був розроблений цикл вправ, орієнтованих на відновлення ресурсів особистості. Знаючи себе, свої потреби і їх задоволення, вона може раціонально розподіляти свої сили протягом кожного дня, цілого навчального року.

Нижче наведено деякі рекомендації для позбавлення від стресу:

- спробуйте розробити систему пріоритетів у своїй роботі, вчіться планувати (накопичення великої кількості планів занять, незакінчених проєктів призводить до плутанини і тривоги; де-

зорганізація може привести до стресу);

- уникайте нездорової конкуренції (в багатьох ситуаціях ми не можемо уникнути конкуренції, але занадто велике прагнення вигравати в багатьох галузях попри будь-які обставини призводить до конфліктів, напруження і тривоги, робить людину агресивною);

- налагоджуйте ефективні взаємовідносини з керівництвом (від ефективності професійної взаємодії з керівництвом значно залежить адекватність оцінки професійної діяльності викладача);

- не ставте перед собою недосяжних цілей (мета має бути реальною та досяжною в часі, коли людина ставить перед собою надто глобальні або невизначені задачі, вона часто не може визначитись, з чого почати здійснення своїх планів; тому доцільно масштабні цілі розбивати на кілька досяжних);

- зосередьтесь на позитивних якостях оточуючих, намагайтесь не критикувати інших (у позитивної особистості ефективніші соціальні зв'язки та вищий рівень соціальної підтримки в колективі);

- знаходьте час для відпочинку;

- ведіть активний спосіб життя, виконуйте фізичні вправи (це підвищує стресостійкість та адаптаційні можливості організму);

- не відкладайте надовго важливі справи (тягар незакінченої справи знижує адаптаційні ресурси);

- не ставтесь до себе як до жертви обставин (таке ставлення знижує адаптаційні можливості організму, заважає прийняттю ефективних рішень) [2].

Отже, в більшості випадків людина здатна самотійно подолати стрес. Але увага та допомога з боку колег та керівництва закладу є необхідною умовою здорового педагогічного колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. – СПб., Добродійко, 1999.
2. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти / О. Качур // Психолог. – 2010. – № 40. – С. 3–7.
3. Маслач К. Професіональне вигорання : як люди справляються. Режим доступу : <http://resources.com.ua/news48034.html>.
4. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання / С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14–15. – С. 49–54.
5. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – Київ, 2006. – 365 с.
6. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно-рейтинговий курс : навчальний посібник / І.М. Цимбалюк. – Київ : ВД «Професіонал», 2005. – 656 с.