

УДК 372.853

## ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Циновнік Тетяна, Стец Марина, Авер'янова Тетяна

*Дніпродзержинський енергетичний технікум*

**(Кам'янське)**

*Анотація. Стаття присвячена профілактиці та подоланню синдрому професійного вигорання, що є наслідком некерованого стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням, навантаженням та напруженням в професійній діяльності. Серед викладачів Дніпродзержинського енергетичного технікуму проведено ряд досліджень на визначення психологічної врівноваженості, загрози емоційного вигорання та опанування антистресовими техніками. В процесі вивчення особливостей професійного вигорання викладачів технікуму встановлена залежність швидкості виникнення професійного вигорання від особистісних особливостей фахівця, стажу роботи викладачів та використання методів саморегуляції.*

**Ключові слова:** синдром, стрес, профілактика, емоційне вигорання, врівноваженість, саморегуляція, виснаження, психотренінг.

За загальним визнанням спеціалістів педагогічна діяльність – це один з видів професійної діяльності, який найбільше деформує особистість людини. Комплекс соціально-економічних проблем, що сьогодні склалися (невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість тощо), пов'язані, в першу чергу, з падінням престижу педагогічної професії, що створює психоемоційну напругу в роботі викладача. Вона проявляється в розвитку значної кількості професійних стресів, вплив яких створює певний дискомфорт у викладацькій діяльності через перенасиченість її

такими стресогенами як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка тощо. Крім того, не секрет, що із збільшенням стажу роботи у педагогів, знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров'я, тому мало хто з викладачів можуть витримати подібні навантаження [1].

У зв'язку з цим, сьогодні з'явився такий термін як «синдром професійного вигорання», що є наслідком некерованого стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням в професійній діяльності. Найбільшим показником професійного вигорання є емоційне виснаження, що виникає при перевантаженні, гніві та депресіях.

Актуальність теми полягає в тому, що синдром «професійного вигорання» вже стає добре знайомим явищем не лише в школах, але і у вищих навчальних закладах. Постійна втома, спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори, незадоволення професією – всі ці синдроми властиві багато кому з викладачів.

Проблема синдрому професійного вигорання знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених, які містять структуру цього синдрому (Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко), а також методи його діагностики (В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова).

Термін «професійне вигорання» з'явився у психологічній літературі відносно недавно. Його ввів американський психіатр Х.Дж.Фрейденбергер для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при виконанні професійних обов'язків [2].

Синдром професійного (емоційного) вигорання – серйозна недуга, яка нещодавно поповнила Міжнародний класифікатор психічних хвороб. Вона загрожує фахівцям усіх галузей, однак чи не найбільше потерпають від неї педагоги.

Професор психології Каліфорнійського університету К.Маслач, одна з провідних спеціалістів по дослідженню професійного згорання, дає наступне визначення. Професійне згорання – це синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини; це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [2]. Таким чином, професійне вигорання є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Важливим окремим напрямком дослідження є проблема професійного стресу, який є провісником синдрому професійного вигорання.

В Дніпродзержинському енергетичному технікуму проведено семінар-тренінг з викладачами (кураторами груп) з тематики «Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання», метою якого є інформування щодо феномену професійного вигорання, його причин та наслідків, визначення шляхів його профілактики та подолання, опанування антистресовими техніками, розширення знань про емоційний інтелект, діагностування та визначення психологічної врівноваженості та загрози емоційного вигорання.

Для викладача вкрай важливим є усвідомлення сутності феномену професійного вигорання для здійснення профілактики, ранньої самодіагностики даного негативного психологічного явища.

Для дослідження синдрому було створено вибірку викладачів-кураторів кількістю 22 осіб віком від 23 до 72 років. Їх стаж педагогічної роботи складав від 1 до 31 років.

На першому етапі педагогам було запропоновано тест «Визначення психологічної врівноваженості».

### **За результатами маємо:**

**0%** педагогів не належать до числа терплячих і спокійних людей, їх дратує майже все. Вони легко втрачають рівновагу через розлад нервової системи, посилюючи непорозуміння з оточуючими.

**89%** педагогів належать до найпоширенішої групи людей, яких дратують тільки дуже неприємні речі. Не драматизуючи повсякденні негаразди, вони здатні легко забувати про них.

**11%** педагогів достатньо спокійні люди й дивляться на життя реально. Їх не так вже й легко вивести з рівноваги. А це – «страховка» від стресу.

Наступним кроком дослідження було опитування респондентів щодо того, наскільки викладачі відчують професійне вигорання у своїй роботі.

Варіанти відповідей:

1. Так, вигорів на 100% – 0% викладачів;
2. Вигорів на половину – 3,5% (1 особа) викладачів;
3. Починаю вигорати – 7% (2 особи) викладачів;
4. Ні, ще тримаюсь – 78,5% викладачів;
5. А що це таке? – 11% (3 особи) викладачів;

На третьому етапі викладачів пройшли тест «Чи не загрожує їм емоційне вигорання». За результатами цього тесту:

- **25 %** викладачів повні сил та ентузіазму, найближчим часом їм не загрожує професійне перегорання;

- **75 %** викладачів ще не перегорає, робота викликає у них інтерес, як і раніше. Для того щоб відновити свій ентузіазм і бажання працювати, необхідно в найближчий час систематизувати власні цілі. Це дозволить викладачам повернути інтерес до обраної професії;

- **0%** викладачів, яким загрожує хронічна депресія, втрата своєї принадності, присутні явні ознаки вигорання.

На четвертому етапі педагоги написали своє ставлення до синдрому – 89% викладачів вважають, щоб уникнути синдрому «професійного вигорання» треба працювати тільки з задоволенням та бачити результати своєї праці.

На п'ятому етапі було запропоновано тест «Синдром емоційного вигорання» за методикою К.Маслача та С.Джексона.

**Інструкція.** За кожним із тверджень необхідно висловити свою думку. Для оцінки ступеня своєї згоди з твердженням використовуйте шкалу:

- + 2 – так;
- + 1 – швидше так;
- 0 – не знаю;
- 1 – швидше ні;
- 2 – ні.

1. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, що я витрачаю.

2. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.

3. Через утому і напругу я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.

4. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні.

5. Я не відчуваю підтримки батьків своїх студентів.

6. Незважаючи на труднощі, інтерес до роботи зберігається, моя робота приносить багато радості.

7. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

8. Я часто радію, що моя робота приносить користь дітям.

9. Я помилився у виборі професії (займаю не своє місце).

10. Я звичайно виявляю цікавість для студентів і крім того, що стосується лекцій.

11. У мене багато планів на майбутнє в моїй професії, і я вірю в їхнє здійснення.

12. Я постійно відчуваю підтримку в роботі від своїх колег.

13. Ранком я відчуваю втому та небажання йти на роботу.

14. Студентам я приділяю багато уваги, але й одержую достатню віддачу від них.

15. Робота приносить мені усе менше задоволення.

16. Я б змінив місце роботи, якби була можливість.

17. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи.

18. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співробітництва в колективі.

19. Наша робота низько оцінюється суспільством, непрестижна.

20. Після роботи на якійсь час хочеться усамітнитися.

21. Моя робота погано на мене вплинула – притупила емоції, зробила нервовим.

22. Мої вимоги до якості виконуваної роботи вищі, ніж результат, якого реально досягаю в силу обставин.

23. Ситуація на роботі мені здається дуже напруженою.

24. Зазвичай я кваплю час: швидше б робочий день скінчився.

25. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.

26. Моє бажання навчити студентів не знаходить у них підтримки.

27. Мені здається, що я занадто багато працюю.

28. Останнім часом я став більш «холодним» до тих, з ким працюю.

29. Останнім часом мене переслідують невдачі.

30. Якби в мене була інша робота, я був більш щасливий.

31. Я часто працюю через силу.

32. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато вартісного.

33. Працюючи зі студентами, наче ставлю екран, що захищає мене від негативних емоцій.

34. Після роботи я відчуваю себе, як «вичавлений лимон».

35. Мені здається, що колеги все частіше перекладають на мене свої проблеми та обов'язки.

Знак (-) перед номером означає, що відповідь так (+) чи ні (-) треба замінити на протилежну. Далі підраховується алгебраїчна сума балів у рядках. Чим вищий підсумковий бал у рядку, тим вища виразність цього симптому «емоційного вигорання».

1. Незадоволеність собою: 1; -8; 15; 22; 29.

2. Загнаність у клітку: - 2; 9; 16; 23; 30.

3. Редукція професійних обов'язків: 3; -10; 17; 24; 31.

4. Редукція особистих досягнень: -4; -11; -18; -25; -32.

5. Відсутність соціальної підтримки: 5; -12; 19; 26; 33.

6. Емоційна спустошеність: -6; 13; 20; 27; 34.

7. Особистісна відчуженість (деперсоналізація): 7; -14; 21; 28; 35.

Аналізуючи показники можна сказати, що відчуття «незадоволеності собою» сформувалося у трьох викладачів, це говорить про те, що в основному вони не відчувають невдоволення собою в професії і конкретними обставинами на робочому місці. Симптом починає проявляти себе, і можна говорити про те, що починає діяти механізм «емоційного перенесення», тобто вся сила емоцій направляється не від, а на себе. Це проявляється в інтенсивній інтеріоризації обов'язків, підвищеної совісності та почутті відповідальності, що, безсумнівно, нагнітає напругу, а на наступних етапах «вигорання» може провокувати психологічний захист [5].

Симптом «загнаності в клітку» склався у 9 викладачів. Це означає, що дані люди відчувають або починають відчувати стан інтелектуально-

емоційного затору, глухого кута. До цього можуть приводити організаційні недоліки, повсякденна рутина і т.д.

Наступним за ступенем виразності є симптом «редукції професійних обов'язків». Цей симптом склався у 4 викладачів. Це означає, що вони виявляють спроби полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат. Одним із прикладів такого спрощення є нестача елементарного впливу на студентів і колег.

Симптом «Редукція особистих досягнень» склався у 5 викладачів, він полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Симптом «Відсутність соціальної підтримки» сформувався у 4 викладачів.

«Емоційне виснаження» розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Цей симптом склався у 1 викладача.

«Деперсоналізація» проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. Симптом сформувався у 3 викладачів. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Таким чином, найбільш високі показники вигорання у викладачів зі стажем роботи від 5 до 7 років та від 15 до 23 років.

В процесі вивчення особливостей професійного вигорання у викладачів технікуму встановлено, що швидкість виникнення професійного вигорання, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця, їх стажу роботи, задоволеністю роботою та використання методів саморегуляції.



Тому в даній ситуації надзвичайно важливо здійснювати заходи, спрямовані на попередження та ліквідацію даного синдрому: психотерапія, психотренінги; конструктивна оцінка; новизна (зміна діяльності, введення технічних новинок, оновлення програми, зміна місця проживання і роботи може бути достатньо продуктивним засобом; уникання сварок, конфліктів, невизначених обставин (особливо які виходять за рамки посадових обов'язків), зайвої відповідальності [3].

Отже, важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них. Негативне запитання «За що?» бажано перетворювати на позитивне «Для чого?». Для чого у моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація? Які висновки я маю з неї зробити? Чого я маю в цій ситуації навчитись?

Якщо з таких позицій підходити до життєвих ситуацій, то вони перестають сприйматися як проблеми, і життя починає сприйматись як школа, де події і ситуації складаються таким чином, щоб ми могли навчитись саме тому, що нам потрібно.

Сприймання процесу подолання професійного вигорання є своєрідним життєвим викликом, що здатний зміцнити фахівця і як особистість, і як професіонала. Внутрішні ресурси є в кожного. Тому необхідно уникати порівняння своїх шляхів та швидкості виходу з кризи з результатами інших людей.

## **БІБЛІОГРАФІЯ**

1. Качур О. Профілактика професійного вигорання у закладах освіти // Психолог, №40 (424), жовтень, 2010. – с. 3-7.
2. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.
3. Акіндінова І.А. Методи психологічної допомоги роботі з наслідками синдрому емоційного вигорання фахівців допомагають

професій: Психологічний журнал. / Акіндінова І.А. – 2001. Том 17. – № 4, с. 56-72.

4. Бойко В.В. Синдром «емоційного вигорання» в професійному спілкуванні. / Бойко В.В. – СПб.: Пітер . – 1999, с. 99-105.

5. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. – Режим доступа: <http://www.5ballov.ru/referats/preview/72429/6> – Загл. с экрана.

6. Борисова М. В. Психологічні детермінанти феномена емоційного вигорання у педагогів / Борисова М.В. Питання психології. – 2005. – № 2, с. 96-104.