

Самбур В. І.
студентка V курсу спеціальності «Практична психологія»
Березовська Л. І.
кандидат психологічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет

ПРОЯВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ «ЛЮДИНА – ЛЮДИНА»

У статті розкрито теоретичні основи розуміння синдрому емоційного вигорання працівників системи «людина – людина». Представлено результати емпіричного дослідження емоційного вигорання педагогів як представників системи «людина – людина», в основу якого покладено трьох компонентну модель, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень.

Ключові слова: педагоги, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Суспільство висуває нові вимоги до розвитку особистості, зокрема її емоційної сфери – формування ініціативності, сміливості, вміння приймати самостійні рішення, швидко адаптуватися до різних умов. Про наявність великої кількості стресогенних факторів у житті людини говорять уже давно як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Робота з людьми в силу високих вимог, особливої відповідальності і емоційних навантажень, що висуваються до неї, потенційно містить у собі небезпеку важких переживань, пов'язаних із робочими ситуаціями, і високу вірогідність виникнення професійного стресу. У нинішніх умовах, робота у системі «людина – людина» особливо жорсткі вимоги висуває до психологічних особливостей фахівця професіонала, що працює з людьми.

У вивченні проблеми емоційного вигорання можна виокремити декілька підходів: як стан фізичного, психічного й емоційного виснаження, зумовленого довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування, тобто «вигорання» як синдром «хронічної втоми» (К. Маслач, В. Е. Орел, М. М. Скугаревська, Х. Фреденбергер); як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе (М. Лейтер, В. Шафуелі); як трьохкомпонентна система, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції

власних особистісних досягнень (В. В. Бойко, Л. М. Карамушка, Т.В. Форманюк).

Проблема синдрому «емоційного вигорання» вивчалася та зазначена у ряді робіт зарубіжних та вітчизняних вчених. Велика частина досліджень присвячена змісту та структурі цього синдрому (Г. В. Ложкін, М. П. Лейтер, Л. Малець, Е. Махер, В. Є. Орел, М. Л. Смульсон, Т. В. Форманюк та ін.), а також методам його діагностики (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, Т. І. Ронгинська, О.С. Старченкова та ін.). Питання прояву синдрому «емоційного вигорання» вивчались у представників різних професійних груп системи «людина – людина». А саме: працівників медичних закладів (Г. І. Каплан, Г. Е. Робертс, Б. Дж. Седок, В. Є. Семеніхіна, К. Черніс та ін.), соціальних працівників (Т. Марек, К. Ван Вак та ін.), спортсменів (Б. Вайт, В. Могран, А. Хакней та ін.), вчителів (Л. І. Березовська, М. В. Борисова, Н. М. Булатевич, Н. Є. Водоп'янова, Т. В. Зайчикова, Ю. П. Жогно, Н. В. Назарук, С. А. Наличаєва, Н. І. Циба та ін.), психологів (Т. А. Жалагіна, А. В. Козлов, А. В. Костюк та ін.).

Розповсюдження синдрому емоційного вигорання поступово набуває все більших масштабів, що зумовлює ріст інтересу до цього науковців з різних галузей, а зокрема: психологів, педагогів, філософів, медиків та ін.

Зараз звертають увагу на те, що є професії, представники яких є більш схильними до виникнення емоційного вигорання. Умовно можна виділити чотири групи працівників, які найбільш схильні до емоційного вигорання:

Перша група. Особливо швидко «вигоряють» співробітники, які є інтровертами, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю та сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт.

Друга група. Люди, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.

Третя група. Це – жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.

Четверта група. Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця. Також працівники, що займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, вимушених самотійно

шукати собі клієнтів [2].

В основу нашого емпіричного дослідження емоційного вигорання у працівників системи «людина – людина» покладено трьох компонентну модель, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень (В.В. Бойко, С. Джексон, Л.М. Карамушка, К. Маслач, Т.В. Форманюк). Методикою, що дозволяє вивчити емоційне вигорання за зазначеними компонентами є методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» [3].

Даний опитувальник був одним із перших методичних інструментаріїв для вивчення синдрому емоційного вигорання. У зарубіжних дослідженнях отримані дані, що підтверджують дискримінантну валідність, внутрішню валідність, а також конвергентну валідність з іншими інструментами виміру синдрому «професійного вигорання». Він дає можливість вивчити рівень розвитку основних компонентів синдрому: «емоційного виснаження», «деперсоналізації», «редукції особистих досягнень».

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. 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.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Дана методика у вітчизняному варіанті має два варіанти запитань, а саме: для педагогів та для менеджерів.

Результати оцінюються за наступними критеріями та рівнями: емоційне виснаження (0-16 балів – низький рівень, 17-26 балів – середній рівень, 27 і більше балів – високий рівень); деперсоналізація (0-6 балів – низький рівень, 7-12 балів – середній рівень, 13 і більше балів – високий рівень); редукція особистих досягнень (39 і більше балів – низький рівень, 32-38 балів – середній рівень, 0-31 бал - високий рівень). Про наявність високого рівня вигорання свідчать високі бали за субшкалами «емоційне виснаження» та «деперсоналізація» та низькі – за субшкалою «редукція особистих досягнень».

У нашому емпіричному дослідженні взяли участь 40

педагогів Великораковецької та Малораковецької загальноосвітніх шкіл I-III ступенів Іршавського району Закарпатської області.

Дослідження прояву емоційного вигорання педагогів як працівників системи «людина – людина», що прийняли участь в опитуванні за зазначеною методикою показало наступне. Виявлено всі три рівні прояву емоційного вигорання за всіма компонентами: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень».

Так, у 8 педагогів (20 % від загальної кількості опитаних) виявлено високий рівень прояву емоційного вигорання за компонентом «емоційне виснаження», тобто вона є основною складовою емоційного вигорання та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. У 24 педагогів (60 %) середній рівень прояву емоційного виснаження, для них є характерним деякі прояви заниженого емоційного прояву, байдужості. У 8 досліджуваних (20 %) низький рівень прояву емоційного вигорання.

У 14 опитаних (35 %) середній рівень прояву емоційного вигорання за компонентом «деперсоналізація», яка у проявляється у деякій деформації стосунків з іншими людьми – в одних випадках вона проявляється через зростання залежності від інших людей, у інших через зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно колег та учнів. У 26 педагогів (65 %) визначено низький рівень прояву емоційного вигорання. Отримані результати прояву емоційного вигорання за всіма компонентами емоційного вигорання представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Компоненти емоційного вигорання

| Рівні | Компоненти | | | | | |
|----------|---------------------|----|------------------|----|------------------------------|----|
| | Емоційне виснаження | | Деперсоналізація | | Редукція особистих досягнень | |
| | К-сть осіб | % | К-сть осіб | % | К-сть осіб | % |
| Високий | 8 | 20 | 0 | 0 | 22 | 55 |
| Середній | 24 | 60 | 14 | 35 | 12 | 30 |
| Низький | 8 | 20 | 26 | 65 | 6 | 15 |

У 22 педагогів (55 %) виявлено високий рівень прояву емоційного вигорання за компонентом «редукція особистих досягнень», який 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. У 12 опитаних (30 %) середній рівень прояву редукції особистих досягнень, для них є характерним деякі прояви негативного самооцінювання, нівелювання власної гідності. У 6 досліджуваних (15 %) виявлено низький рівень прояву емоційного вигорання за компонентом «редукція особистих досягнень».

Проведене дослідження, в основу якого покладено трьохкомпонентну модель (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція власних особистісних досягнень) показало, що найбільше емоційне вигорання у педагогів проявляється через компонент «редукція особистих досягнень», а найменше – через компонент «деперсоналізація». Зазначені дані свідчать про те, що досліджувані потребують психологічної допомоги, підтримки та проведення корекційної роботи. Доцільним також є проведення заходів щодо профілактики виникнення та розвитку емоційного вигорання ще у процесі первинної професіоналізації майбутніх працівників системи «людина –людина» під час навчання у вищих навчальних закладах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л. І. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигорання у вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Березовська Лариса Іванівна. – К., 2013. – 200 с.
2. Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигорання» вчителів / Л. І. Березовська // Збірник наукових праць праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. – Вип. 17, ч.1. – С. 74–82.
3. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

The article deals with the theoretical basis of understanding the syndrome of emotional burnout at the employees of the system «man-man». The results of the empirical study of the emotional burnout of teachers as representatives of the «man-man» system are presented, the

basis of which is the three component model, consisting of emotional exhaustion, depersonalization and reduction of their own personal achievements.

Key words: teachers, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal achievements.

УДК 37.046”465*07/16”

Сані Д. Й.
студентка 1 курсу магістратури
спеціальності «Початкова освіта»
Розман І. І.
кандидат педагогічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет

НАСТУПНІСТЬ У ПЕРЕХОДІ З ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ В ОСНОВНУ

У статті розглянуто проблеми наступності при переході з початкової школи в основну та шляхи вирішення проблеми.

Ключові слова: учні, вчителі, наступність, перехід, батьки, вчителі-предметники.

Реформи, що відбуваються у сучасному освітньому просторі, зумовлюють необхідність розв'язання комплексу завдань. Особливо гостро постала проблема перспективності та наступності в роботі початкової та основної ланок. Необхідність реальної наступності окремих ступенів системи вітчизняної освіти - проблема давня, але зберігає свою актуальність і на сучасному етапі вдосконалення освіти.

Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті розглядає питання неперервної освіти, що реалізується через «забезпечення наступності змісту та координації освітньо-виховної діяльності на різних ступенях освіти, які функціонують як продовження попередніх і передбачають підготовку осіб для можливого переходу до наступних ступенів».[1]. В Законі України «Про загальну середню освіту» одне з головних завдань, яке стоїть перед сучасною школою - реалізація наступності між усіма ланками освітнього простору.

Наступність – послідовний поступ від одного до іншого, заснований на переході чого-небудь. Основна школа як наслідувач початкової не будує свою роботу «з нуля», а «підхоплює »