

Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигорання» вчителів / Л.І. Березовська : зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. – Вип. 17, Ч. 1. – Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. – С. 74–82.

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ВЧИТЕЛІВ.

У статті розглядаються теоретичні підходи до синдрому «професійного вигорання» вчителів. Розкривається сутність синдрому професійного вигорання та проаналізовано сучасні психологічні дослідження даного феномену у вчителів.

Соціальні, політичні, економічні та культурні зміни, які відбуваються в країні зараз, висувають до педагогів нові, більш складні вимоги, що безумовно впливає на психологічний стан працівників, провокує виникнення емоційного напруження та розвиток значної кількості професійних стресів. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання».

Мета статті: розглянути теоретичні підходи до синдрому «професійного вигорання» вчителів.

Завданням є розкрити сутність синдрому професійного вигорання та здійснити аналіз сучасних психологічних досліджень даного феномену у вчителів.

Насамперед у якості розуміння синдрому «професійне вигорання» варто розкрити поняття «емоційного вигорання», яке з'явилося в психології порівняно недавно, але широко використовується в наукових текстах і лексиконі психологів. Справа в тому, що представники багатьох професій, чия діяльність пов'язана зі спілкуванням, схильні виявляти симптоми поступового емоційного стомлення і спустошення. Насамперед це стосується педагогів, які постійно залучені до міжособистісного спілкування з учнями, їхніми батьками, колегами.

Емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм

психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (пониження їх енергетики) у відповідь на обрані психотравмуючі впливи. Емоційне вигорання являє собою набутий стереотип емоційної, частіше всього професійної, поведінки. «Вигорання» визначається як частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. У той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності та відносинах з партнерами.

Емоційне вигорання визначається як форма професійної деформації особистості. Даний стереотип емоційного сприйняття дійсності складається під впливом низки чинників - зовнішніх і внутрішніх передумов.

Зовнішні чинники, що провокують «вигорання», наступні: хронічна напружена психоемоційна діяльність; дестабілізуюча організація діяльності; підвищена відповідальність за виконувани функції і операції; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування.

Внутрішніми чинниками, що зумовлюють емоційне вигорання є схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, моральні дефекти і дезорієнтація особи.

Синдром емоційного вигорання проявляється і через поведінку, тобто через певні симптоми. Для їхнього визначення важливо підкреслити, що між емоційним вигоранням та стресом існує очевидний зв'язок. Емоційне вигорання - динамічний процес і виникає поетапно, у повній відповідності з механізмом розвитку стресу.

Отже, емоційне вигорання, проявляючись у професійній діяльності визначається або як психологічний захисний механізм, або як деформація особистості, що складається під впливом внутрішніх та зовнішніх передумов.

Розкриваючи сутність синдрому «професійного вигорання» та його взаємозв'язок з професійним стресом, слід зазначити, що в найбільш

загальному вигляді синдром «професійного вигорання» можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності [6]. З огляду на визначення стресового процесу за Г.Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження), «професійне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження.

Робота сучасних організацій характерна доволі неспокійною, емоційно напруженою, що вимагає постійної уваги й контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. За таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Вирішальне значення може мати почуття контролю над тим, що відбувається. Якщо працівник реагує адекватно, адаптивно, то він успішніше й ефективніше діє та підвищує свою функціональну активність і впевненість. Дезадаптивні реакції, навпаки, ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання». «Вигорання» є не просто результатом стресу, а наслідком некерованого стресу [1; 6].

Часто роботодавці і співробітники покладають відповідальність за «професійне вигорання» на індивіда. Але значна кількість важливих компонентів стресу притаманна професії чи посаді, серед яких професія учителя займає одне з провідних місць. Кінцевим результатом сукупності факторів оточення, в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик установи й особистісних моментів є «професійне вигорання».

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.

Щодо аналізу основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання» слід зауважити, що цей феномен став предметом спеціального

аналізу зовсім недавно.

Термін «професійне вигорання» (англ. — «burnout») введено американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 році [6]. Фрейденбергер ввів це поняття для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це люди, які працюють у системі «людина - людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчителі; менеджери тощо.

Вперше дослідження синдрому «професійного вигорання» проводилося зі співробітниками медичних установ та різних громадських організацій. Ф. Сторлі – професор Школи догляду при Університеті штату Невада – проводила дослідження даного феномену у медичних сестер, які працюють у кардіології. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Як наслідок розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання на творчу форму, відсутній.

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач деталізувала це поняття, окресливши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття щодо клієнтів. Доктор К.Маслач підкреслює, що «професійне вигорання» - це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [6].

Сьогодні виділяють декілька основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання».

Представники *першого підходу* розглядають «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. А тому «професійне вигорання» тлумачиться як синдром

«хронічної втоми».

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» 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.

Третій підхід запропонували американські дослідники К. Маслач і С. Джексон, які розглядають синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень [6].

«Професійне вигорання» розглядається з погляду наявності трьох рівнів і трьох стадій згідно теорії Д. Спаньол і Р. Кепьюто. Дія «професійного вигорання» *першого ступеня* проявляється через помірні, нетривалі й випадкові ознаки цього процесу. Такі симптоми проявляються в легкій формі і виражені турботою про себе, наприклад, шляхом розслаблення чи організації перерв у роботі.

На *другій стадії* «професійного вигорання» симптоми проявляються регулярніше, мають більш зтяжний характер і важче піддаються корекції. Звичайні способи розслаблення тут неефективні. Учитель може почуватися виснаженим після гарного сну і навіть після вихідних. Для турботи про себе, йому необхідні додаткові зусилля.

На *третьій стадії* «професійного вигорання» ознаки й симптоми є хронічними. Можуть виникати фізичні й психологічні проблеми. Спроби піклуватися про себе, як правило, виявляються нерезультативними, а професійна допомога може не давати швидкого полегшення. Працівник починає сумніватися у цінності своєї роботи, професії і життя [6].

Згідно з судженнями *К. Маслач, прояви «професійного вигорання» можуть мати три стадії.*

Наприклад, на *першій стадії* «професійного вигорання» індивідуум виснажений емоційно й фізично і може скаржитися на постійний головний біль, застуду тощо.

Для *другої стадії* «професійного вигорання» характерні дві сукупності

симптомів. Наприклад, у працівника може розвинутися негативне, цинічне і знеособлене ставлення до людей, з якими він працює (до колег і клієнтів), чи, навпаки, у нього можуть виникнути негативні думки про себе через почуття, які з'являються до працівників або клієнтів. Щоб уникнути цих негативних почуттів, працівник «заглиблюється в себе», виконує тільки мінімальну кількість роботи і ні з ким не спілкується. В індивідуума можуть проявлятися ознаки й симптоми однієї чи обох груп.

Заключна стадія - повне «професійне вигорання» - трапляється, як вважає К. Маслач, не часто, проте виливається у повну відразу до всього на світі. Працівник ображений на самого себе і на все людство, життя здається йому невідвладним, він не здатен емоційно реагувати на події, зосередитися на проблемах.

На перших двох стадіях «професійного вигорання» індивідуум може «відновитися», але, щоб повернутися до нормального життя, йому необхідно або навчитися жити з тим, що є, або змінити ситуацію. К. Маслач наголошує, що людина, яка повністю «вигоріла», ймовірно, не зміниться, але для того щоб остаточно стверджувати це, необхідні додаткові дослідження [6].

Найбільш *системним і комплексним прийомів розгляду* аналізу синдрому «професійного вигорання» є підхід російського вченого *В.В. Бойка*, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання».

В.В. Бойко [1] характеризує компоненти згаданого синдрому так:

Перший компонент - «напруження» - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю. Він знаходить прояв у таких симптомах, як: *переживання психотравмуючих обставин* - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; *незадоволеність собою* - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; *«загнаність у кут»* - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; *тривога й депресія* - розвиток тривожності у професійній

діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент - «резистенція» - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється у таких симптомах, як: *неадекватне вибіркове емоційне реагування* - контрольований вплив настрою на професійні стосунки; *емоційно-моральна дезорієнтація* - розвиток байдужості у професійних стосунках; *розширення сфери економії емоцій* - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; *редукція професійних обов'язків* - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третій компонент - «виснаження» - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми, як: *емоційний дефіцит* - розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків; *емоційне відчуження* - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; *особистісне відчуження (деперсоналізація)* - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; *психосоматичні та психовегетативні порушення* - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Отже, за В.В. Бойко, синдром «професійного вигорання» має 3

компоненти, кожен з яких складається з 4 симптомів.

Незважаючи на деякі відмінності, всі наведені підходи до розуміння сутності та структури синдрому «професійного вигорання» мають багато спільного.

Щодо міри розвитку «професійного вигорання» у працівників сучасних українських організацій, то аналіз їх діяльності свідчить про те, що цей синдром є доволі розповсюдженим серед працівників внаслідок багатьох об'єктивних чинників, які діють в організаціях сьогодні в період трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні. Окрім того, важливу роль відіграють і суб'єктивні чинники, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями працівників.

Аналіз змісту й окремих проявів синдрому показує, що «професійне вигорання» має досить складну структуру, тобто багато симптомів, які у кожного вчителя можуть проявлятися по-різному, з урахуванням конкретних обставин його професійної та особистісної життєдіяльності.

Першими симптомами, які виникають у вчителів, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Людина, що є балакуча й нестримана постійно, може стати тихою і відчуженою. Або навпаки, людина, що зазвичай була тихою й стриманою, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду з будь-ким. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний учитель закритий до змін, оскільки це вимагає енергії й ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Учитель, який відчуває на собі дію синдрому «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, вчитель може спілкуватися

безособовими способами з колегами, зменшувати власну залученість до контактів з ними, зрештою стає депресивним і починає сприймати ситуацію як «безнадійну», а також може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію.

Рядом вітчизняних науковців вивчено прояв синдрому «професійного вигорання» у спеціалістів системи «людина-людина», серед яких і є вчителі.

Наприклад, Зайчиковою Т.В. [4] здійснено дослідження соціально-психологічних детермінант синдрому «професійне вигорання» у вчителів. Встановлено, що синдром «професійного вигорання» має місце у більшості вчителів вітчизняних закладів середньої освіти, а також має свою специфіку вияву в професійній діяльності. Розвиток «професійного вигорання» у вчителів відбувається через другий компонент синдрому – «резистенцію» тобто, найбільш поширеними симптомами прояву синдрому у вчителів є: неадекватне вибіркове емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, розширення сфери економії емоцій тощо. Модель детермінант виникнення синдрому «професійного вигорання» у вчителів складається з трьох основних груп факторів: соціально-економічних; соціально-психологічних та індивідуально-психологічних. Визначено статистично значимі зв'язки між синдромом «професійного вигорання» та індивідуально-психологічними чинниками (такими, як: інтраверсія-екстраверсія, агресивність та психотизм) та між синдромом і соціально-психологічними факторами (такими, як: мотиви праці, бажання працювати у обраній організації чи сфері діяльності та ставлення співробітника до взаємостосунків у колективі).

Булатевич Н.М. [3] при дослідженні емоційного вигорання у вчителів визначено, що синдром емоційного вигорання вчителів на фазі напруження вигорання проявляється переважно у формі надмірного переживання психотравмуючих обставин, тривоги та депресивних проявів, на фазі резистенції – у формі неадекватного вибіркового емоційного переживання та редукції професійних обов'язків, а фаза виснаження характеризується психосоматичними та психовегетативними порушеннями. Вищі показники

вигорання діагностуються у вчителів, які демонструють схильність до тривожності, сензитивності та інтровертованості, найменші показники – у вчителів, схильних до спонтанності та ригідності. Високий рівень професійно-педагогічної майстерності протидіє виникненню синдрому вигорання у вчителів, зменшує інтенсивність його проявів.

Виділено дві групи причин, що породжують виникнення вигорання у вчителів: причини індивідуальні, що є первинними (соціально-демографічні характеристики, особистісні властивості та міра сформованості педагогічної майстерності вчителя) та причини, пов'язані з організаційними умовами роботи, які є вторинними і діють вони, переломлюючись крізь призму особистісних чинників, виступають в якості провокуючих та підсилюючих чинників виникнення та розвитку вигорання серед вчителів.

Назарук Н.В. [7] визначено, що домінуючими симптомами професійного вигорання у вчителів є «редукція професійних обов'язків», «розширення сфери економії емоцій», «переживання психотравмуючих обставин», «психосоматичні та психовегетативні порушення»; найменш вираженими є «незадоволеність собою», «емоційний дефіцит», «загнаність у клітку». Рівень «професійного вигорання» до 40-49 років у вчителів поступово підвищується, а далі поступово знижується. Виявлено тенденцію до зниження відчуття «загнаності у клітку» та підвищення рівня «психосоматичних та психовегетативних порушень» зі зростанням стажу та при підвищенні кваліфікаційної категорії. А також встановлено взаємозв'язки «професійного вигорання» зі стратегіями подолання стресових ситуацій та ресурсами особистісно-професійного становлення у вигляді внутрішніх передумов самоактуалізації особистості, індивідуально-типологічних відмінностей як акцентуацій відповідних рис характеру і темпераменту, типів спрямованості особистості, гармонійності чи конфліктності Я-концепції, а також суб'єктивної оцінки умов праці та професійно важливих рис учителя.

Жогно Ю.П. [5] при вивченні психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів встановлено, що домінуюча цільова детермінанта

виникнення емоційного вигорання має декілька додаткових детермінант, зокрема: переживання емоційного вигорання педагога, що уподібнене переживанню критичних ситуацій «стрес» та «фрустрація», додатково мають ознаки конфлікту та травми; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «конфлікт» не має додаткових; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «криза» має ознаки стресу, фрустрації та конфлікту; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «психологічна травма» містить ознаки стресу, фрустрації, кризи та конфлікту.

Борисова М.В. [2] вважає, що можливість виникнення і розвитку психічного вигорання у педагогів викликається специфікою професійної діяльності, а саме, особливостями трьох її структурних компонентів – педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, особистості вчителя, кожний із яких характеризується наявністю власних емоціогенних чинників, що провокують виникнення феномену вигорання. Педагоги характеризуються високим рівнем психічного вигорання, в структурі якого ведучу роль відіграє компонент професійної мотивації; високим рівнем невротизації; високим рівнем розугодження в ціннісній сфері; середнім рівнем розвитку умінь і навичок саморегуляції. Системотворчими детермінантами виникнення психічного вигорання, є індивідуально-психологічні особливості: високий рівень нейротизму і розугодженість в ціннісній сфері (значимих цінностей з можливістю їх реалізації в професійній діяльності); детермінантами, що сприяють виникненню і динаміці вигорання виступають несформованість у педагогів умінь і навичок саморегуляції, несприятливий соціально-психологічний клімат колективу і недоліки в організації педагогічної діяльності – низький рівень автономності, нерівномірний розподіл навантаження, недостатнє стимулювання праці, відсутність можливості професійного росту і включення в управління.

Наличаєва С.А. [8] досліджуючи самоактуалізаційний потенціал особистості як детермінанту професійного вигорання педагогів визначила, що

професійне вигорання у вчителів зростає найбільш інтенсивно до кінця року і зачіпає переважно емоційну сферу: емоційний рівень, сферу ставлення к себе, до оточуючих і до професії. Високий рівень самоактуалізації перешкоджає розвитку вигорання і знижує прояв в основному емоційного виснаження, а також деперсоналізації і редукції персональних досягнень. Для вчителів найбільш значимими в структурі змістожиттєвих орієнтацій є орієнтація на ціль і локус контролю-Я, переважають спрямованість на спілкування і схвалення в професійній діяльності, мотивація педагогічного покликання, духовні і просоціальні цінності. А також у вчителів, що мають «професійне вигорання» проявляються внутрішньоособистісні конфлікти.

Отже, синдром «професійне вигорання» визначається або як психологічний захисний механізм, або як деформація особистості, або один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності.

Таким чином синдром «професійного вигорання» визначається як :

- стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування;

- двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації;

- трьохкомпонентна система, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень.

«Професійне вигорання» розглядається з погляду наявності трьох рівнів і трьох стадій згідно Д. Спаньол і Р. Кепьюто та К. Маслач. За В.В. Бойко, синдром «професійного вигорання» має 3 компоненти, кожен з яких складається з 4 симптомів.

Виникнення вигорання у вчителів відбувається через причини індивідуальні та причини, пов'язані з організаційними умовами роботи, які діють, переломлюючись крізь призму особистісних чинників, виступають в якості провокуючих та підсилюючих чинників виникнення та розвитку вигорання серед вчителів.

Література.

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Информ. Издат. Дом Филин, 1996. - С. 132-147.
2. Борисова М.В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2003. - 29 с.
3. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя. Автореферат дис.. канд.. психол. наук. К., 2004 - 19 с.
4. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Автореферат дис.. канд.. психол. наук. К., 2005 - 22 с.
5. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів. Автореферат дис.. канд.. психол. наук. Одеса, 2009 - 23 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. - К.: Либідь, 2004. - 424 с.
7. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя. Автореферат дис.. канд.. психол. наук. К., 2007 – 22 с.
8. Наличаева С.А. Самоактуализационный потенциал личности как детерминанта профессионального выгорания педагогов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. – 26 с.