Курсова робота

Професійне вигорання

**Зміст**

ВСТУП 3

РОЗДІЛ І ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРАНІЗАЦІЙ. 5

1.2. Педагогічні здібності 11

1.3. Порівняльний аналіз професійних якостей учителя 13

РОЗДІЛ ІІ. “СИНДРОМ ЗГОРЯННЯ” 15

2.1. Виникнення та поширення синдрому психічного «вигорання» 15

2.2. Професійне вигорання 17

2.5. Способи формування готовності до майбутньої діяльності працівників освітніх організацій. 22

РОЗДІЛ ІІІ. ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА 26

3.1. Синдром “емоційного вигорання” вчителя 26

ВИСНОВОК 29

ЛІТЕРАТУРА 30

# ВСТУП

“Спочатку треба пробудити душу в дитини, а потім шліфувати розум…”,

“Надто багато в світі людей, яким ніхто не допоміг пробуджуватися” – у розпачі писав А.Сент-Екзюпері

Саме такі завдання ставить кожен вчитель перед собою – пробудити душу в дитини. Декому вдається справитись із завданням, а декому і ні.

Виховання етичного підґрунтя особистості відкриває можливості для правильної освіти. І найкращий період розвинення гуманності – це приклад дорослих, з якими малюки спілкуються.

Скільки б не працювали педагоги, маленькому громадянинові нелегко жити, нелегко робити свій правильний вибір в хаосі життя, якщо в сім’ї та суспільстві починають діяти “хижацькі закони”.

Гуманна система розвивального навчання, за якої високо цінуються не тільки знання, а й порядність у всьому, любов і повага до людей. І необхідність ставити виховання на перше місце довело саме життя.

Важко навчити дітей ділитися з товаришем, заступатися за слабших, просити пробачення за свої погані вчинки та не повторювати їх. Виправляти помилки і не бути руйнівниками, якщо найближчі дитині люди – мама і тато – сповідують теорію “переступити через інших”. І декотрі з них готові розірвати вчителя на шматки за те, що дитина може вдома запитати: “А чи правильно ви живете, мамо й тату?”

Життя розсудить дорослих, відкриє істини буття. А поки що педагогові потрібно чимало мужності та сил, аби щоденно з посмішкою заходити до класу, обіймати поглядом усіх своїх славних, унікальних “чомучок” і дарувати їм любов та мудрість.

Але мало хто з вчителів витримують таку “нагрузку”. Сьогодні з’явився такий термін як “професійне вигорання”, що є наслідком некерованого стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням в професійній діяльності.

Найбільшим показником професійного вигорання є емоційне виснаження – виникає при перевантаженні , гніві та депресіях, а так дуже часто відбувається на уроках, де учні не слухаються.

Актуальність теми полягає в тому, що даний час, такий синдром, як «емоційне вигорання» вже стає добре знайоме явище в школах.

Постійна втома, спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори, незадоволення професією…Спілкування з педагогами показує, що багато кому з вчителів імпонують всі прояви цього феномену.

Об’єкт дослідження – працівники освітніх організацій.

Предмет дослідження –педагогічні передумови професійного вигорання вчителя.

Мета дослідження – дослідити особливості професійного вигорання вчителя.

Завдання:

1. зробити теоретичний аналіз досліджень феномену професійного вигорання.
2. На основі теоретичних досліджень підібрати методики для вивчення особливостей феномену.
3. Сформувати експериментальну та контрольну групи досліджуваних.
4. Обробити та узагальнити результати дослідження.

Теоретична цінність роботи полягає в систематизації досліджень такого маловивченого, на даний час, феномену, як професійне вигорання вчителя.

Методи дослідження:

* спостереження;
* бесіда;
* тестування.

# РОЗДІЛ І ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРАНІЗАЦІЙ.

* 1. **Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного**

**професійного стресу в педагогічних працівників**

Про наявність великої кількості стресорів у педагогічній діяльності говорять вже давно як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Професія педагога насичена багатьма стресогенами, серед яких такі, як соціальні оцінка, невизначеність, повсякденна рутина тощо. Прояви стресу в роботі вчителя різноманітні й численні. Серед найбільш поширених можна вирізнити такі, як: фрустрованість, підвищена тривожність, дратованість, виснаженість.

Суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження педагогів, які спричиняють виникнення так званого синдрому «професійного вигорання» - виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї.

Професія педагога - одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Тому дуже важливим є вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у педагогічній діяльності.

Навчальне навантаження вчителя становить приблизно 22-27 годин на тиждень, окрім цього, 13-18 годин відводиться додатково на інші види педагогічної діяльності. Отже, робочий тиждень вчителя становить в середньому 35-45 годин. Такі перевантаження можуть призвести до виснаження моральних і фізичних сил, а згодом і до «професійного вигорання».

«Синдром професійного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Зважаючи на визначення стресового процесу за Г.Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження) «професійне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконрольовий рівень збудження. Педагоги працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги і конролю за взаємодією в системі «вчитель-учень» за таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Наразі почуття контролю над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо «педагог реагує адекватним, адаптивним чином, він більш успішно й ефективно діє та підвищує свою функціональну активність і впевненість, у той час, як дезадаптивні реакції 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» - це не просто резуль­тат стресу, а наслідок некерованого стресу.

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. Оскільки дані сучасних досліджень унаочнили, що «професійне вигорання» можна відрізнити від інших форм стресу як концептуально, так і емпірично, виникла необхідність у систематич­них наукових дослідженнях цього синдрому.

Термін «професійне вигорання» з'явився у психологічній літературі відносно недавно. Його ввів американсь­кий психіатр Х.Дж. Фрейденбергер у 1974 році для характеристики психіч­ного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно завантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це - люди, які працюють у системі «людина-людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчи­телі тощо. Як зазначають зарубіжні дослідники з Канади, США, Західної та Центральної Європи, а також вчені з Росії та України, фахівці, які працюють у згаданій системі, змушені постійно стикатися з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів (пацієнтів, вихованців), тому мимоволі стають залученими до цих переживань, через що й зазна­ють підвищеного емоційного напруження.

З 1974 року вийшло друком понад 2500 статей і книг; присвячених вченню синдрому «професійного вигорання». Але переважна більшість із них - описового й епізодичного характеру. Літератури, що розкривала науково-пракгичні дослідження в цій галузі, іще недостатньо. Проте дослідження синдрому триває. Нині він має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб - 10»: «Z 73 - проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям».

Дослідження цього синдрому розпочалося зі співробітників медичних установ та різних громадських організацій. Ф. Сторлі - професор Школи догляду при Університеті штату Невада - проводила дослідження цього феномену на медсестрах, які працюють у кардіології. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинам які важко змінити. Як наслідок розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання в 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 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.

Нині відомі три підходи до визначення синдрому «професійного вигорання».

Перший підхід розглядає «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. «Професійне вигорання» тлумачиться тут приблизно як синдром «хронічної втоми».

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, - з де персоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе.

Але найпоширенішим є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень.

Г. Роберте класифікує вищенаведені симптоми як: 1) зміни у поведінці; 2) зміни в мисленні; 3) зміни у почуттях; 4) зміни в здоров'ї.

Серед симптомів, що виникають першими, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене Почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною. Педагог може легко впадати в гнів, дратуватися і почувати себе розбитим, зосереджувати увагу на деталях і бути налаштованим надзвичайно негативно до усіх подій. Гнів, що він відчуває, може призвести до розвитку підозрілості. Педагог може думати, що співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися почуттям «незалученості», особливо якщо раніше педагог брав участь у всіх подіях. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає роздратування.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Чи навпаки, людина, що зазвичай тиха й стримана, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду будь з ким. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний педагог закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великого загрозою для вже виснаженої особистості.

Педагог, який відчуває, на собі дію синдрому «професійного виго­рання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників і учнів, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, пе­дагог може часто бути відсутнім на роботі. Він може спілкуватися безособовими способами з колегами й учнями, може зменшувати влас­ну залученість до контактів з ними. Педагог, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію.

Російський вчений В.В. Бойко розробив власну класифікацію симпто­мів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». Ство­рена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання». В.В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так:

1. Перший компонент - «напруження» - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю.

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

1. переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
2. незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
3. «загнаність у кут» - відчуття безвихідності ситуації, бажаня змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
4. тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

2. Другий компонент - «резистенція» - характеризується надмірним  
емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захис  
них реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою,  
байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних  
справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

1. неадекватне вибіркове емоційне реагування — неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
2. емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках;
3. розширення сфери економії емоцій - емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;
4. редукція професійних обов'язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витрачати на виконання професійних обов'язків.

3. 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:

1. емоційний дефіцит - розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;
2. емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у профе­сійних комунікаціях;

3) 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;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загост­рення хронічних хвороб тощо.

Отже, за В.В. Бойко, кожен компонент синдрому складається з 4 симптомів.

## 1.2. Педагогічні здібності

Умовно всі педагогічні здібності можна розділити на 3 групи: особистісні (риси якості особистості), дидактичні (пов'язані з передачею інформації) і організаційно-комунікативні (пов'язані з організаторською функцією і спілкуванням).

В.Крутецький

Від статистичного портрета вчителя перейдемо до його психолого-типологічного портрета. Розкриваючи поняття «педагогічні здібності», В.Крутецький відзначав, що особистісні здібності містять у собі такі елементи, як прийняття дітей, витримка і самовладання, здатність володіти своїм настроєм. Дидактичні здібності містять здатність пояснювати, а також мовну й академічну здібності. Організаційно-комунікативні здібності містять, зокрема, педагогічну спостережливість, такт і уяву, сугестивну здатність «емоційно-вольового впливу на учнів», а також прагнення до розподілу уваги і подальшого формування і розвитку педагогічних здібностей.

Однак варто зазначити, що подібними здібностями має володіти будь-який учитель, інакше може виникнути питання про його професійну придатність. Тому більший інтерес представляють класифікації, що апріорі припускають наявність усіх перерахованих якостей у педагогів, значною мірою за професійними ознаками, що відрізняються одне від одного.

Є чимало варіантів таких класифікацій, ми зупинимося на деяких із них. Є. Рогов наводить приклади таких типів особистості вчителя, як «організатор», «предметник», «комунікатор», «інтелігент». Для лідера-«організатора» характерні вимогливість, сильна воля, енергійність; для раціоналіста-«предметника» — спостережливість, професійна компетентність, прагнення до творчості. Екстраверт-«комунікатор» характеризується такими якостями, як товариськість, доброта, зовнішня привабливість, емоційність, емпатія; а «інтелігент» — високим інтелектом, принциповістю, загальною культурою.

Автор також описує проміжні типи, наприклад, «предметник-організатор», «предметник-комунікатор» тощо. Він відзначає, що «професійна діяльність неминуче супроводжується змінами у структурі особистості фахівця, коли відбувається посилення й інтенсивний розвиток якостей, що сприяють, з одного боку, успішному здійсненню діяльності, а з іншого боку — зміні, придушенню і навіть руйнуванню структур, що не беруть участі у цьому процесі. Якщо ці професійні зміни розцінюються як негативні, то їх варто розглядати як професійні деформації».

Характерний один із варіантів деформації, за якого типологічні особливості професійного боку особистості починають активно виявлятися у структурі особистості. У подібних ситуаціях «організатор» починає втручатися в особисте життя оточуючих, навчаючи їх «жити правильно»; «інтелігент» може вдатися до надмірного мудрування чи моралізування; «комунікатор» перетворюється в занудного базіку, який сюсюкає з молодшими за статусом; «предметник» вносить наукоподібність в усі ситуації, оцінюючи людей через призму їхніх знань предмета.

## 1.3. Порівняльний аналіз професійних якостей учителя

Як видно, за досить високого рівня оцінювання власної професійної майстерності і знань більшість учителів не бачить у собі лідерських якостей і не прагне до здійснення лідерських функцій.

Дослідження, проведені 1999 року, дали можливість додати до середньостатистичного портрета вчителя наступні риси:

* вік до 25 років – 1,2%;
* 25-50 років – 79,1%;
* понад 50 років – 26,7%;
* понад 50% мають педагогічний стаж понад 15 років;
* 85% – жінки.

Позитивною стороною своєї професії педагоги назвали постійне спілкування з молоддю, активну роботу з людьми, можливість учити дітей і бачити чудові результати своєї праці, творчість тощо.

Негативною – неадекватне оцінювання праці з боку держави, хамство і недисциплінованість учнів, надмірне навчальне навантаження, напружені стосунки з адміністрацією, “нав’язування” “зайвих” предметів.

Своє фізичне самопочуття педагоги оцінили в такий спосіб:

* 18,7% — негативна оцінка;
* 9,1% — нейтральна;
* 66,0% — позитивна.

Відзначається, що школярі початкових класів перевантажені навчальними завданнями на шкоду їхньому здоров’ю. Серед невирішених проблем відзначаються як найбільш розповсюджені:

* відсутність належної уваги до здоров’я учнів (18%, 1998 року, 20% – 1999-го);
* низький рівень виховної роботи з дітьми і підлітками (17% – 1998-го, 14% – 1999-го);
* погіршення дисципліни учнів (10% – 1998-го, 8% – 1999-го).

Очевидно, що, незважаючи на наявність перерахованих проблем, чітко спостерігається позитивна динаміка в їх вирішенні.

За підсумками 1998/1999 навчального року педагоги-практики назвали й інші проблеми. Серед них:

* надмірне навантаження вчителів – 70,9%;
* стан здоров’я вчителів – 64,4%;
* недостатня участь родини у вихованні дітей і підлітків – 58,4%;
* стан психічного і фізичного здоров’я школярів – 58,2%;
* зниження в учнів навчальної мотивації – 44,2%;
* надмірне навчальне навантаження – 36,5%.

Варто підкреслити, що педагоги в цілому адекватно оцінюють свій невисокий соціальний статус і, як правило, не прагнуть його змінити, вважаючи, що позитивні сторони професії переважають.

# РОЗДІЛ ІІ. “СИНДРОМ ЗГОРЯННЯ”

## 2.1. Виникнення та поширення синдрому психічного «вигорання»

Інтерес до синдрому психічного "вигорання" виник в зарубіжній психології в 1970-ті pp., і вданий час ця проблема широко вивчається в контексті професійних стресів.

Існують різні визначення поняття "вигорання", однак в загальному вигляді воно розглядається як довготривала стресова реакція або синдром, що виникає в результаті тривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Синдром вигорання найбільш характерний для представників комунікативних професій, зокрема і для професії педагога.

Синдром "професійного вигорання" працівників освітніх організацій -виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї. Синдром "професійного вигорання" - один із проявів стресу, з яким стикаються працівники освітніх організацій у власній професійній діяльності.

Багато досліджень показують, що ключову роль в синдромі "вигорання" відіграють емоційно ускладнені або напружені стосунки в системі "людина-людина" (наприклад, вчитель - учні).

В сучасному світі відомі три моделі психічного "вигорання" і відповідні їм методи його оцінки. Згідно першої моделі, "вигорання" - це стан фізичного та психічного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Дане трактування близька до розуміння "вигорання" як синдрому хронічної втомленості.

Друга модель належить голландським дослідникам. Вони розглядають "вигорання" як двомірний конструкт, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Остання проявляється у зміні відносин або до себе, або до інших (учнів, колег).

Найбільш розповсюдженою є третя модель синдрому "вигорання" американських дослідників К. Маслам і С. Джексон. Згідно даної моделі "вигорання" розуміється як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного "вигорання" і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до рецепитієнтів. Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

З метою попередження професійного "вигорання" доцільно проводити тренінгові роботу у колективах (в даному випадку педагогічному колективі).

Участь у тренінгу може бути тільки добровільним. Якщо перенести цю тезу на роботу в освітній установі, то не може бути ПТ обов'язковим методичним заходом для педагога. Учитель може бути примушений адміністрацією до відвідування семінару по психології, але не можна примушувати людину вступати в спілкування з іншими людьми, давати зворотний зв'язок, розвивати в собі визначені навички і здібності. Це неможливо з етичної точки зору, це неефективно, і, зрештою, це може бути небезпечно для його психічного здоров'я.

Але навіть люди, які відгукнулися на запрошення психолога взяти участь у тренінгу, повинні 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. Чи потрібно це людині? Чи готовий він до цього?

## 2.2. Професійне вигорання

Емоціогенність закладена в самій природі вчительської праці, особливо у праці вчителя початкових класів, причому емоції мають найрізноманітніший характер. Більшість авторів сьогодні схиляються до думки, що емоціогенні форми професійної дезадаптації вчителів (у яскраво вираженій формі це “синдром згоряння”) є характерною ознакою даного виду діяльності і водночас можуть бути виявом професійної непридатності.

“Синдром згоряння” — складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження. Синдром виявляється у депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, ентузіазму, утраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя в цілому. Отже, якщо подібний синдром спостерігається у вчителя початкових класів, то це стає небезпекою для його учнів, тому що, як уже згадувалося, настрій учителя швидко передається молодшим школярам.

Н. Амінов наводить такі основні ознаки цього синдрому:

• виснаження, утома;

• психосоматичні ускладнення;

• безсоння;

• негативні настанови стосовно підлеглих;

• негативні настанови щодо своєї роботи;

• нехтування виконанням своїх обов’язків;

• збільшення прийому психостимуляторів (тютюн, кава, алкоголь, ліки);

• зменшення апетиту чи переїдання;

• негативне самооцінювання;

• посилення агресивності (роздратованості, напруженості);

• посилення пасивності (цинізм, песимізм, безнадія, апатія);

• почуття провини.

Н. Амінов підкреслює, що останній симптом властивий тільки людям, які професійно, інтенсивно взаємодіють з іншими людьми.

При цьому він припускає, що синдром емоційного згоряння має місце саме у тих вчителів, у яких виявляється професійна непридатність (ось чому важливою залишається проблема якісної професійної підготовки вчителя початкових класів). Якість опору цього суб’єктного синдрому (тому що він розвивається у процесі і результаті діяльності) визначається індивідуальними психофізіологічними і психологічними особливостями, що певним чином зумовлюють і сам синдром згоряння. Отже, визначте стан своєї нервової системи.

**2.3. Основні вияви синдрому «професійного вигорання» у вчителів**

З метою вивчення синдрому «професійного вигорання» ми провели спеціальне соціально-психологічне дослідження. У дослідженні взяли участь 387 педагогів з 20 шкіл різних регіонів України. Дослідження проводилося за «Методикою діагностики рівня емоційного вигоранні В.В. Бойка та за допомогою вибірковою інтерв'ю. Для статистичної обробки даних використовувалися результати кореляційного аналізу, здійсненого за допомогою програми SPSS. Зокрема, для виявлення статистично значущих відмінностей між різними групами вчителів використовувався критерій «хі-квадрат».

Отримані результати дали можливість оцінити особливості прояву всіх компонентів синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників.

Проаналізуємо насамперед загальні дані, за допомогою яких ми оцінили рівень розвитку компонентів синдрому «професійного вигорання».

Як видно з таблиці 2.1., домінуючим компонентом у синдромі «професійного вигорання» у педагогів є «резистенція», котра, на думку В.В. Бойка, характеризується згортанням професійних обов'язків, зменшенням взаємодії з колегами та учнями, розширенням сфери економії емоцій, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням тощо. Принагідно підкреслимо, що 37,5% опитаних мають високий рівень розвитку цього компонента, тоді як лише у 13,2% опитаних виявлено високий рівень розвитку першого компонента синдрому («напруження»), також у 11,6% опитаних - високий рівень розвитку третього компонента синдрому («виснаження»). Тобто можна стверджувати, що розвиток «про­фесійного вигорання» у вчителів відбувається саме через другий компонент синдрому. Професійна діяльність вчителя завжди містить у собі пе­ревантажену емоціями комунікативну діяльність: спілкування з учнями, колегами, адміністрацією, батьками тощо. Усе це створює для вчителя умови постійного емоційного напруження. Результати дослідження свідчать, що за таких умов учителі схильні реагувати згортанням комунікативної діяль­ності. Вчителі для того, щоб зберегти власне емоційне здоров'я та благополуччя дуже часто вдаються до тактики економії емоцій, вибудовують захисні бар'єри на шляху виснажливого спілкування.

Таблиця 2.1.

Рівень розвитку компонентів синдрому «професійного вигорання»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Компоненти  синдрому  «професійного  вигорання» | Рівні розвитку компонентів синдрому  «професійного вигорання», (% від загальної кількості опитаних) | | |
|  |  | низький | середній | високий |
| 1. | Напруження | 51,4 | 35,4 | 13,2 |
| 2. | Резистенція | 19,1 | 43,4 | 37,5 |
| 3. | Виснаження | 57,9 | 30,5 | 11,6 |

Отже, такі дані дають нам можливість розкрити сутність поведінкових реакцій педагогів при виникненні синдрому. Переважна більшість опитаних педагогів, на наш погляд, схильні до такої захисної реакції, як «економія емоцій», що позначається на стосунках з оточенням і може призводити до неадекватних емоційних реакцій, а також провокує редукцію професійних обов’язків.

**2.4. Причини «синдрому згорання»**

• напруженість і конфлікти у професійному оточенні, недостатня підтримка з боку колег;

• недостатні умови для самовираження, експериментування та інновацій;

• одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконуваної роботи;

• вкладання в роботу значних особистісних ресурсів за недостатнього визнання і відсутності позитивного оцінювання з боку керівництва;

• зверхність у ставленні до вчителів початкових класів;

• робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар’єру;

• невмотивованість учнів, результати роботи з якими «непомітні»;

• невирішені особистісні конфлікти.

Одним із суттєвих чинників, що запобігають посиленню “синдрому згоряння”, є прийняття вчителем початкових класів особистої відповідальності за те, що відбувається. Якщо вчитель у всьому, що відбувається, звинувачує своє оточення, то почуття безсилля і безнадійності тільки зростає.

Для вчителів, як правило, визначаються три чинники, які відіграють суттєву роль в “емоційному згорянні” учителя початкових класів: особистісний, рольовий і організаційний. З розвитком “згоряння” пов’язана значущість роботи. Якщо робота оцінюється як незначуща у власних очах, то синдром розвивається швидше (ось чому важливо вчителеві початкових класів усвідомлювати важливість і вирішальність власного місця у процесі становлення особистості учня).

На емоційний стан учителів початкових класів впливають як організаційний клімат у колективі, так і, ставлення адміністрації. Якщо остання забезпечує працівникам можливість професійного зростання, усіляко підтримує, чітко розподіляє обов’язки, то в колективі переважатиме емоційно-позитивна атмосфера.

Зокрема, М. Джехода виділяє шість аспектів психічного здоров’я:

1. Позитивне ставлення до себе.

2. Оптимальний розвиток, ріст і самоактуалізація особистості.

3. Психічна інтеграція.

4. Особиста автономія.

5. Реалістичне сприйняття оточення.

6. Уміння адекватно впливати на оточення.

Якщо бажаєте дати дітям задоволення, радощі, щастя, будьте справедливими до них, виробіть у собі чуйність до їхніх прагнень, переживань. Виявляйте повагу до малої людської істоти, уникайте вчинків, які матимуть натяк на неправду і насильство. Жоден учитель не може забувати, що він повсякчас навчає і виховує дітей. Метод його навчання має відповідати інтелектові й етиці дитини.

Основними труднощами в діяльності вчителя початкових класів є емоційне напруження та страхи, що досить часто викликають стан стресу. Оскільки вчителі початкових класів мають вплив на своїх учнів, то їхній стрес може викликати аналогічний стан у молодших школярів, блокуючи розвиток їхнього таланту.

Отже, ознаки стресового напруження (за Шеффером):

• неможливість зосередитися на чому-небудь;

• занадто часті помилки в роботі;

• погіршення пам’яті;

• почуття втоми, що виникає занадто часто;

• дуже швидке мовлення; думки, що часто “вивіюються”;

• часті болі, не спричинені фізичними проблемами;

• підвищена збудливість;

• робота не приносить радості;

• утрата почуття гумору;

• різке зростання кількості випалених цигарок;

• пристрасть до спиртного;

• постійне відчуття голоду або відсутність апетиту чи смаку до їжі;

• неможливість вчасно закінчити роботу.

Основна психологічна проблема в діяльності вчителя початкових класів – це постійний стан напруженості, пов’язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

Психологічні дослідження засвідчили, що стан готовності містить кілька компонентів:

• інтелектуальний — розуміння завдань, обов’язків, знання засобів досягнення мети, прогноз діяльності;

• емоційний — упевненість в успіху, наснага, почуття відповідальності;

• мотиваційний — інтерес, прагнення домогтись успіху, потреба успішно виконати поставлене завдання;

• вольовий — мобілізація сил, зосередженість на завданні, відволікання од перешкод, подолання сумнівів.

Учителю початкових класів потрібно кілька разів упродовж дня формувати в себе стан готовності, приводячи в гармонію всі її компоненти.

## 2.5. Способи формування готовності до майбутньої діяльності

## працівників освітніх організацій.

Насамперед варто сформувати настанову на діяльність, причому не тільки в себе, айв учнів. З давніх часів кращими способами формування настанови були певні ритуали. Ритуал — це умовний рефлекс, пов’язаний із подальшою діяльністю. Воїни, що дружно викрикують вітання своєму вождю, чи учні, що встають, коли вчитель заходить до класу, — усі вони налаштовуються на майбутню діяльність. Учителю корисно розробити свою систему ритуалів. При цьому варто пам’ятати: якщо сам учитель має потребу в однократному налаштовуванні перед роботою, то аудиторії часто необхідне повторення ритуалу. Таким ритуалом може бути і вітання, і перекличка, якщо вона не забирає багато часу, і короткі усні задачі, що задаються періодично, і щось емоційно позитивне наприкінці заняття. Отже, активний ритуал створює настанову на діяльність.

Далі варто провести “розминку” мислення, орієнтовану на вид майбутньої інтелектуальної діяльності. Так, якщо має бути робота з абстрактним матеріалом, то розминку можна провести у формі усного рахунку. Якщо має бути діяльність, пов’язана з проектуванням, то краще вирішити яку-небудь наочну задачу. Але оскільки у всіх випадках треба буде викладати, розповідати матеріал, то для цього необхідно активізувати мовну функцію, вербальне мислення, необхідно налаштувати на цю функцію. Вона особливо важлива для людей інтровертованих, замкнутих, що віддають перевагу внутрішній рефлексії над зовнішнім спілкуванням. Можна порадити “розговоритися” до початку уроку, розігріти себе не обмірковуванням того, про що буде сказано, а його частковим проговоренням уголос. А ще краще вимовити голосно і чітко кілька скоромовок. Вони активізують мовно-мисленнєву функцію, знімають емоційне напруження, а також можуть виконувати роль ритуалу готовності.

Вважається, що успіху досягає саме той, хто знає, що робити, зазнавши невдачі. Тому варто заздалегідь програти в уяві різні варіанти поведінки (зазначаючи можливі варіанти в “партитурі уроку”, як робить диригент перед концертом на репетиції) залежно від того, як поведеться клас. Учні можуть не включитися у проблему, не захотіти виконувати завдання, не засміятись у відповідь на жарт. Як на це відреагувати, не почати комплексувати? Усе це варто продумати заздалегідь.

Насамперед учіться планувати. Дезорганізація може призвести до стресу. Наявність великої кількості планів уроків часто веде до плутанини, безпам’ятності й почуття, що незакінчені проекти висять над головою як дамоклів меч. Приділіть планам якийсь час, коли це буде можливо, і попрацюйте над ними доти, доки не закінчите.

Визнайте і прийміть обмеження. Багато хто з нас ставить перед собою абсолютно недосяжні цілі. Але людина не може бути досконалою, тому часто виникає почуття неспроможності чи невідповідності, незалежно від того, наскільки добре ми виконали що-небудь. Ставте перед собою цілі, які зможете досягти.

Розважайтесь. Іноді необхідно втекти від життєвих проблем і розважитися. Знайдіть заняття, що було б захоплюючим і приємним.

Будьте позитивною особистістю. Не критикуйте інших. Учіться хвалити інших за ті речі, що вам у них подобаються. Зосередьтеся на позитивних якостях оточуючих.

Учіться терпіти і прощати. Нетерпимість до інших призведе до фрустрації і гніву. Спробуйте зрозуміти, що почувають інші люди, це допоможе вам прийняти їх.

Уникайте нездорової конкуренції. У житті дуже багато ситуацій, коли ми не можемо уникнути конкуренції. Але занадто велике прагнення вигравати в багатьох галузях життя створює напруження і тривогу, робить людину агресивною.

Регулярно робіть фізичні вправи. Перевіртеся в лікаря до того, як займатися за якою-небудь системою. Краще виконувати ту програму, що приносить вам задоволення.

Розповідайте про свої неприємності. Знайдіть друга, священика чи консультанта-психолога, із якими ви можете бути відверті.

Учіться безмедикаментозного методу розслаблення. Медитація, йога, аутогенне тренування і прогресивна релаксація можуть бути вивчені за допомогою акредитованих компетентних учителів і професійних психологів.

Педагогічна свідомість багато в чому заповнена міфами, ілюзіями, стереотипами, що, з одного боку, дають змогу педагогові з мінімальними витратами оперативно вирішувати складні проблеми, що виникають у його діяльності, а з іншого боку — призводять до виникнення таких станів, як “емоційне згоряння”, психоенергетичне виснаження.

Є стереотипи, що перешкоджають роботі педагога:

• про спокій (учитель завжди повинен бути спокійним, врівноваженим).

• про стриманість (учитель завжди повинен бути стриманий і тримати дистанцію).

• про любов до всіх учнів (учитель повинен виявляти однакове ставлення до всіх учнів у класі).

• про необхідність приховування почуттів, які можна усвідомити і контролювати.

• про педагогічну самопожертву, що виявляється в настанові вчителя на повну віддачу роботі, прагненні забути про всіх і жити тільки інтересами школи.

Така концентрація на професійній діяльності веде до повної розгубленості педагогів, що виходять на пенсію і відчувають “екзистенціальний вакуум”.

Тому, щоб зберегти психічне здоров’я і в процесі роботи, і після її закінчення, учитель початкових класів має зруйнувати міфи і бути людиною і на роботі. У школі усе має бути по-справжньому, а не як у “Королівстві викривлених дзеркал”.

# РОЗДІЛ ІІІ. ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

## 

## 3.1. Синдром “емоційного вигорання” вчителя

Синдром «емоційного вигорання» – добре знайоме явище в школах. Постійна втома, емоційна спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори учням і їхнім батькам, невдоволення професією – його прояви. За основу при складанні питальника використовувалася методика К. Маслача та С. Джексона, призначена для вимірювання ступеня «емоційного вигоряння» в професіях типу «людина-людина».

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень, за кожним висловіть свою думку. Для оцінки ступеня своєї згоди з твердженням використовуйте шкалу:

+ 2 — «так»;

+ 1 — «швидше так»;

О — «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 чи напругу я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
4. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні.
5. Я не відчуваю підтримки батьків своїх учнів.
6. Незважаючи на труднощі, інтерес до роботи зберігається, моя робота приносить мені 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 до учнів і крім того, що стосується уроку.
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. Учням 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 якийсь 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 важкою, напруженою.
24. Зазвичай я кваплю час: швидше б робочий день скінчився.
25. Під час роботи я відчуваю приємне пожвавлення.
26. Моє бажання навчити школярів 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 би більш щасливий.
31. Я часто працюю через силу.
32. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато вартісного.
33. Працюючи з учнями, наче ставлю «екран», що захищає мене від негативних емоцій.
34. Після роботи я почуваю себе, як «вичавлений лимон».
35. Мені здається, що колеги все частіше перекладають на мене свої проблеми та обов'язки.

Бланк для відповідей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 8 | 15 | 22 | 29 |
| 2 | 9 | 16 | 23 | 30 |
| 3 | 10 | 17 | 24 | 31 |
| 4 | 11 | 18 | 25, | 32 |
| 5 | 12 | 19 | 26 | 33 |
| 6 | 13 | 20 | 27 | 34 |
| 7 | 14 | 21 | 28 | 35 |

Нижче наводиться «ключ» до методики – перелічуються симптоми і відповідні номери тверджень (ознак).

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: l, -8, 15, 22, 29.

2. Загнаність у клітку: -2, 9,16, 23, ЗО.

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.

# ВИСНОВОК

Кажуть, що досвід – учитель, який дуже дорого бере за уроки, але ніхто не навчить краще за нього. Справді, ми дорого розплачуємося за помилки, прорахунки, невдачі. А їх не можна уникнути. Тому кожен вчитель, з перших же днів навчання, намагається навчити, як робити менше помилок, зазнавати менше невдач і робити це не лише в прикладах та задачах.

“Працю вчителя, – як слушно підкреслював В.О.Сухомлинський, – ні з чим не можна порівняти, ні зіставити. Ткач уже через годину бачить плоди своєї роботи. Сталевар через кілька годин радіє з вогненного потоку металу. Хлібороб, сіяч через кілька місяців милуються колосками і жменею зерна, вирощеного в полі… А вчителеві треба працювати роки, щоб побачити предмет свого творіння, буває, минають десятиріччя і ледве-ледве починає позначатися те, що ти замислив. Нікого так часто не відвідує почуття незадоволення, як учителя, ні в якому ділі помилки і невдачі не ведуть до таких наслідків, як у вчительському. Учитель зобов’язаний – перед суспільством, перед твоїми батьками – працювати тільки правильно, тільки добре, кожна крихта твоєї людської краси – це його безсонні ночі, сивина, неповоротні хвилини його особистого щастя – так, вчителеві часто буває ніколи подумати про себе, бо він змушений думати про інших, і це для нього не самопожертва, не покірливе підкорення долі, а справжнє щастя особистого життя”.

Але на сьогоднішній час з’явився і вже дуже поширився синдром “емоційного вигорання” – добре знайоме явище в школах. Постійна втома, емоційна спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори учням і їхнім батькам, незадоволення професією – його прояви.

Можливо, в цьому винне підростаюче, сучасне молоде покоління.

# ЛІТЕРАТУРА

1. Антонова Л.Г. Педагогический дневник и личность учителя: Пособие для учителя. – М.: Флинта Наука, 1998. – 88 с.
2. Гокоболин Ф.Н. Книга об учителе. – М.: Просвещение, 1965. – 260 с.
3. Гордин Л.Ю. Организация классного коллектива. – М.: Просвещение, 1984. – 175 с.
4. Елканов С.В. Профессиональное самовоспитание учителя: Кн. Для учителя. – М.: Просвещение, 1986. – 144 с.
5. Загвязинский В.Л. Педагогическое творчество учителя. – М.: Просвещение, 1987. – 159 с.
6. Зазюк І.А., Сагач Г.М. Краса педагогічної дії. – К.: Радянська школа, 1984. – 96 с.
7. Кондратенков А.В. Труды и талант учителя. Встречи. Факты. Мысли. – М.: Просвещение, 1989. – 206 с.
8. 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.
9. Мазур П.І. Роздуми про сучасного вчителя. – К., 1991. – 131 с.
10. Модель професійної компетентності педагога (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) : Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. – Рівне, 1996. – 356 с.
11. Профессия учитель. /Под ред. Онуленкина и др. АНН. - М.: Педагог., 1990. – 191 с.
12. Станіслав Ствах. Скрикінг шкільного життя. – Тернопіль: Підручники & посібники, 2002. 78 с.
13. Світлана Укісет. Секрети твого успіху. – Тернопіль: Підручники & посібники, 1998. – 79 с.
14. Стапанишин Б.І. Професійне спрямування навчально-виховного процесу педагогічного вузу. – Рівне, 1999. – 112 с.
15. Чорнокозова В.М., Чорнокозов І.І. Етика вчителя. – К.: 1996. – 76 с.
16. Осійчук О. Людина починається з душі //Сільська школа України. – №8-9 (44-45) 03.2003.