

Крузе Алена Евгеньевна

студентка

Научный руководитель

Дормидонтов Роман Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический
университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема профессионального выгорания среди учителей. Выделяются ключевые аспекты, способствующие этому явлению, предложенные меры по профилактике профессионального выгорания в современной образовательной среде.*

***Ключевые слова:** профессиональное выгорание, стресс, учитель.*

Учитель – при этом слове у каждого жителя нашей страны приходят добрые и светлые воспоминания, радость и грусть одновременно. Радость от обретенных знаний и грусть от ушедшего детства и юности. Учитель ведет нас по жизни, дает знания жизни, это как мама, которая учит ходить, есть с ложки, говорить. Мы как непослушные дети как радовали успехами своего учителя, так и огорчали своими проказами. Современный учитель морально постоянно находится под давлением: административного ресурса, не воспитанных детей, не уважающих учителя родителей, финансовой ограниченности за свой труд, отсутствия социальной защищенности. Находясь постоянно в стрессе, живя в режиме многозадачности и постоянных требований, учитель как человек естественно устает от всего и принимает решение о смене профессии.

Неотъемлемая часть профессии школьного учителя – это эмоциональная нагрузка, которая не редко сопровождается высоким уровнем стресса. В России

86% учителей составляют женщины, тогда как в Японии более 70% преподавателей – мужчины и в западных странах гендерный состав педагогического состава более сбалансирован. Статистика показывает, что в первый год работы школу покидают более трети преподавателей, и всего лишь 46% остаются в профессии после пяти лет.

Т.Н. Березина, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии на факультете Экстремальной психологии Московского государственного психолого-педагогического университета, в заключение исследования, проведенного научным коллективом, указала, что профессиональное выгорание среди российских педагогов обусловлено не столько возрастом и длительностью работы в образовательных учреждениях или проблемами с учениками, сколько негативными отношениями в трудовом коллективе [2].

Согласно исследованиям психологов, синдром профессионального выгорания развивается постепенно и на первых стадиях не влияет на продуктивность деятельности. Скорее он отражается на степени удовлетворенности человека своим трудом.

Можно выделить три стадии профессионального выгорания:

- первая – напряжение;
- вторая – апатия;
- третья – истощение.

Ведущую роль в развитии синдрома выгорания играют эмоционально затрудненные или напряженные отношения с людьми, что, конечно, предполагает и отношения между учителями, учениками и их родителями.

Вероятность появления проблемы выгорания увеличивается по мере возрастания частоты и продолжительности контактов разрушительной или раздражающей природы [4].

По результатам анкетирования четверть педагогов выразили проблемы в общении с коллегами или ощущения не хватки уважения к себе. 40% опрошенных также столкнулись с чувством уязвимости в профессиональном коллективе,

включая испытание на психологическую стойкость в виде публичного унижения или прессинга по поводу выполнения нежелательных действий [2].

Проблемы с администрацией школ также находят свое отражение в обсуждениях учителей в социальных сетях. Один из комментариев гласит: «Отчитавшись о своем положении руководству, я столкнулась с несанкционированным увеличением рабочей нагрузки, вероятно, в качестве метода давления на меня, чтобы я оставила работу до начала декретного отпуска» [3].

Всемирная организация здравоохранения идентифицирует три основных индикатора профессионального выгорания. Во-первых, это физическое и мотивационное утомление, когда люди чувствуют себя истощенными. Во-вторых, ментальное отстранение от рабочих обязанностей, проявляющееся через циничное или негативное отношение к работе. В-третьих, уменьшение производительности на рабочем месте.

В контексте образовательной среды, для учителей характерны следующие симптомы выгорания: апатия и отсутствие желания взаимодействовать с детьми или коллегами, что может проявляться в тусклости взгляда и общем отсутствии интереса к окружающим. Отмечается недовольство поведением учеников с высказываниями типа «раньше дети были другими, сейчас одни неудачники». Также у учителей могут наблюдаться вспышки раздражительности и гнева как во время учебных занятий, так и в обыденной жизни, включая домашнюю обстановку.

Обучение становится все более неприятным занятием; проверка домашних заданий и подготовка к урокам вызывает все больше отторжения. Хочется делать что угодно, лишь бы не связанное с профессиональной деятельностью. Еще давит, что финансовые возможности ограничены. Работа уже не приносит удовольствия или чувства удовлетворения, и причина, по которой мы продолжаем туда ходить, заключается лишь в необходимости зарабатывать деньги для выживания. Научиться чему-то новому или изменить свой профессиональный путь кажется невозможным. Нет желания узнавать что-то новое по своему предмету, по методике, педагогике. Даже просто посмотреть обучающие видео для повышения квалификации.

Честно говоря, каждый учитель в тот или иной момент примерно так чувствует себя в конце месяца, перед каникулами. Настроения становятся хроническими, а учитель не видит выхода из сложившейся ситуации.

К этому состоянию приводят такие четыре фактора, как.

1. Неумение отдыхать.

Отдых нужен обязательно. Его надо учиться находить и каждый день, и на выходных. Переключение деятельности – тоже отдых. Но лучше, если мы найдём время на общение с подругами, романтический вечер с любимым. Выставки, походы и театры помогают сменить «картинку». Замечательно если есть хобби, не связанное с работой. Спорт, танцы – тоже разгружают психику, нагружая мышцы.

Кстати, бездействие – это не деградация, а работа мозга. В это время он структурирует данные и ищет решения. Поэтому полежать на диване с книжкой – не преступление.

2. Стратегия «большая нагрузка = много денег».

Если мы берём в начале года нагрузку 1,5 или 2 ставки, то должны отдавать себе отчёт в том, что к концу каждой четверти будем чувствовать себя как выжатый лимон. Понятно, что многих вынуждает к этому финансовая необходимость.

3. Трудоголизм и стремление к совершенству. Это личностные качества, с которыми трудно бороться. В чём-то они и помогают учителю. Но и приводят к изнашиванию, потому что «внутренний критик» обычно не даёт покоя.

4. Существует проблема навязывания педагогам дополнительной работы, включая разработку учебных программ и организацию различных мероприятий, которая, как правило, не предусматривает дополнительной оплаты, а является частью стандартных обязательств учителя. Впечатляющей кажется практика некоторых, преимущественно зарубежных, компаний предоставлять своим сотрудникам творческий отпуск на продолжительный срок с сохранением финансового вознаграждения. Это время можно посвятить путешествиям, чтению и обогащению знаний, что способствует эффективному обновлению и смене сценария работы [1].

В образовательной сфере разных стран существуют уникальные условия труда для учителей. Например, в Польше максимальная рабочая неделя для преподавателей ограничена 27 часами. Израиль предлагает учителям не только субботний выходной, но и два дополнительных дня отдыха в течение недели. Кроме того, израильские педагоги могут каждые шесть лет уйти в оплачиваемый творческий отпуск. В России учителя имеют возможность взять отпуск до одного года каждые десять лет работы в учебных заведениях.

Благодарность выражена за сохранение рабочего места и нагрузки, хотя организация самостоятельно определяет, кому предоставлять разрешение. Однако стоит отметить, что отпуск проходит без оплаты.

Есть несколько мелочей, которые в целом возможно и не изменят систему, но позволят людям быть более счастливыми на рабочем месте. Начав с малого, можно прийти к построению ориентированной на человека программы развития корпоративной культуры. Рекомендации.

1. Дайте людям право голоса. Слушайте людей, внедряйте их предложения, дайте им все возможности проявить себя.

2. Уважайте сотрудников и признавайте их заслуги. Люди должны чувствовать, что их ценят и стараются прислушиваться к их пожеланиям.

3. Предоставьте возможности роста. Большинство людей хотят видеть перспективы развития своей карьеры.

4. Создайте благоприятную рабочую атмосферу. Обязательно проводите корпоративные мероприятия.

5. Покажите людям пример лидера, ведущего за собой коллектив. «Обучение через совместную деятельность» – самый эффективный способ обучения взрослых.

6. Развитие коммуникационных технологий в виде Интернета создали условия для информационных сообщений и обращений через внутренние и социальные сети. Как приятно работнику будет получить личное поздравление от руководителей организации по случаю Нового года или дня рождения! Это всего лишь проявление внимания, но очень важное.

7. Руководителям учебных заведений полезно открыться подчинённым учителям. Не следует бояться делению с подчиненными своими успехами и неудачами, быть с ними честными. И тогда они для вас горы свернут [4].

Обычно учителя, испытывающие профессиональное выгорание, не спешат искать помощь у специалистов, когда чувствуют усталость и истощение. Они начинают обращаться к терапевту только при появлении симптомов, таких как сонливость, головные боли и проблемы со сном. Если медицинские анализы не показывают органических нарушений, возникает версия о психогенной природе проблем. Далее диагностикой занимаются психологи, психотерапевты или психиатры, которые подтверждают профессиональное выгорание, опираясь на наличие трех видов нарушений: умственного, эмоционального и физического истощения.

В течение шести месяцев наблюдается снижение эмоциональной активности, проявляющееся в равнодушии к работе, ученикам и коллегам. Эмоциональный контроль ослабевает, уменьшается мотивация и интерес к профессии. Взаимоотношения с окружающими в рабочей среде искажаются, появляется цинизм и увеличивается негативное восприятие. Преподаватели начинают критично относиться к своим достижениям, фокусируясь преимущественно на своих неудачах и дефектах в своих умениях и знаниях.

Для анализа уровня эмоционального выгорания и определения ключевых аспектов его проявления, специалисты применяют ряд психодиагностических методов. К числу эффективных инструментов относятся опросник К. Маслач, измеряющий эмоциональное выгорание, опросник В.А. Винокура, который фокусируется на взаимосвязи отношений к работе и профессиональном выгорании, а также методика Т.Л. Крюковой, позволяющая оценить копинг-стратегию в стрессовых ситуациях и др. Во время диагностических встреч, включающих беседы и наблюдения, психометрические тесты помогают количественно определить глубину и основные составляющие эмоционального выгорания пациента.

Для эффективной борьбы с выгоранием учителей важно активное участие школьной администрации и профессионального психолога в изменении условий

труда. Техники когнитивно-поведенческой терапии и методы релаксации являются одними из наиболее эффективных подходов для достижения быстрого результата. Они заключаются в обучении пациентов техникам идентификации стрессоров и анализу их физических, эмоциональных и когнитивных реакций. Важной практикой является ведение дневника, который помогает устанавливать моменты возникновения стресса и находить наиболее действенные методы его преодоления и предотвращения в будущем. К тому же, чтобы улучшить психологическую атмосферу в коллективе и усилить коммуникацию между сотрудниками, проводятся групповые тренинги, что помогает также снизить стресс.

Изменения в образе жизни также важны. Пациентам предлагается самостоятельно заниматься рядом активностей, направленных на улучшение их эмоционального и физического состояний. Важно уделять внимание различным захватывающим занятиям, таким как спорт, активный отдых или творчество, чтобы перераспределить фокус с профессиональной деятельности на другие интересы [1].

Управление стрессом и профилактика профессионального истощения у учителей требует многостороннего подхода. Ключевые аспекты включают психологическое сопровождение и терапию, а также коррекцию рабочего графика. Важно научиться распределять рабочее время, уметь переключаться между трудом и отдыхом, избегая участия в конфликтах.

Для поддержания здоровья полезно соблюдать режим сна, сбалансированное питание, чередование периодов активности с моментами отдыха. Расслабляющие процедуры, такие как массажи, ванны или медитации, также способствуют улучшению общего состояния. Кроме того, разнообразить свой досуг помогут художественные книги наряду с профессиональной литературой.

Чтобы предотвратить профессиональное выгорание у учителей, важно обеспечить им возможность развивать свои навыки через персонализированный карьерный путь. В этот путь входит период адаптации, формирование личного стиля преподавания, участие в курсах для повышения квалификации, а также посещение профессиональных тренингов и научно-практических конференций.

Список литературы

1. Абдулазимова Т.Х. К проблеме профессионального выгорания педагога / Т.Х. Абдулазимова, Э.М. Омарова, А.Х. Малаев // МНКО. – 2023. – №6 (103).
2. Березиной Т.Н., Деулина Д.В., Сечко А.В., Розеновой М.И. Взаимосвязь профессионального выгорания с показателями возраста и характеристиками образовательной среды // Психология и право. – 2023. – Т. 13. №3. – С. 193–210. DOI: 10.17759/psylaw.2023130314. – EDN CWLHII
3. Гречищева Л.С. Профессиональное «выгорание» педагога / Л.С. Гречищева, О.А. Хорошева, С.П. Игнатова // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2015. – №1. EDN VQDLSZ
4. Еркинбекова М.А. Профессиональное выгорание педагогов / М.А. Еркинбекова // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2012. – №25–2. EDN RNFGHLH