

вдосконалювати навички, необхідні для комфортного існування в соціумі. Трикутник «школа – учні – батьки» є опорною схемою у вирішенні більшості питань, пов'язаних з проблемами освітнього процесу. Кожна його ланка є рівноправним учасником всіх шкільних справ, ідей і задумів. А система роботи з батьками, на мою думку, має на меті створити всі необхідні умови як для педагогічного всеобучу батьків, так і для реалізації батьківського творчого потенціалу.

Отже, на сьогодні нагальною вимогою у роботі з учнівською молоддю є системна профілактична робота щодо запобігання насильства та жорстокості в освітньому середовищі, до якої повинні залучатися не лише класний керівник, а й усі педагогічні працівники закладу, учні й батьківська громадськість. Таким чином, це забезпечить формування високої культури спілкування, педагогічної взаємодії, толерантні взаємостосунки усіх учасників освітнього процесу, що дасть змогу запобігати такому негативному явищу як булінг.

Список використаних джерел та літератури

1. Булінг – важлива проблема для дітей в Україні. ЮНІСЕФ розпочинає кампанію проти булінгу. URL: https://www.unicef.org/ukraine/ukr/media_31252.html
2. Булінг з боку учнів: як учителю захиститися від насилля. URL: <http://uire.org.ua/publikatsiyi/buling-z-boku-uchniv-yak-uchitelyuzahistitsiya-vid-nasillya/>
3. Запобігання та протидія насильству. Методичні рекомендації МОН України. URL: <https://imzo.gov.ua/2018/05/21/lyst-mon-vid-18-05-2018-1-11-5480-metodychni-rekomendatsiji-schodo-zapobihannya-taprotydiji-nasylstvu/>
4. Міністерство освіти і науки України. Протидія булінгу. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/protidiya-bulingu>
5. Протидія та попередження булінгу (цькування) в закладах освіти. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/coursev1:MON+AB101+2019_T2/about
6. Україна. Верховна Рада. Закон (2017). Про запобігання та протидію домашньому насильству. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19_9. Україна. Верховна Рада. Закон (2018). Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькування). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19>.

Крига А. Ю.

практичний психолог
Заслученського ліцею ім. О.В. Іщука

Професійне вигорання педагога. Психологічний аналіз проблеми

У статті охарактеризовано чинники, які впливають на професійне вигорання педагога; проаналізовано залежність вигорання від статі та педагогічного стажу фахівця. Подано детермінанти впливу феномена професійного вигорання на психічне здоров'я особистості, її становлення і подальший професійний розвиток. Узагальнено прийом швидкого реагування при стресі.

Ключові слова: здоров'я, освітній простір, професійне вигорання, стрес.

Сьогодні професійна діяльність багатьох людей проходить в різних умовах. Ефективність такої діяльності визначається не тільки професійними знаннями та навичками, а й важливими властивостями, в числі яких – стресостійкість.

«...Той, хто «вигорає», колись мав «загорітися»,» - так говорить відомий психолог М.Буріш. Цей «запал» не має ніяких негативних наслідків при умові відповідної сатисфакції. У випадку невідповідності між власним внеском та результатом з'являються перші ознаки вигорання. Найбільша зона ризику - професії, які пов'язані з надмірною відповідальністю, ухвалюванням рішень, а також усіх, хто перебуває в постійній емоційній близькості з іншими людьми

Як свідчать дослідження в професіях типу «людина-людина» ознаки синдрому вигорання мають 85% соціальних працівників; 80% лікарів; 65 % педагогів; 60%

працівників органів внутрішніх справ. [7]

До основних ознак професійного вигорання можна віднести: втрату енергії, відчуття виснаження; підвищене психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу; зниження професійної ефективності; безпорадність та апатія, яка з часом може перерости в агресію та відчай.

Людина не "згорає" на роботі раптово, такий синдром проходить певні стадії.

Перша стадія синдрому характеризується забуванням деталей і дрібниць. Починається приглушенням емоцій, згладжуванням гостроти почуттів і свіжості переживань; фахівець знеачка зауважує: начебто все поки нормально, але ... нудно і порожньо на душі.

Другий етап синдрому професійного вигорання характеризується значною втратою інтересу до роботи і до спілкування, як з колегами, так і з членами сім'ї. У людини може виникати відчуття типу «тиждень триває нестерпно довго», «четвер здається п'ятицею». До кінця робочого тижня у такої людини настає апатія і проявляються соматичні симптоми, такі як відсутність сил, брак енергії, головний біль і «мертвий» сон без сновидінь, схильність до підвищеної дратівливості.

Третій етап характеризується цілковитим особистісним вигоранням, що супроводжується втратою будь-якого інтересу до роботи і життя; притуплюються уявлення про цінності життя, емоційне ставлення до світу «спрощується», людина стає небезпечно байдужою до всього, навіть до власного життя; така людина за звичкою може ще зберігати зовнішню респектабельність і деякий апломб, але його очі втрачають блиск інтересу до чого б то не було, і майже фізично відчутний холод байдужості поселяється в його душі

Синдром вигорання педагога проявляється, власне, в депресивному стані, почутті втоми та спустошеності, нестачі енергії й ентузіазму, неспроможності бачити позитивні результати своєї праці, негативних настановлень на роботу й життя загалом, неспроможності емпатувати і бути толерантним стосовно здобувачів освіти. [2]

Цікавим є те, що не всі дослідники вважають феномен емоційного вигорання особистості негативним процесом. Так Д. Трунов трактує «синдром вигорання» як природний, нормальний процес, адже "горіння" людини як віддання себе - це один з найважливіших глобальних сенсів людського існування, оскільки лише в "горінні" людина проявляє себе для інших. Спектр "горіння" дуже розгорнутий, тому в принципі не важливо, в яких масштабах відбувається це "горіння" - у вигляді тління або палання. Дослідник апофеозно стверджує, що немає приватного «синдрому згорання», а є тотальний процес Горіння Людини. [6]

Розвиток суспільства сьогодні характеризується швидко-змінними процесами в усіх сферах життя, які істотно підвищують вимоги, що висуваються до освітан.

Постійні соціально-культурні вимоги суспільства до особистості педагога в умовах освітніх інновацій, реальний стан готовності освітан до професійної діяльності, недостатньо високий статус вчителя у суспільстві спричиняють у нього високу емоційну напруженість, велику кількість факторів стресу та низьку задоволеність життям. Низька якість життя, постійна нестача часу, робочі перевантаження, складність виникаючих педагогічних ситуацій, дистанційне навчання, соціальна оцінка, невизначеність негативно впливають на психологічне благополуччя та фізичне здоров'я вчителів. Поряд з цим суспільство та освітній простір зокрема потребують психологічно стійких, успішних та соціально-адаптованих педагогів.

Слід зазначити, що педагогічна діяльність по своїй суті уже є стресогенною і такою, яка разом із ситуацією пандемії породжує ті чи інші нервові та психічні розлади особистості. У сучасних умовах своєї діяльності, учитель постійно перебуває у стані стресу та внутрішньої напруги, який формує фізіологічні передумови для виникнення нервово-психічних розладів і професійного вигорання особово.

Емоційне вигорання професіонала, як наслідок стресу на роботі, має своїми методологічними витоками саме стрес. Термін «burnout (емоційне вигорання)» введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для означення

психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з іншими людьми, в емоційно навантаженій атмосфері.

Відомий американський психолог **Христина Маслач**, яка одна з перших почала досліджувати цю проблему, стверджувала, що емоційне вигорання – це плата за співчуття. [5]

Вигорання – це своєрідна реакція людини на хронічну втому. В разі чого працівник починає негативно ставитись до роботи та предмету своєї професійної діяльності, у нього знижується самооцінка. Це – захисний механізм організму, який часто не усвідомлюється. [1]

Професійне вигорання – це питання всіх, хто працює в соціальній сфері: вчителів, психологів, медиків, соціальних працівників тощо. Симптоми в них одні, але проявляться можуть по-різному. У вчителів, наприклад, це черствість, загнаність у певні рамки, непорозуміння з дітьми та їхніми батьками, неприязнь безпосередньо до дітей – спочатку це неприхована антипатія, а потім і роздратування, неспроможність до емоційного контакту з учнями та колегами. Це проявляється в тому, що вчитель не змінює стиль викладання, програму, яку вчить з року на рік, тому що у нього пропадають внутрішня творчість, бажання розвиватись, бути ширшим, давати більше дітям. У нього постійна втома не лише на фізичному, але і на емоційному рівнях. Вчитель перестає захоплюватися своїм предметом.

Але може розвиватись і надвідповідальність: все робити ідеально, не отримуючи задоволення, боятися підвести керівника, не виправдати очікування батьків і здобувачів освіти.

Щодо залежності професійного вигорання від статі, то, на думку деяких учених, фемінізованість професії вчителя має цілу низку негативних моментів. Але взаємозв'язок між статтю вчителя та синдромом професійного вигорання не є однозначним: деякі дослідники стверджують, що чоловіки вигоряють більше, ніж жінки, інші – навпаки. Саме тому можна говорити про відмінність впливу статі на розвиток професійного вигорання педагога. Так, встановлено, що чоловіки у стресовій ситуації є більш схильними до емоційної відстороненості, до відчуття загнаності, ситуацію сприймають як критичну, що часто впливає на зміну стосунків з оточенням, проявляється відчуження від людей. Чоловіки менше шукають підтримки в колег чи друзів ніж жінки, вони частіше намагаються наслідувати стереотип поведінки «я повинен бути сильним і мужнім та вирішувати все сам», тому у них частіше, ніж у жінок, може виникати відчуття «загнаності у кут». У стресовій ситуації жінки більше схильні до емоційного виснаження, вони є більш емоційно відкритими, але їхнє емоційне втручання у переживання кожного, хто поряд (і на роботі, і вдома) ставить під загрозу емоційне здоров'я, вони ризикують емоційно та фізично виснажитися, набути психосоматичних чи психовегетативних порушень (на які, порівняно з чоловіками, скаржаться значно частіше). Схильність жінок брати на себе побутову відповідальність вдома, відповідальність за життя та добробут тих, хто поряд, також може вести до емоційного перевантаження, фізичного та морального знесилання (особливо, коли жінка не справляється з колом покладених на неї обов'язків). Відмінності у поведінкових проявах синдрому «професійного вигорання» у чоловіків та жінок може пояснюватись також тим, що у чоловіків переважають інструментальні, матеріальні цінності, а жінки більш схильні до емоційного реагування, у них менше відчуття відсторонення від своїх колег, учнів.

Ризик «вигоріти» також залежить від того, наскільки функції, які виконують працівники, відповідають їх статевої ролі орієнтації. Встановлено, що чоловіки більш чутливі до впливу стресорів у тих ситуаціях, в яких від них вимагають демонстрації суто чоловічих якостей, як-от фізичні дані, чоловіча відвага, емоційна стриманість, демонстрація власних досягнень у роботі. Жінки ж є більш чутливими до стресових факторів під час виконання тих обов'язків, які потребують від них співчуття, виховних вмінь, фемінності.[3]

Згідно з дослідженнями науковців, фемінізованість професії вчителя має цілу низку негативних моментів, серед яких – підвищена, порівняно з чоловіками, (у середньому втричі) вірогідність психічних хвороб, висока стресовість, спричинена побутовими

негараздами через не меншу завантаженість побутовою роботою. Що ж до рівня освіти, то завищені вимоги вчителів з більш високим рівнем освіти, неможливістю реалізації (людина обіймає не ту посаду, на яку вона могла б претендувати, або не ту, на яку вчилася) можуть бути приводом до того, що у таких людей виникне професійне вигорання.[4]

Існує думка, що емоційне вигорання розвивається не через довготривалу діяльність, а у результаті вікових та професійних криз людини, до яких призводять певні її індивідуально-особистісні, характерологічні та організаційні якості.

Найбільш високі показники емоційного вигорання мають педагоги зі стажем від 10 до 15 років. Це пов'язано із кризою середнього віку. Саме в цьому віці людина вперше озирається назад, замислюється над тим, чого досягла у житті, оцінює свої професійні досягнення. Якщо їй здається, що вона не досягла певних успіхів (конкурентна зарплата, статус, посада), свідомо чи ні, людина починає відчувати емоційний дискомфорт, психічну напругу, незадоволення працею, перевтому.

Молоді педагоги зі стажем до 5 років теж відчують симптоми емоційного вигорання. Найчастіше причиною є невідповідність очікувань та реальної дійсності.

У педагогів зі стажем роботи понад 20 років вигорання пов'язують з віковими особливостями. Адже саме на цьому віковому етапі перед педагогом постає питання: «На що я потратив життя?». І якщо виходить знайти конструктивну відповідь, то у віці 50 – 55 років відбувається нове піднесення творчих сил, так-би мовити, відкривається друге дихання.

Найстійкішими до синдрому «емоційного вигорання» є педагоги зі стажем 15 – 20 років. Це можна пояснити тим, що свої діти дорослішають, і з'являється можливість більше уваги та часу приділяти саме професійному життю, маючи при цьому досвід.

В плані дослідження синдрому «професійного вигорання» на сьогодні є велика кількість діагностичного інструментарію. Цікавою та пізнавальною є методика Л. Галіціної «Моє професійне дерево». Інструкція є досить простою – аркуш умовно поділити на дві частини, на одному боці написати “За що я можу сказати “спасибі” своїй роботі”, а на іншому – “За що моя робота може сказати “спасибі” мені”. До кожного потрібно написати щонайменше 20 тверджень.

Перша сторона аркуша показує відношення людини до роботи, від чого вона отримує задоволення, а друга – наскільки вона може похвалити себе за свою роботу; за що, на думку вчителя, його цінують та за що він цінує себе — це, свого роду, емоційний ресурс.

Щодо інтерпретації, то можемо говорити, що емоційного вигорання нема і педагог «горить» бажанням дарувати знання якщо інструкцію виконано повністю (або, навіть, перевиконано).

Якщо вдалося виділити від 5 до 10 пунктів, це не просто «дзвіночок», — це вже набат, який змушує задуматися про проблеми у професійному житті. Якщо до 15 пунктів “дякую роботі” і до 5, коли робота може сказати “спасибі” вам, то це ознака того, що людина себе не цінує в роботі. І тут потрібно шукати моменти, чому саме вона важлива для своєї роботи.

Знизити ризик “згоріти” на роботі допомагають прийоми швидкого реагування при стресі, наприклад, такі як:

- ставитися до себе з любов'ю;
- усміхнутися, пожартувати;
- не збирати негативні емоції, пригадати щось радісне, гарне, приємне (подію, приємну ситуацію, гідний вчинок);
- звернути увагу на цікаву подію чи помилуватися пейзажами за вікном;
- розглянути квіти, світлини, що знаходяться у приміщенні;
- займатися справою, яка подобається і додає ресурсу;
- припинити жити за інших людей та сконцентруватися на власному житті;
- приділяти час не тільки роботі, а й особистим інтересам і потребам;
- пам'ятати: робота — на роботі. Чітко розділяти особистий і професійний простір життя;

- виконувати вправи з релаксаційного дихання;
- висловлювати кому-небудь комплімент або похвалити когось;
- відшукати приємності у повсякденних речах.

✓ Варто не забувати, що вигорання може швидко поширюватися серед колег. Тема професійного вигорання вчителів стосується особливо. Вони щодня стикаються з високою емоційною напругою. Психологічний стан педагога лежить в основі освітнього простору і яскраво відбивається на психіці дитини і її навчальних досягненнях. Саморегуляція діяльності педагога є необхідним компонентом стресостійкості, адже ефективність процесу формування всебічно розвинутої особистості школяра знаходиться у прямій залежності від нервово-психічного стану кожного вчителя.

Список використаних джерел та літератури

1. Бойко В.В. Энергия эмоций: эмоции в общении. Эмоции в проявлениях личности. Созидающая и разрушающая сила эмоций. Методики для изучения эмоций] / В.В. Бойко. - 2-е издание, дополненное и переработанное. — СанктПетербург: Питер, 2004. - 474 с.
2. Брецько І.І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості / І.І. Брецько // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка. Інституту психології ім. Г.С.. Костюка НАПН України. - Вип. №12. - 2011. - С. 110-120.
3. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. – М.: ИП РАН, 2005. – 330 с.
4. Пампуха Л.О. Гендерні стереотипи в структурі рольового конфлікту жінки-керівника : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / Л.О. Пампуха. — Київ, 2006. — 20 с.
5. Скотт Плус. "Крістіна Маслах". Maslach.socialpsychology.org. Отримано 2012-06-27.
6. Трунов Д. Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме/ Д. Г.Трунов //Журнал практического психолога. - 1998. - № 8. - С. 84-89.
7. <https://vseosvita.ua/library/profilaktika-sindromu-emocijnogo-vigoranna-pedagogiv-onlajn-seminar-z-elementami-treningu-384662.html>

Кричковська Л.О.,
вихователь
Кам'янець –Подільського НРЦ
Хмельницької обласної ради

Спільна робота команди супроводу при реабілітації дітей із ДЦП.

При реабілітації та навчанні дітей з ДЦП важливо усвідомити, що кожен фахівець не сам по собі, а група супроводу, що працює на засадах командної взаємодії!

Ключові слова: діти з ДЦП, команда супроводу, узгоджені, навчально-реабілітаційні, корекційно-розвиткові заняття.

Головним завданням сучасної освіти є забезпечення умов для інтелектуального, соціального, морального, фізичного розвитку і саморозвитку кожного учня, що реалізується через зміст навчальних програм, методики проведення уроку, виховних заходів, форм організації всього навчально-виховного процесу[7,с. 3].

Для дітей з особливими освітніми потребами потрібен ще і особливий підхід під час навчально-реабілітаційних, корекційно-розвиткових дій[9].

Мета статті: досягнення ефективності корекційно-розвиткових занять, можна забезпечити саме завдяки спільним, узгодженим діям команди супроводу, яка включає: всіх педагогів/ вчителів і вихователів, спеціалістів корекційного спрямування, батьків, соціального працівника, реабілітологів, вчителів ЛФК), лікарів, практичних психологів та асистентів, спеціалісти системи соціального захисту населення.