

Profesinis perdegimas pedagogo darbe – kaip atpažinti ir jo išvengti?

Gydytoja psichoterapeutė Gražina Sidorovienė
„Pasirinkimas-būti“, UAB
grazina@buti.lt, 868732726

Perdegimo (angl. *burnout*) terminas pirmą kartą buvo pavartotas 1974 m. amerikiečių psichiatro H. Freudenbergerio siekiant apibūdinti psichinę būklę žmonių, kurių darbo esmę sudaro artimas ir ilgalaikis bendravimas (dažnai emociškai įtemptoje atmosferoje) su klientais (pacientais). Viena žinomiausių šio sindromo tyrinėtojų C. Maslach (1978) teigia, jog perdegimas – tai emocinis išsekimas, kylantis dėl tarpasmeninės sąveikos sukkelto streso.

Taip pat:

Profesinis perdegimas – tai emocinio, psichinio ir fizinio išsekimo būseną, susiformavusią veikiant ilgalaikiams neišspręstiems stresams, kylantiems darbo situacijose. Kitaip tariant, tai chroniško streso fone susiformavęs **sindromas**, ilgainiui išsekinantis darbuotojo emocinius (energetinius) ir asmenybinius resursus.

PROFESINĮ PERDEGIMĄ CHARAKTERIZUOJA

1. emocinis išsekimas;
2. depersonalizacijos (nuasmeninimo) simptomatika;
3. sumažėjęs profesinio sėkmingumo jausmas (sumažėję profesiniai siekiai).

PROFESINĮ PERDEGIMĄ CHARAKTERIZUOJA

1. Emocinis išsekimas- svarbiausias emocinio perdegimo komponentas. Jis žymi emocinio fono pažemėjimą, abejingumą, dvasinę tuštumą.
2. Depersonalizacija pasireiškia santykių su žmonėmis deformacija. Ima dominuoti neigiamas, ciniškas arba abejingas požiūris į darbo aplinkos žmones – jie nebevertinami kaip asmenybės, su jais imama elgtis kaip su objektais.
3. Asmeninių profesinių siekių redukcija pasireiškia neigiamu savo profesinių gebėjimų ir pasiekimų vertinimu, savo profesinių galimybių apribojimu, savo svarbumo darbe nuvertinimu.

PERDEGIMO SINDROMO PRIEŽASTYS:

- 1) Veiksniai, nulemti žmogaus (asmenybės) ypatumų, – tai individualūs faktoriai, ir
- 2) Veiksniai, nulemti darbo aplinkos sąlygų, – tai organizaciniai faktoriai.

■ Individualūs faktoriai

Amžius
Lytis
Išsilavinimo lygis
Šeimyninė padėtis
Darbo stažas
Asmenybinės savybės
Ištvermė
Kontrolės lokusas
Pasipriešinimo stilius
Savivertė
Neurotiškumas (nerimas)
Ekstravertiškumas

■ Organizaciniai faktoriai

Darbo sąlygos
Perkrūviai
Laiko deficitas
Darbo dienos trukmė
Darbo turinys
Klientų skaičius
Klientų problemų sudėtingumas ir svarba
Kontaktų su klientais artumas
Dalyvavimas priimant sprendimus
Grižtamasis ryšys

Tyrimų duomenys:

Asmenybinė ištvermė – tai gebėjimas kontroliuoti situacijas, būti pastoviai aktyviam, lanksčiai reaguoti į pokyčius. Ši savybė lemia žemus emocinio išsekimo ir depersonalizacijos rodiklius ir aukštus rodiklius profesinių siekių skalėje.

t.y. Kuo asmuo lanksčiau reaguoja į pokyčius, tuo mažesnė tikimybė „perdegti“. *Pvz. vyresnio amžiaus kolegos ir skaitmenizacijos*

Tyrimų duomenys:

Pasipriešinimo stilius: aukštus perdegimo rodiklius lemia pasyvios pasipriešinimo stresui taktikos, ir atvirkščiai – žemus lemia aktyvus stilius. Moterys efektyviau nei vyrai naudoja streso vengimo strategiją.

t.y. Asmuo, gebantis atsipalaiduoti ir ventiliuotis, rečiau „perdega“ pvz. streso įveikų, relaksacijų, meditacijų ir kt. taktikų propagavimas

Tyrimų duomenys:

„Kontrolės lokusas“: ekstravertai labiau linkę „perdegti“ nei intravertai, ypač tai ryšku emocinio išsekimo ir depersonalizacijos skalėse, o profesinių siekių skalėje (tik vyrų imtyje) efektyvesni intravertai.

Tyrimų duomenys:

Savivertės lygis su perdegimu koreliuoja neigiamai, t. y. darbuotojai, pasižymintys prastu savęs vertinimu, labiau linkę profesiniam perdegimui nei tie, kurie save vertina gerai.

Tyrimų duomenys:

Darbo sąlygos: esminę įtaką perdegimui daro atliekamo darbo laiko ir apimties parametrai. Praktiškai visi tyrimai rodo, kad dideli darbo krūviai ir viršvalandžiai skatina perdegimo procesą, o racionalios darbo pertraukos – mažina

Tyrimų duomenys:

Darbo turinys. Jo esminis parametras perdegimo kontekste – darbo su klientais kokybiniai ir kiekybiniai aspektai: vaikų skaičius, kontaktų su jais glaudumas ir pan. Ypač palankios sąlygos perdegimui susiformuoja tuomet, kai vaikų problemos sudėtingos ir sunkiai sprendžiamos.

Svarbu, ar darbuotojas turi galimybę pats savarankiškai daryti sprendimus ir ar yra įtrauktas į svarbių sprendimų priėmimą. Jei taip, tai perdegimo tikimybė gerokai sumažėja.

Tyrimų duomenys:

Socialiniai-psichologiniai santykiai (tiek horizontalūs, tiek vertikalūs) organizacijoje. Esminį vaidmenį perdegimui turi kolegų, vadovų, aukštesnio statuso ir profesionalumo žmonių.

Praktiškai visuose šiai temai skirtuose tyrimuose akcentuojama, kad **parama** ryškiai sumažina perdegimo sindromo susiformavimo tikimybę. Pati svarbiausia yra parama, suteikiama asmenų, dirbančių administracijoje, taip pat vykdančių priežiūros ir kontrolės funkcijas.

Tyrimų duomenys:

Grįžtamojo ryšio stoka ar jo nebuvimas, t. y. informacijos apie atliekamo darbo sėkmę ar nesėkmę stoka formuoja perdegimo simptomus

Tyrimų duomenys:

Darbuotojų skatinimas. Praktiškai visi tyrimai rodo, kad nepakankamas darbuotojų skatinimas (piniginis ir moralinis) ar jo nebuvimas sukuria labai palankią dirvą perdegimui. Akcentuojama, kad svarbesnis yra ne atlyginimo dydis, o jo teisingumo suvokimas.

APIBENDRINANT:

1. Darbuotojų žinių ir įgūdžių tobulinimas psichikos sveikatos srityje (savęs pažinimo, streso įveikų taktikos – relaksacijos, meditacijos ir kt.);
2. Darbuotojų žinių ir įgūdžių tobulinimas sveikos gyvensenos temose (fizinio aktyvumo – šiaurietiško ėjimo, kvėpavimo, mitybos ir kt.)

APIBENDRINANT:

1. Komandinis „Sunkių atvejų“ nagrinėjimas ir bendros pagalbos organizavimas (pvz. Metodiniame būrelyje);
2. Supervizijų organizavimas – profesionali pagalba iš šalies. Bent 1 kartą į mėnesį;

APIBENDRINANT:

1. Administracijos požiūris ir elgesys teikiant grįžtamąjį ryšį – apie darbuotojo darbą, pokyčius, elgesį;
2. Neutralus Administracijos dalyvavimas sprendžiant darbuotojų konfliktus;
3. Aktyvus Administracijos elgesys giriant ir skatinant darbuotojus.

AČIŪ UŽ DĒMESĪ !