

**«СІНАНОН-МЕТОД» ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНЬОЇ
ГАЛУЗІ**

У статті проаналізовані чинники виникнення професійних деформацій та професійного вигорання педагогів у процесі діяльності. Детально схарактеризована сутність «Сінанон-методу» як одного із засобів попередження професійних деформацій та професійного вигорання менеджерів освітньої галузі.

Видатний український педагог, директор Павльської школи В. О. Сухомлинський зазначав: «Добре здоров'я, відчуття повноти, невичерпності фізичних сил – найважливіше джерело життєрадісного сприйняття, оптимізму, готовності переборювати будь-які труднощі». Особливого значення ця теза набуває для менеджерів освітньої галузі, адже саме від їхнього самопочуття залежить працездатність, настрої педагогів, батьків, учнів.

Слід зазначити, що особливістю професійної діяльності в системі «людина – людина» є те, що вихователь, учитель, керівник освітнього закладу, окрім професійних знань та вмінь, значною мірою використовує інтелектуальні та емоційно-вольові ресурси власної особистості, і є свого роду емоційним та інтелектуальним донором для вихованців. А тому протиріччя між динамічно зростаючими вимогами до якості професійно-педагогічної діяльності, об'єктивізованими сучасними соціально-педагогічними реаліями (зростання обсягів інформації, ускладнення науково-методичної роботи, викликане переходом до оновленої системи освіти, соціально-економічні пульсації тощо), та психофізіологічними, інтелектуальними й емоційними ресурсами особистості педагога, широким спектром його професійних функцій, підвищує ризик професійного стресу, професійних деформацій та формування синдрому професійного вигорання. При цьому порушується нормальний перебіг педагогічної діяльності, відбувається екстремізація (наближення до крайніх меж) взаємовідносин між учнями й викладачами, між колегами. Саме тому актуальною педагогічною проблемою постає пошук шляхів запобігання професійних деформацій та професійного вигорання майбутніх менеджерів освітньої галузі як фахівців в одному з найбільш складних видів професійно-педагогічної діяльності. У зв'язку з цим метою статті окреслено висвітлення можливостей «Сінанон-методу» як засобу попередження професійних деформацій та професійного вигорання педагогів, які проходять підготовку за магістерськими програмами в галузі управління навчальними закладами.

Зазначимо, що нині посилюється увага дослідників до ґендерних аспектів проблеми психологічного вигорання менеджерів освітньої галузі, серед яких майже 75% жінки. Аналізує-

* © Туркот Т. І.

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

чи статеві відмінності за такими симптомами «вигорання» як «загнаність у кут», «емоційне відчуження», «психосоматичні та психовегетативні порушення», Л. Карамушка та Т. Зайчикова стверджують, що 12,3% чоловіків у стресовій ситуації відчувають себе «загнаними у кут» (жінки – 9,1%). Чоловіки більш схильні до емоційного відчуження (17,5%), у жінок цей показник – 9,7%. У гої же час жінки більше, ніж чоловіки, схильні до психосоматичних та психовегетативних порушень (жінки – 32,1%, чоловіки – 5,3%). Чоловіки менш схильні до пошуку соціальної підтримки, вони намагаються бути «сильними і мужніми», вирішувати проблеми власними силами і в результаті наслідування ґендерних стереотипів виявляються «загнаними у кут». Жінки більш емоційно відкриті, однак їх схильність до емпатії, емоційного заглиблення у переживання оточуючих (на роботі, вдома, серед друзів) ставить під загрозу емоційне здоров'я, збільшує ймовірність емоційного та фізичного виснаження, отримання психосоматичних та психовегетативних порушень [1]. Ризик «вигорання» залежить також від того, настільки функції, які виконують фахівці, відповідають їхній статусно-рольовій орієнтації. Установлено, що чоловіки більш чутливі до ситуацій, які вимагають від них демонстрації маскулінних якостей, таких як фізичні дані, відвага, емоційна стриманість, демонстрація власних успіхів у роботі. Жінки більш чутливі до чинників «вигорання» при виконанні тих обов'язків, які потребують від них співчуття, виховних умінь, підкорення. Жінки схильні займати позицію «матері», що особливо помітно в царині освітньої діяльності. Ураховуючи, що велику частину професійної роботи жінка-вчитель, жінка-викладач, жінка-керівник виконує поза межами навчально-виховного закладу (підготовка до занять, самоосвіта, підготовка дидактичних матеріалів, наукових праць тощо), поєднуючи професійні обов'язки з додатковими порівняно з чоловіками домашніми та родинними функціями, то ризик психологічного вигорання жінок-освітянок значно вищий, ніж чоловіків-педагогів [2]. Це повною мірою стосується і жінок-керівників навчально-виховних закладів.

Особливо значущим у виникненні в педагогів синдрому професійного вигорання, з точки зору К. Кондо, є організаційний чинник: недосконале керівництво (спонтанне чи імпульсивне), постійні зміни режиму діяльності, невизначеність функцій та залучення співробітників до діяльності, котра за змістом та функціями є нижчою ніж рівень їхньої кваліфікації, авторитарний стиль керівництва, відсутність у менеджерів здібностей прогнозування наслідків прийнятих рішень, і байдужість вищого керівництва до нагальних професійних проблем пересічних співробітників. Учені наголошують, що недосконалість організації педагогічної діяльності, яка спричиняє «гальмування» особистісного зростання, відсутність творчої автономії, є достатньо впливовим стресором, котрий викликає психологічне вигорання та професійні деформації (авторитаризм,

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

некритичне сприйняття власних дій, завищена або занижена самооцінка тощо). Таким чином, на думку психологів, професійна допомога щодо запобігання професійному вигоранню та професійним деформаціям повинна полягати в першу чергу в пом'якшенні організаційного чинника. Не вдаючись у глибокий аналіз причин його виникнення, у той же час слід звернути увагу менеджерів освіти на необхідність інтенсифікації пошуку шляхів попередження цих негативних наслідків.

Першочергово слід урахувати, що особистісний чинник може коригуватися розвитком у менеджерів освітньої галузі стійкості, умінь володіння собою та запобігання болісних емоційних реакцій. Тому їх слід ознайомлювати з методами попередження професійного стресу (релакс-масаж, ауторелаксація, дихальна гімнастика, ароматерапія, засоби, які сприяють розслабленню нервової системи), учити виконувати вправи для діагностування і самокорекції поведінки, опановувати засоби психологічного захисту.

Послабленню ризику виникнення синдрому психологічного вигорання в управлінській діяльності сприяє проведення професійних тренінгів з використанням «Синанон-методу». Цей метод спрямований на формування в учасників таких особистісних установок та рис як емоційна рівновага в екстремальних професійних ситуаціях, виваженість, відкритість у спілкуванні, толерантність до різних точок зору і критично-аналітичне ставлення до негативних емоційних впливів. Використання «Синанон-методу» вважаємо педагогічно доцільним у процесі магістерської підготовки менеджерів освітньої галузі при вивченні навчальної дисципліни «Соціальна та екологічна безпека діяльності» (Модуль «Забезпечення фахової дієздатності»).

Професійне навчання з використанням «Синанон-методу» відбувається як ділова гра, у процесі якої учасник тренінгу опитується членами групи за самостійно опрацьованою темою, окрім того, інші «гравці» мають право на нанесення «емоційних ударів» по його найбільш чутливих місцях. У процесі тренінгу гравцям пропонують схарактеризувати власні емоційні переживання, самопочуття інших учасників, установити шляхи нормалізації виниклих негативних психічних станів.

При проведенні тренінгу необхідно правильно просторово розмістити учасників (рис. 1), ураховуючи можливі варіанти його проведення.

Перший варіант – індивідуальна гра: на «гарячий стілець» сідає кожен член групи, а його опитування здійснюють всі інші учасники. Оцінювання відповідей та емоційного стану гравця здійснюють судді (чи «експертна Рада»), які мають авторитет найбільш підготовлених та максимально об'єктивних осіб.

Другий варіант – академічна група поділяється на 2 (3-4) команди. На «гарячий стілець» по черзі сідають члени команд, яким делеговані повноваження представляти погляди команди або власну точку зору на вирішення проблемної ситуації.

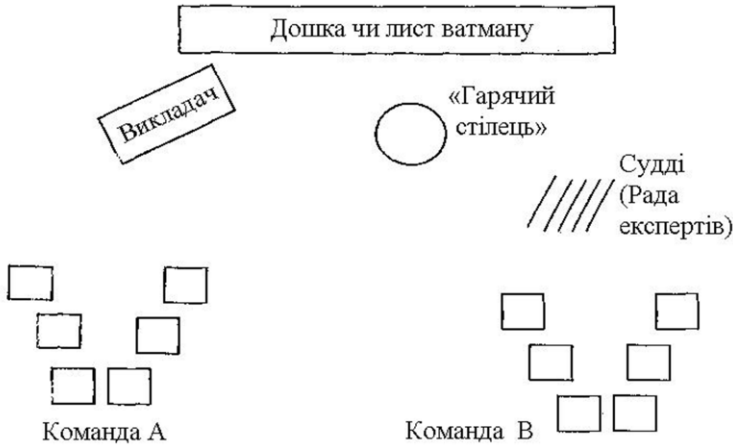


Рис. 1 Розташування учасників при використанні «Синоним-методу»

Вибір варіанту гри має залишатись за керівником тренінгу, який здійснює його залежно від дидактичної мети, індивідуально-психологічних особливостей гравців, специфіки групи магістрантів.

Безпосередньо перед початком тренінгу викладач повідомляє аудиторії функції суддів (експертів) та організує зі слухачами обговорення «Правил гри»:

1) Кожному з учасників, які знаходяться на «гарячому стільці», протилежною командою пропонуються запитання за темою самостійно опрацьованого матеріалу, а також висловлюються репліки, спрямовані на викликання негативних реакцій, гніву, агресії (з метою формування стресостійкості, емоційної стабільності, виховання толерантності до різноманітних точок зору);

2) Якщо «гравці» захоплюються грою і ставлять запитання «своїм», гра не припиняється;

3) Слід будь-якими засобами домагатися відповіді у гравця, який знаходиться на «гарячому стільці», щоб упевнитися:

- а) як він орієнтується в навчальному матеріалі,
- б) наскільки успішно презентує позиції своєї команди,
- в) наскільки зберігає емоційну врівноваженість.

4) Час опитування представника команди на «гарячому стільці» – 2-5 хв.

5) Команда, яка набирає більше балів, – програє, перемагає емоційно стабільніша команда.

Ціна балів може бути такою.

Бали за відповідь на теоретичні запитання:

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

0 балів – правильна відповідь на запитання за самостійно опрацьованою темою;

1 бал – неправильна (або частково правильна) відповідь на запитання;

Бали за емоційну стабільність

0 балів – поведінка учасника тренінгу емоційно стабільна;

1 бал – учасник гри демонструє незначний ступінь прояву негативних емоцій і початок втрати самовладання (постукав пальцями, крутив олівець, почервонів тощо);

2 бали – учасник гри перейшов на роздратований тон, емоційно заперечував щось, перебивав гравця, який ставив запитання тощо;

3 бали – гравець «забуває» правила гри: категорично (або в брутальній формі) відповідає іншим гравцям, до закінчення опитування залишає «гарячий стілець» і т. п.

Проведення гри відбувається таким чином. Учасникам гри (командам) пропонуються для аналізу запитання чи ситуації, які добираються викладачем відповідно до змісту семінарського заняття. На нашому занятті слухачам пропонувалися завдання орієнтовно такого змісту:

1. Що означає термін «фахова дієздатність»?

2. Схарактеризуйте структуру фахової дієздатності людини.

3. Що означає термін «сприятливий соціально-психологічний мікроклімат колективу»? та ін.

Запитання обговорюються в командах (3-5 хв.). Потім учасники тренінгу по черзі сідають на «гарячий стілець» і піддаються «бомбардуванню» запитаннями та репліками, які надходять від іншої (а іноді й від своєї) команди.

Для оцінювання вміння зберігати виваженість та толерантність учасникам тренінгу, які знаходяться на «гарячому стільці», можна ставити запитання орієнтовно такого змісту:

– Чому Ви недостатньо глибоко вивчили питання?

– Ви вимагаєте від своїх учнів добре виконувати завдання для самостійної роботи. Чи Ви самі є зразком у цьому? Чому? і т. д.

Судді ведуть протоколи, які записуються на дошці (або листах ватману).

Зразки протоколів

Команда А

№ п/п учасника	Прізвище	Бали за відповідь на теоретичні запитання	Бали за емоційну стабільність
1	Петренко	0	0
2
....
12	Охріменко	1	2
Загальна сума		3	10
		13	

Команда В

1	Іваненко	0	0
Загальна сума		3	10
		13	

Судді: Вінниченко, Андрієнко, Петров.

Виграє команда, котра отримує менше балів.

У нашому прикладі – команда В.

Аналіз гри проводить викладач, який:

1. Відзначає тих учасників, котрі найактивніше заглибились у суть гри (ставили запитання, «бомбардували» гравців репліками і т. п.).

2. Надає можливість проаналізувати гру тим учасникам, котрих «не пробили» (які набрали «нуль» балів за емоційний стан). Чому так сталося: їх не хвилювали запитання, вони здійснили психологічний захист, чи були інші причини? Залежно від відповідей викладач надає відповідний коментар.

3. Аналізує протоколи: хто емоційно виявився вразливішим: чоловіки чи жінки. Чому? Які ґендерні особливості поведінки були виявлені в процесі гри?

4. Акцентує увагу гравців на необхідності подальшого професійного самовдосконалення. (Слід надати учасникам тренінгу відповідні індивідуальні поради).

5. Рекомендує після гри відразу забути образи один на одного. Адже ця гра була спрямована на професійне самовдосконалення і гравці намагалися допомагати один одному.

На наш погляд, розробка та впровадження подібних методів у практику підготовки магістрів – майбутніх менеджерів освітньої галузі та в систему підвищення педагогічної кваліфікації могли б стати перспективним напрямом досліджень у галузі дидактики вищої школи та післядипломної освіти.

Література:

1. Карамушка Л. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: ґендерні аспекти / Л. Карамушка, Т. Зайчикова // Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє. – Матеріали Третьої Міжнародної науково-практичної конференції «Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє» та Другої Міжнародної науково-практичної конференції «ґендерний компонент у структурі вищої технічної освіти і природничих наук» – (Київ, 3-5 листопада 2005 р.) – К. : СТД «Микола Мельник», 2005. – С. 55–159.
2. Туркот Т. І. Синдром «психологічного вигорання» та засоби його подолання у професійній діяльності викладача вищої школи / Т. І. Туркот // Інноваційні педагогічні технології у вищій школі та в системі підвищення кваліфікації. – РВВ «Колос». – ХДАУ. – 2006. – С. 94–96.