

УДК 37.08

ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ҚАЖУ СИНДРОМЫНЫҢ НЕГІЗГІ АСПЕКТІЛЕРІ

Аширбекова Гулсум Айталықызы

gulsim_97_lx@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, Әлеуметтік ғылымдар факультетінің "Педагогика және психология"мамандығының 1-курс магистранты, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан.

Ғылыми жетекшісі – М.П. Асылбекова

Қазіргі кездегі педагогикалық білім алдында тұрған өзекті мәселелердің бірі – педагогтың кәсіби қажуы. Бұл мәселе салыстырмалы түрде жаңа және психологиялық-педагогикалық ғылымда әлі зерттелмеген.

Кәсіби қажу - бұл созылмалы стресстің аясында дамитын және жұмыс істейтін адамның эмоционалды, энергетикалық және жеке ресурстарының сарқылуына әкелетін синдром. Кәсіби қажу жағымсыз эмоциялардың ішке жинақталуы нәтижесінде пайда болады. Шын мәнінде, қажу - бұл күйзеліс немесе жалпы бейімделу синдромының үшінші кезеңі –яғни, сарқылу кезеңі.

60-шы жылдардан бастап шетелдік ғалымдардың кең ғылыми талдау тақырыбына айналған «психикалық» немесе «эмоционалды» қажу синдромы өткен ғасырдың қазіргі заманғы шындық жағдайында өзектілігін жоғалтқан жоқ. Бұны шетелдік басылымдардың көптігі мен аналитикалық шолулар дәлелдейді: Мәселен, В.В. Бойко, Н.Е. Водопянова, А.А.

Рукавишников, Е.Старченкова, Л.И. Анцыферова, Т.В. Копылова, А.Б. Леонова, С.Г. Никифоров және (Аронсон Э., Пайнс А., Брилл Р., Буриш М., Маслач С., Джексон С., Чернисс С. және т.б.). Сонымен қатар, М.В. Борисова, В.Е. Орел, Т.В. Форманюк және басқа зерттеушілер қажу синдромының мәнін анықтауға, құрылымын сипаттауға, себептеріне, көрінуіне және дамуына үлкен көңіл бөледі [1].

1980 жылдардың басында Кристина Маслач кәсіби қажу мәселесін зерттеуге ғылыми көзқарасты дамытты, нәтижесінде МВІ әдісі құрылды, ол қажу сияқты кәсіптік ауруды өлшеу құралы болып табылады. Бұл процесс үш тұжырымдаманы қолдана отырып сипатталады - цинизм, өнімділіктің төмендеуі және эмоционалдық сарқылу[2].

Көптеген зерттеулер көрсеткендей, педагог мамандығы тез қажуға бейім мамандықтардың бірі болып табылады. Оның себебі, педагогтың кәсіби жұмысы өте жоғары эмоционалды жүктемемен ерекшеленетіндігімен байланысты.

Қазіргі қоғам білім беру жүйесіне жоғары талаптар қояды. Осы талаптарды қанағаттандыруға ұмтылатын педагогтар кәсіби құзыреттілік деңгейін үнемі көтеруге мәжбүр, бұл өз кезегінде физикалық және интеллектуалды жүктемелерге әкеліп соқтырады. Осылайша, жалақының төмен деңгейі көптеген мұғалімдер мен психологтарды мектепте (оқу сағаттарының көптігі), балабақшада (екі ауысымда жұмыс істейтін) қосымша оқытушылық жүктемені қабылдауға мәжбүр етеді, және көбінесе репетиторлыққа немесе бала күтіміне байланысты қосымша жұмыс жасайды. Осы тұрғыдан алғанда, бұл мамандықтың өкілдері көбінесе өз қызметінен қанағат сезінбейді: оларға барлық күш-жігерге қарамастан, бірге жұмыс істейтін балалар қажетті материалды жетік білмейтін сияқты көрінеді.

Әрине, жұмыс орындарының қанағаттанбауына жалақының төмендігі себеп болуы мүмкін, дегенмен Д.Гринбергтікірінше, жоғары жалақы мен жақсы жұмыс жағдайлары әлі күнге дейін жұмысқа қанағаттанудың кепілі бола алмайды, өйткені мотивациялық факторлар да бар. Оларға тапсырмалардың күрделілік дәрежесі, аяқталғаннан кейін оң бағаланатын жұмыс көлемі және т.б. жатады [3].

Алайда, шамадан тыс педагогикалық жүктеменің салдарынан, кей жағдайда педагогтардың өз отбасына және жеке тұрмыстық жағдайларына, отбасындағы бала тәрбиесіне уақытың жетіспеуі де өзініңше кінәлі сезімі, тәрбиелік мәселелерде өзінің қабілетсіздігін, енжарлықты немесе керісінше өзіне немесе өзгеге бағытталған тітіркену мен агрессияны қалыптастыруға себеп болады. Демек, педагогтың кәсіби қажуы, эмоционалды күйзелісі оның мектептегі және балабақшадағы қызметіне әсер етпеуі мүмкін емес, өйткені немқұрайлылық атмосферасы және мұғалім немесе тәрбиеші енгізген стресс балаларға, олардың оқуға деген ынтасына және педагогқа деген көзқарасына кері әсер етеді. Соған қарамастан, осы уақытқа дейін педагогтардың, әсіресе жоғары оқу орындарының оқытушылары арасындағы қажудың дамуы бойынша терең ғылыми зерттеулер өте аз (Старченкова Елене Станиславовна, Водопьянова Наталия Евгеньевна)[4].

Қазіргі уақытта қажудың пайда болуының негізгі катализаторы не, ал басты фактор - адамның жеке ерекшеліктері немесе ұйымдастырушылық сипаттамалары қандай деген сұрақтарға біржақты жауап жоқ. Сіз бұл мәселені зерттегенде және персоналды тексеру кезінде немесе бос лауазымға орналасуға үміткерлермен сұхбаттасу кезінде анықталатын кәсіби қажу жағдайларына тап болған кезде, сіз бұл нақты жағдайда қажудың себебі неде? деген сұраққа жауап іздеуіңіз керек.

Осы орайда, К.Маслач пен М.Лейтердің пікіріне сүйенсек, олар қажу жеке адам мен педагог жұмыс істейтін және еңбек міндеттерін орындаумен айналысатын жұмыс арасындағы сәйкессіздіктің нәтижесі деп болжады [5]. Сәйкессіздік түрінің артуы педагогтардың қажу процесінің пайда болу ықтималдығын арттырады.

Н.А. Аминова, Л.Г. Федоренко (2003) зерттеулері бойынша 20 жылдан кейін педагогтардың басым көпшілігінде кәсіби «қажу» байқалады, ал 40 жасқа келгенде барлық педагогтар «қажиды» деп дәлелдеді[6]. Сонымен қатар, тіпті жаңадан бастаған педагогтардың арасында әлеуметтік бейімделу дәрежесінің индикаторы невроздармен

ауыратындарға карағанда төмен болып шықты, бұл мінез-құлықта ұстамсыздық, дөрекілік, белгісіздік, мазасыздық көрінеді. Сондай-ақ, педагогтың мамандығы альтруисттік мамандықтардың бірі болып табылады, бұл оның қажу ықтималдығын арттырады.

Адамдар арасындағы қарым-қатынастың қарқындылығы мен эмоционалдылығымен үнемі кездесетін педагогикалық қызметкерлер ата-аналардан, студенттерден, әріптестерінен психологиялық қорғаныстың өзіндік бір түрін орнатуға мәжбүр болады, эмпатияға бой алдырмайды, әйтпесе оларға эмоционалды қажу қаупі төнеді. Бұған К.Роджерс пен Э.Фромм сипаттаған қабылдаудағы психологиялық қиындықтар, сөзсіз қарым-қатынасты да қосу керек[7].

Эмоциогенділік мәні бойынша педагогикалық жұмыстың табиғатына тән, ал эмоциялар спектрі өте алуан түрлі. Сонымен бірге «байланыс жүктемесінің» ауыртпалығын көтеретін педагог үнемі басқа адамдардың жағымсыз эмоцияларының қысымшылық атмосферасында болуға, жұбатушы ретінде қызмет етуге немесе керісінше, тітіркену мен агрессияның нысаны ретінде қызмет етуге мәжбүр. Демек, бұған көзге көрінбейтін, бірақ жауапкершіліктің ауыртпалығын айтарлықтай қысатын басқа адамдардың проблемалары туралы, әсіресе балалардың проблемалары туралы екінші деңгейлі сезімдер қосылды. Мұның бәрі адамның денсаулығының нашарлауына қосымша, оның жұмысының тиімділігінің үнемі төмендеуі болуы мүмкін. Нәтижесі белгілі: «Тағы біреуі жұмыста қажып кетті». Шын мәнінде, қажу - ұзаққа созылатын созылмалы стресс.

Қажудың болуы жұмысқа, әріптестерге (олар бұрын сізге түсіністікпен қараған болса да) және жалпы болып жатқан жағдайларға немқұрайлы қараудың пайда болуымен сипатталады. Адам өзіне деген сенімділікті жоғалтады, білімінің, тәжірибесінің, біліктілігі мен кәсібилігінің жоқтығына өзін кінәлай бастайды. Кәсіби қажу физикалық белгілермен бірге жүреді.

Қажуды зерттеушілер (К.Маслач) көрсеткендей, қызметкерлер бұл белгіні жұмысты бастағаннан кейін 2-4 жыл өткен соң сезеді[2, 54 б]. Жас адамдардың қажу үрдісі көбінесе олардың күткендеріне сәйкес келмейтін шындыққа тап болған эмоционалды соққысымен түсіндіріледі.

Кәсіби қажу синдромы мен «бақылау локусы» арасында тығыз байланыс анықталды. Егер адам көбіне өз өмірінде болып жатқан оқиғаларға жауапкершілікті өз мойнына алса, оларды мінез-құлқымен, мінезімен, қабілетімен түсіндірсе, онда бұл оның ішкі бақылау локусы бар екенін көрсетеді. Егер ол бәріне жауапкершілікті сыртқы факторларға жатқызуға бейім болса, басқа адамдарда, қоршаған ортада, тағдырда немесе кездейсоқта себептер таба отырып, бұл оның сыртқы бақылау локусына ие екендігін көрсетеді. Осы тақырыптағы жұмыстардың көпшілігінде дерлік бақылау локусы мен қажу компоненттері арасында оң корреляциялық байланыс байқалады.

Осы тұрғыда, К.Кондо «жұмысбастыларды»(өздерін тек еңбек мақсаттарын жүзеге асыруға арнаймын деп шешкендер) «қажығандарға» жатқызады [8]. Өздеріне деген үлкен талаптары бар адамдар қажуы ықтимал. Олардың ойынша, нағыз маман - кәсіби қол сұғылмаушылық пен жетілудің үлгісі. Осы санаттағы адамдар өз жұмысын мақсатпен, миссиямен байланыстырады, сондықтан олар жұмыс пен жеке өмір арасындағы шекараны бұлыңғыр етеді.

Отбасылық жағдай мен қажудың арасындағы байланысты көрсететін зерттеулер бар. Олар үйленбеген адамдар (әсіресе ер адамдар) үшін қажуға бейімділіктің жоғары дәрежесін көрсетеді. Сірә, бұл басқа факторлардың бір мезгілде әсер етуі салдарынан болуы мүмкін. Алайда, психологтар қажу синдромы ерлерге карағанда әйелдерде жиі кездеседі деп санайды. Әйелдер көбінесе кәсіптік жұмыстағы сәтсіздіктер мен әріптестерімен қарым-қатынастағы проблемалар туралы эмоционалды болады.

Алайда, кейбір жағдайларда педагогтердің жеке басындағы белгісіздік немесе жауапкершілік сезімінің болмауы қажуға әкелуі мүмкін. Сонымен бірге мұғалімнің өз қызметіндегі дербестігі, маңызды шешімдер қабылдауға қабілеттілігі қажуға кері әсер ететін маңызды фактор болып табылады.

Кәсіби қажу синдромы жұмыстың бірнеше сағатқа созылуымен, дұрыс бағаланбаған, мазмұны өлшенуі қиын, ерекше өнімділікті немесе тиісті дайындықты қажет ететін, жоғары басшылардың көшбасшылық сипаты болмайтындығымен тығыз байланысты.

Осы орайда, зерттеушілердің пікірінше шамадан тыс жүктемелердің артуы, жұмыс уақытынан тыс жұмыс қажудың дамуын ынталандыратынын көрсетеді. Жұмыстан үзіліс алу оң әсер етеді және қажуды азайтады, бірақ бұл әсер уақытша болып табылады: қажу жұмысқа оралғаннан кейін үш күннен кейін жартылай жоғарылайды және үш аптадан кейін толық қалпына келеді.

А.Н. Моховиков қажу синдромының басталуының басқа факторларын атайды: ішкі жанжал және жедел психологиялық стресс. Кәсіби қажу синдромы - бұл стресстік әсерге реакция [9]. В.В. Бойко қажу - бұл таңдалған психотравмалық әсерлерге жауап ретінде эмоцияларды толық немесе ішінара алып тастау түріндегі психологиялық қорғаныстың жеке дамыған механизмі деп санайды [10].

Жоғарыда зерделенген тұжырымдарды қорыта келгенде, әріптестердің, отбасы мен достардың әлеуметтік қолдауы қажу синдромының алдын алуда өте маңызды. Педагогикалық қызметті әкімшіліктің қолдауы маңызды. Қызметкерлерді ынталандыру кезінде (және мұны көптеген зерттеушілер атап өтеді) сыйақының абсолюттік мөлшері емес, оның өз еңбек шығындарымен және әділеттілік ретінде белгіленген әріптестерінің жұмысымен байланысы маңызды. Сонымен қатар, зерттеушілер кері байланыс сияқты фактордың маңыздылығын атап көрсетеді.

Демек қажу, әсіресе дамуының басында өте қауіпті, өйткені «қажып кететін» педагог, әдетте, оның белгілері туралы білмейді және осы кезеңдегі өзгерістерді сыртынан байқау оңайырақ. Қажудың алдын-алу емдеуден гөрі жеңілірек, сондықтан осы құбылыстың дамуына ықпал ететін факторларға назар аударған жөн.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов. // Вопросы психологии, 2005, №2. с. 96-104.
2. Маслач, Кристина. Практикум по социальной психологии / Эйала Пайнс, Кристина Маслач. - 4. изд., междунар. - СПб. и др.: Питер, 2000. - 522 с.
3. Гринберг Дж. Управление стрессом. 7-е изд. -СПб.: Питер, 2002. -496с.
4. Старченкова Е.С., Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - М-СПб.: Изд-во «Питер», 2005 - 336 с.
5. Maslach C., Leiter M. P. The truth about burn-out: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, Jossey-Bass publishers, 1997.
6. Федоренко Л.Г. Психологическое здоровье в условиях школы: Психопрофилактика эмоционального напряжения. – СПб., КАРО, 2003.
7. Карл Рэнсом Роджерс. Становление личности: Взгляд на психотерапию - М., Эксмо-Пресс, 2001.
8. Kondo K. Burnout syndrome // Asian Medical J. 1991. N 34 (11).
9. Моховиков А. Н. Экзистенциальная боль: природа, диагностика, особенности психотерапевтической работы с клиентом//1 Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: Материалы сообщений. М.: Смысл, 2001. С.74–77.
10. Бойко В. В. Правила эмоционального поведения. СПб., 1998.-256 с.