

КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

Трубникова Н.И.

Алтайская государственная академия образования им. В.М. Шукшина

В настоящее время актуальность проблемы изучения стрессовладающего поведения руководителя при осуществлении им профессиональной деятельности обозначена особенно остро, т.к. возрастают требования со стороны общества к личности руководителя образовательной организации и его роли в развитии учреждения.

В своей управленческой деятельности каждый руководитель образовательной организации сталкивается с ситуациями, субъективно переживаемыми им как стрессовые, нарушающими привычный ход жизни. Как руководитель реагирует на возникающие проблемы, как умеет справляться со стрессом, зависит и общий результат педагогической деятельности педагогов.

Исследования, направленные на выявление особенностей реализации копинг-поведения в профессиональной деятельности руководителей, позволили выделить четыре группы руководителей с типичными стратегиями копинг-поведения. Были выделены группы с проблемно-ориентированной стратегией, с эмоционально-ориентированной стратегией, со стратегией избегания (отвлечения) и со стратегией поиска социальной поддержки [1; 5; 6].

Анализ ситуационного контекста копинг-поведения руководителей разных групп позволил сделать выводы о том, что, руководители группы с проблемно-ориентированной стратегией копинга считают наиболее стрессогенными проблемы, связанные с условиями труда, обеспечением помещениями и оборудованием, финансовыми ресурсами и внешнеэкономическими факторами, то есть с объективными производственно-технологическими и финансово-экономическими факторами. Для группы руководителей с типичной эмоционально-ориентированной стратегией наиболее стрессогенными являются ситуации, связанные с межличностными отношениями, психологическим климатом в коллективе, неуважением и непониманием со стороны коллег, а также личные взаимоотношения с начальством и подчиненными. То есть наиболее стрессогенными для руководителей этой группы являются субъективные характеристики ситуаций. Наиболее значимые проблемы для руководителей группы с типичной стратегией избегания (отвлечения) – это ситуации, связанные с выполнением их непосредственных должностных обязанностей, с системой подчиненности, ответственности и подотчетности, с принятием и согласованием решений и другими функциями управления. Руководителей группы с типичной стратегией поиска социальной поддержки более всего волнуют проблемы, связанные с неудовлетворенностью взаимоотношениями в коллективе, социально-психологическим климатом, недостаточным уважением со стороны подчиненных и коллег, то есть социальные составляющие ситуаций [5; 6].

Копинг-поведение руководителя может влиять на личностные и социальные характеристики подчиненных. Кроме того, по мнению ряда ученых, сама профессиональная деятельность педагога – это один из наиболее напряженных в психологическом отношении видов социальной деятельности,

вследствие чего её можно отнести к разряду тех профессий, которые в большей степени подвержены влиянию феномена профессионального выгорания [3; 4; 7].

Несомненно, в современной образовательной организации перед руководителем стоит задача создания в коллективе благоприятной атмосферы, направления коллективных эмоций в нужное русло, поскольку от успешности реализации этой функции во многом зависит продуктивность работы педагогического коллектива. Эффективный руководитель не только варьирует стиль своего руководства в зависимости от ситуации, но и должен научиться управлять своими собственными эмоциями, использовать различные копинг-стратегии, помогающие преодолевать стрессы в профессиональной деятельности.

Настоящее исследование проходило на базе двух образовательных организаций г. Бийска. В исследовании приняли участие 2 руководителя и 33 педагога.

Исследование копинг-поведения директоров образовательных организаций проводилось с помощью методики «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер; адаптированный вариант Т.А. Крюковой) и методики определения копинг-стратегий Э. Хайма.

Исследователи Н. Эндлер, Д. Паркер выделяют три основных стиля копинг-поведения: стиль, ориентированный на решение задачи, проблемы (проблемно-ориентированный стиль); эмоционально-ориентированный стиль и стиль, ориентированный на избегание. В результате проведенного исследования было выявлено, что руководитель образовательной организации 1 в стрессовых ситуациях в большей мере использует копинг-поведение, ориентированное на решение задач, т.е. концентрируется на задаче, а не на переживаниях. У руководителя образовательной организации 2 в равной степени выражено копинг-поведение, ориентированное на решение задач и эмоционально-ориентированное, при котором он может отыгрываться на подчиненных и вовлекать их в свои переживания.

По методике Э. Хайма были исследованы копинг-стратегии руководителей, которые могут быть: продуктивными, относительно-продуктивными и непродуктивными.

Анализируя полученные данные, можно сказать о том, что руководитель образовательной организации 1 на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях использует адаптивные копинг-стратегии, т.е. которые позволяют найти наилучший выход из сложной ситуации. Руководитель образовательной организации 2 на когнитивном и поведенческом уровне использует относительно адаптивные копинг-стратегии, конструктивность которых зависит от значимости и выраженности ситуации преодоления.

Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [3].

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается

на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Исследование уровня эмоционального выгорания педагогов осуществлялось с помощью методики диагностики уровня эмоционального «выгорания» (модификация методики В. В. Бойко).

Анализ полученных данных говорит о том, что у большинства педагогов образовательной организации 1 симптомы эмоционального выгорания не сформированы. Можно предположить, что данных педагогов характеризует хорошая продуктивность в работе и адекватное эмоциональное реагирование в профессиональной деятельности.

Кроме того, следует отметить, что фаза напряжения несформирована у 84% педагогов образовательной организации 1, у 8% фаза напряжения в стадии формирования, у 8% стадия напряжения сформирована. Для педагогов, у которых фаза напряжения в стадии формирования или сформирована, характерно чувство неудовлетворенности профессиональной деятельностью, накопившееся чувство негодования.

Фаза резистенция несформирована у 67% педагогов образовательной организации 1, у 17% - в стадии формирования, у 17% фаза резистенция сформирована. Педагоги, у которых фаза резистенции сформирована или в стадии формирования, сопротивляются возникающему стрессу за счет «расширение сферы экономии эмоций», когда возникает чувство пресыщения человеческими контактами, а также в попытках сократить профессиональные обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Фаза истощения несформирована у 92% педагогов образовательной организации 1, у 8% - в стадии формирования. Для этих педагогов характерна эмоциональная отстраненность от происходящего вокруг в профессиональной деятельности, снижение эмоционального реагирования в общении с коллегами по работе.

Общие результаты исследования синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательной организации 1 характеризуют данный коллектив как эмоционально невыгоревший.

Анализ результатов, полученных в ходе исследования эмоционального выгорания педагогов образовательной организации 2, показал, что в данном коллективе у 48% педагогов выявлен средний уровень синдрома эмоционального выгорания, у 5% педагогов - высокий уровень, у 5% педагогов - критический уровень синдрома эмоционального выгорания и 42% педагогов характеризуются как эмоционально невыгоревшие.

Кроме того, анализ полученных данных говорит о том, что по степени сформированности и доминированию у педагогов образовательной организации 2 преобладают такие симптомы, как неадекватное избирательное эмоциональное реагирование (сложился у 42% и доминирует у 58% педагогов), редукция профессиональных обязанностей (сложился у 47% и доминирует у 63% педагогов), глубокое переживание психотравмирующих обстоятельств (доминирует у 53% педагогов), психосоматические и психовегетативные нарушения (доминирует у 53% педагогов).

Анализируя полученные данные, можно говорить о том, что у 47% педагогов образовательной организации 2, фаза резистенции находится в стадии формирования, у 11% - фаза полностью сформирована и у 42% педагогов фаза

резистенции не сформирована. Таким образом, больший процент педагогов образовательной организации 2 используют механизмы психологического сопротивления стрессу в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие ситуации либо сокращение профессиональных обязанностей, которые требуют эмоциональных затрат.

Фаза напряжения несформирована у 58% педагогов, у 21% - в стадии формирования, у 21% - фаза напряжения сформирована. Для педагогов, у которых фаза напряжения в стадии формирования или сформирована, характерно чувство неудовлетворенности собой, профессиональной деятельностью, накопившееся чувство негодования.

Фаза истощения несформирована у 79% педагогов, у 16% - в стадии формирования, у 5% - полностью сформирована. Для педагогов, у которых фаза истощения в стадии формирования или сформирована, характерно снижение эмоционального реагирования в общении с коллегами по работе, ухудшение психосоматического состояния.

Таким образом, в коллективе образовательной организации 2 у большинства педагогов выявлены признаки эмоционального выгорания.

Анализ и сопоставление результатов, полученных по методикам показали, что руководитель образовательной организации 1, использующий проблемно-ориентированное копинг-поведение, выбирает стратегии, которые позволяют найти наилучший выход из сложившейся ситуации, а именно проблемный анализ, сотрудничество, оптимизм. Кроме того, педагогический коллектив данного образовательного учреждения характеризуется, как эмоционально невыгоревший. Руководитель образовательной организации 2, использующий проблемно- и эмоционально-ориентированное копинг-поведение, выбирает стратегии, конструктивность которых зависит от значимости и выраженности ситуации преодоления, а именно обоснование смысла, альтруизм. Следует также отметить, что у большинства педагогов данной образовательной организации выявлены признаки эмоционального выгорания.

Итак, изучение копинг-поведения руководителя как фактора синдрома эмоционального выгорания педагогов показало, что проблемно-ориентированное копинг-поведение и продуктивные копинг-стратегии руководителя препятствуют эмоциональному выгоранию педагогов. Проблемно- и эмоционально-ориентированное копинг-поведение, используемые в равной степени, и относительно продуктивные копинг-стратегии руководителя способствуют эмоциональному выгоранию педагогов, при этом в большей степени у них выражены симптомы неадекватного избирательного эмоционального реагирования и редукция профессиональных обязанностей. Следовательно, продуктивные копинг-стратегии руководителя в стрессовых ситуациях являются ресурсом сохранения эмоционального благополучия педагогов образовательной организации.

Список литературы:

1. Абабков, В.А. Защитные психологические механизмы и копинги: анализ взаимоотношений [Текст] / В.А. Абабков. – СПб.: Речь, 2007. – 158 с.

2. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В.В. Бойко. – СПб.: Сударыня, 1999. – 28 с.
3. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] : учебное пособие / А.Б. Леонова. - Харьков, 2004. – 316 с.
4. Оценка профессионального выгорания у педагогических работников: метод. реком. [Текст] – СПб.: Политехника-сервис, 2009. – 82 с .
5. Пере, М. Стресс, копинг и здоровье: ситуативные поведенческий подход: теория, методы и применение [Текст] / М. Пере. – М.: Медицина, 1992. – 233 с.
6. Пере, М. Стресс и копинг как факторы влияния: Клиническая психология [Текст] / М. Пере. - СПб.: Питер, 2007. – 238 с.
7. Синдром «выгорания»: трактовки, подходы, результаты, перспективы. [Электронный ресурс] – М.:2010. – Режим доступа: <http://kraspubl.ru/content/view/full/144/1/>