

ПОЈАВА НА СИНДРОМОТ НА ПРОФЕСИОНАЛНО СОГОРУВАЊЕ КАЈ НАСТАВНИЦИТЕ

М-р Катерина Митевска Петрушева¹

д-р Билјана Попеска²

Апстракт

Како резултат на честите промени во воспитно – образовниот систем, новите барања кои се поставуваат пред наставниците и потребата од стекнување на нови вештини и способности, од една страна и одликите на наставничката професија од друга страна, испреплетено со неопходноста од постојана комуникацијата со сите вклучени субјекти, придонесуваат наставниците постојано да бидат изложени на стрес на своето работно место. Со тоа физички и емоционално се исцрпува организмот, што значително ја намалува мотивацијата за работа на наставникот. Ваквата состојба доведува до појава на синдромот на професионално согорување кај наставниците, познат уште како *burnout*. Познавањето на неговата суштина, факторите кои доведуваат до оваа појава, симптомите преку кои се манифестира, како и знаењата за начините на превенција, може да придонесе да се намали изложеноста на наставниците на стрес, а со тоа да се влијае и врз намалување на можноста за појава на професионално согорување.

Клучни зборови: стрес, исцрпеност, *burnout*

TEACHER BURNOUT SYNDROME

Msc. Katerina Mitevaska Petrusheva³

Phd. Biljana Popeska⁴

Abstract

As a result of frequent changes in the area of education, new demands established for the teachers and the need to acquire new skills and abilities, on the one hand and the characteristics of the teaching profession on the other hand, together with the necessity of communication with all involved subjects, contributes for teachers to be constantly exposed on stress at work. It brings to physical and emotional exhaustion, which reduces teachers' motivation for work. This leads to professional combustion, also known as the burnout syndrome. Understanding the essence of the burnout concept, the factors which are leading to this syndrome, manifested symptoms and knowledge about its prevention, can contribute to reduce the possibilities for teacher burnout.

Key words: stress, exhaustion, *burnout*

¹ Универзитет за туризам и менаџмент во Скопје

² Универзитет „Гоце Делчев“ - ШТИП

³ University of tourism and management in Skopje

⁴ University “Goce Delcev” - Stip

Вовед

Современиот начин на живеење претставува постојан извор на стрес за поединецот. Промените кои се случуваат во општествената, економската, политичката и социјалната сфера условуваат и наметнуваат промени во работните организации. Секојдневно луѓето во рамки на своето работно место се изложени на промени во организациската структура, во работните задолженија, добивање нови работни задолженија, временски рокови, променет начин на оценување на перформансата, постојано поставување барања за стекнување на нови знаења, способности и вештини и сл. Сето ова условува поединецот да биде постојано изложен на стрес на работното место. Ваквата ситуација директно се одразува врз мотивацијата за работа, што во најголем број на случаи влијае негативно.

Образованието како важна област на човековото живеење исто така е подложно на овие промени. Тие директно се одразуваат и врз наставниците како носители на воспитно-образовната дејност, кои постојано се изложени на нови барања и задолженија поврзани со наставничката професија.

Наставничката професија во себе вклучува многу улоги на наставникот: пренесувач на знаење, воспитувач, комуникатор, соработник, администратор и др. Секоја од овие улоги со себе носи барања кои наставникот треба да ги исполни. Од него се бара во секоја ситуација да биде подготвен, секоја задача успешно да ја заврши и да одговори соодветно, што претпоставува ангажирање на сите сили и капацитети на организмот: физички, интелектуални и емоционални. Ваквата ангажираност честопати е проследена со конфликти, како интраперсонални помеѓу различните улоги на наставникот, така и интерперсонални со другите луѓе од неговото опкружување. Како резултат на ова наставникот е постојано изложен на стрес. Долготрајната изложеност на стрес доведува до исцрпеност на организмот, емоционална истрошеност, недостаток на мотивација за работа и намалена продуктивност, кои се одлики на синдромот на професионално согорување, уште познат и како *burnout*.

1. Создавање и определување на концептот на професионално согорување

Термин *burnout* првпат го употребил Herber Freudenberger (1975), американски психоаналитичар кој забележал дека се чувствува изморен и фрустриран од својата работа, кон која некогаш бил исклучително посветен. Преку овој термин тој го опишал своето лично доживување на состојбата на потполна емоционална исцрпеност и губење на мотивацијата за работа. (Craft, 2006).

Првите истражувања на оваа појава започнуваат во САД во 70-тите години од 20-тиот век и тие се базирале на искуствата на вработените во социјалните служби кои се жалеле на замор и исцрпеност од својата работа. Кај нив бил забележан ладен, рамнодушен и незаинтересиран однос кон клиентите на кои требало да им пружат помош. Ваквата појава била резултат на постојаната изложеност на влијанието на бројни емоционални и интерперсонални стресори кои потекнуваат од работното место. Врз основа на овие почетни набљудувања и истражувања, манифестираната состојба била одредена како *синдром на професионална премореност*.

Подоцнежните фази во проучувањето на оваа појава се карактеризираат со интензивен напредок и создавање на првите теориски модели. Особен интерес за нејзино

проучување имало во т.н. помагачки професии (лекари, социјални работници, психијари и сл.) и во областа на образованието, односно кај наставниците.

Најголем придонес во теоретското и емпириско проучување дала Christina Maslach, која заедно со Џексон (Maslach & Jackson, 1981) ја изработиле првата скала за мерење на оваа појава, наречена Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI- HSS). Таа првенствено била наменета за мерење на професионалното согорување кај вработени во помагачките професии. Како резултат на големиот интерес што постоел за проучување на оваа појава кај наставниците, била создадена и втората верзија, Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI – ES). И денес истражувањето на оваа појава е доминантно во овие две професии, но се користи и во сите останати, за кои е развиена и трета верзија Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS).

Кристина Маслач и соработниците професионалното согорување го дефинираат како „психолошки синдром кој се јавува како одговор на делувањето на интерперсоналните стресори на работното место“ (Maslach et al.,2001), и се определува преку трите димензии: исцрпеност, цинизам или деперсонализација и намалено лично достигнување.

Исцрпеноста се однесува на личното доживување на стресот и заморот на работното место, како резултат на што се јавува чувство на исцрпеност и потрошеност на сопствените физички и ментални ресурси. Таа е највоочлива манифестација на овој синдром и претставува негова основна и централна одлика. Нејзиното постоење е неопходен, но не и доволен показател на професионалното согорување. Како резултат на исцрпеноста поединецот се дистанцира, и когнитивно и емоционално, од работата што претставува еден од начините за справување со преоптеретеноста. Последица на ова е појава на деперсонализацијата.

Цинизмот или деперсонализацијата се манифестира преку незаинтересиран, ладен, рамнодушен, па дури и негативен став и однос на вработениот кон клиентите. Оваа димензија се однесува на интерперсоналниот контекст, односно на релациите кои се воспоставуваат со другите луѓе. Преку цинизмот личноста се обидува да создаде одредена дистанца од оние со кои е во интеракција. Деперсонализацијата и исцрпеноста ја претставуваат сржта на професионалното согорување.

Намаленото лично достигнување или неефикасност се однесува на чувството на намалена лична ефикасност, некомпетентност и недоволна продуктивност во работата. Оваа димензија се однесува на самоевалуацијата. Се јавува како резултат на делувањето на некоја од останатите две димензии или пак на нивно истовремено делување. (Maslach et al.,2001)

Според Хавелка постојаната изложеност на притисок и стрес на работното место доведуваат до тоа поединецот да се чувствува искористен од страна на организацијата. Од друга страна, оној кој располага со одредени потенцијали, вештини и способности кои често пати не може да ги покаже и искористи преку својата работа заради различни ограничувачки фактори, влијае да се намали внатрешната мотивација и желба за работа на поединецот. Една од крајните негативни последици која е резултат на неусогласеноста

понеѓу поединецот и работната срединана е синдромот на професионално согорување. (наведува Anđelković, 2012)

Овој синдром најчесто се јавува кај високомотивирани личности, перфекционисти, со голем ентузијазам и желба за работа, личности за кои работата претставува важен дел од нивниот личен идентитет или кои сликата за себе ја градат преку успехот во работата. Во работата тие преземаат иницијатива, нови задолженија, поставуваат високи цели како за себе, така и за своите соработници што се одразува врз намалување на поддршката од соработниците. Како резултат на ваквиот став и однос кон работата тие се преокупирани со неа, што доведува до промени во животниот стил – работат прекувреме, прескокнуваат оброци, помалку време посветуваат на социјалните контакти и сл. Исто така важна улога овде има и степенот на контрола и признанијата што поединецот ги добива за својата работа. Во ситуации на изостанување на признанија или недоволно вреднување и ценење на нивната работа, доаѓа до промена на сликата за себе и самовреднувањето, се намалува чувството за лично постигнување и самопочитта. Се јавува чувство на емоционална празнина, личноста се чувствува беспомошна, раздразлива е и често се лути. Ова доведува до промени во ставот и односот кон луѓето на кои треба да им помогне или кои се клиенти со кои работи. Личноста станува нечувствителна за проблемите на другите, губи интерес за работата, бара изговори и вината за сопствените грешки ја префрла врз колегите или организацијата. Почесто е склона е кон влегување во конфликти и судири.

Кај поекстремните случаи, овој процес ескалира уште повеќе со тоа што поединецот сè повеќе се вложува себеси во својата работа, но бидејќи истовремено со напорната работа е изложен на стрес, доаѓа до трошење на организмот и исцрпеност. Слободното време станува „мртво време“ и единствен начин на егзистирање на поединецот е преку работата. Работата веќе не го исполнува како порано, па затоа е склон кон други видови на претерување, како прекумерна употреба на лекови, храна, алкохол, дрога и сл. Сето ова доведува до состојба слична на депресија. Се развиваат негативни ставови кон работата и животот воопшто. Во најлоши и крајни случаи се јавуваат и суицидни мисли.

Според авторите Herbert Freudenberger и Gail North овој процес поминува низ 12 фази: потреба за докажување, напорно работење, запоставување на своите потреби, преместување на конфликти, преиспитување на вредностите, негирање на итните проблеми, повлекување, настанување на видливи промени во однесувањето, деперсонализација, внатрешна празнина, депресија и професионално согорување. (наведува Крафт, 2006).

Поинакво определување дал авторот Golsizek, 1993 (според Cuculić), според кој овој процес има 4 фази. Тие се: ентузијазам за работата (се карактеризира со т.н. идеалистички ентузијазам кој е проследен со големи надежи, многу вложена енергија и нереалистични очекувања), стагнација (се воочува дека работата не е онаква каква што се замислувала, што доведува до состојба на фрустрација), емоционално повлекување и изолација (во која доаѓа до оддалечување од колегите и клиентите и изолација, што допринесува и работата да се доживува како невредна и бесмислена) и апатија (доаѓа до повлекување и избегнување на работните обврски, а во работата поединецот се вклучува

минимално. Оваа фаза се манифестира преку цинизам, емоционални потешкотии, нарушени меѓучовечки односи и неспособност за комуникација).

Состојбата на професионално согорување е проследена со низа на телесни симптоми, емоционални и психички потешкотии и промени во однесувањето. Телесни симптоми се: хипертензија, проблеми во работата на срцето, главоболка, несоница, губење на апетит или пак прејаднување, зголемено конзумирање алкохол, лекови или кофеин и сл. Емоционални и психички потешкотии кои се јавуваат се: чувство на исцрпеност и емоционална затапеност, беспомошност, недоверба во себе, нервоза, напнатост, збунетост, одбивност кон другите луѓе (кон оние на кои треба да им се помага), изостанување на емоционален одговор, отсуство на емпатија, безнадежност, апатија и рамнодушност, песимизам, цинизам, анксиозност и депресија, што доведува и до бројни промени во однесувањето како немотивираност, неефикасност, лоша продуктивност, нарушени меѓучовечки односи, зачестени конфликтни ситуации и фрустрации.

Едно од прашањата на кое се осврнувале истражувачите на овој проблем е колку Синдромот на професионално согорување се разликува од сличните останати ментални состојби како што се депресија и анксиозност. Во истражувањата (Bakker. A. B, Demerouti. E & Euwema. M.C, 2005, Bianchi. R., Boffy.C, Hingray. C, Truchot. D, Laurent. E., 2013) се утврдило дека поединците со професионално согорување и оние со депресија ги имаат истите симптоми. Она по што се разликува професионално согорување е што тој е поврзан со работата и е карактеристичен само за работната средина, наспроти останатите кои може да се манифестираат во било кој сегмент од животот.

2.Фактори кои влијаат врз појава на Синдромот на професионално согорување кај наставниците

Според авторите Maslach,C, Schaufeli.B, Leiter, (2001) факторите кои влијаат врз појавата на синдромот на професионално согорување може да се поделат на две категории: фактори произлегуваат од работата и индивидуални фактори.

Во фактори кои произлегуваат од работата спаѓаат карактеристиките на работното место, карактеристиките на професијата и други организациски фактори.

Карактеристики на работното место се однесуваат на квантитативните (преоптеретеност со работни обврски и временски рокови) и квалитативни барања (конфликт помеѓу различните улоги на наставникот, недостаток на ресурси, пред сè поддршка од претпоставените и колегите, изостанување на повратна информација, недоволна контрола врз работата и учество во донесување одлуки, недоволно автономија и сл.).

Од аспект на ресурсите кои претставуваат значаен фактор во појавата на професионално согорување, авторите Bakker, Demerouti & Euwema сметаат дека поголеми се можностите за негова појава во услови кога барањата на работата се високи, а ресурсите ограничени (Demerouti, 2001, според Bakker et al., 2005).

Овие автори спровеле истражување помеѓу вработени во високото образование во Холандија, чија цел била да покаже дека обезбедувањето на некои одредени ресурси

значително може да го намали неповолното влијание на неколку барања. Добиените резултати укажувале на постоење на висок степен на премореност и цинизам при високи барања поврзани со работата, а во услови на недостаток на ресурси. Во случаите кога биле достапни ресурси, барањата поврзани со работата биле во послаба врска или пак не биле поврзани со појавата на професионално согорување. Применливоста на овие резултати би била во корист на организациите кои преку обезбедување на одредени ресурси ќе можат да ја задржат продуктивноста, и покрај постоење на други тешкотии кои произлегуваат од барањата на работата.

Во однос на наставничката професија, како главен извор на стрес се наведуваат мноштвото различни улоги кои ги има наставникот, на пр. воспитна и образовна, административна, колега, соработник, личност која воспоставува комуникација и соработка со родителите и општествената средина и др. Според Grayson & Alvarez (наведува Чабаркапа), ова се нарекува *фактор на интерперсонална интеракција*. Секоја од овие улоги поставува различни барања пред наставникот, а често доаѓа и до конфликт помеѓу различните улоги. Исто така постојаното воведување на реформи во воспитно-образовниот систем резултира со нови обврски за наставниците, за чие успешно извршување е потребно постојано учење, усовршување и стекнување на нови вештини (пр. компјутерски вештини, познавање на странски јазик и сл.)

Влијанието на карактеристики на професијата особено се изразени во наставничката професија, пред сè заради нејзиното маргинализирање, недоволна признаеност и вреднување од општествената средина. Ваквата состојба доведува до намалување на работната мотивација на наставниците, а со тоа и на чувството на задоволство од работата.

Според Улрих Крафт ваквата ситуација негативно се одразува врз сликата за себе, односно се јавува т.н *gratification crisis* која се карактеризира со чувство дека исклучително напорната работа на поединецот не е доволно забележана и призната. (Craft, 2006)

Организациски фактори кои имаат влијание се хирерархија, начин на менаџирање на организацијата, како и делување на различни економски, социјални и културни влијанија. Како особено важни се издвојуваат вредностите. Во ситуација кога има разидување помеѓу вредностите на организацијата и на поединецот или истите се во конфликт, се зголемуваат можностите за појава на Синдромот на професионално согорување (Maslach et al., 2001). Ова е често пати присутно во работата на наставникот, особено при реализацијата на воспитната компонента кога, на пример наставникот делува во насока на градење на позитивни особини кај учениците како чесност или искреност, наспроти мноштвото примери на личности со спротивни и негативни особини, кои во изместениот систем на вредности во општеството се сметаат за угледни и авторитетни.

Во групата на индивидуални фактори спаѓаат демографските (возраст, работно искуство, степен на образование, пол и брачен статус) и лични карактеристики и ставови поврзани со работата. Се смета дека поподложни се поединците со високи очекувања кои работата ја доживуваат како возбудлива и предизвикувачка и се одликуваат со поголема желба за постигнување голем успех (Maslach et al., 2001).

Други најчести извори на стрес и професионално согорување, на кои е изложен наставникот се: лошо и недисциплинирано однесување на учениците, немање мотивација за учење, одржување на дисциплина, премногу работни обврски, лоша работна средина, прилагодување на новите промени и реформи во образовниот систем, евалуација на работата, временски рокови, нееднаква распореденост на работните обврски во различни временски периоди (преку неделата, месецот, учебната година), одреден број работни задачи кои се работат дома, работа во смени, неопходност од тактичност и трпение при работата со ученици и родители, интеракција со колегите, однос со претпоставените, општествен статус, самопочитување, нејасност на улогите, конфликти, недостаток на поддршка од колективот и општествената заедница и др. (според Travers & Cooper, 1996, Gold & Rotn, 1993, наведува Чабаркапа, стр 279, Kokkinos, 2007).

Од сите наведени, се смета дека поголемо е влијанието на факторите кои се поврзани со работата, бидејќи професионалното согорување е резултат на делувањето на стресорите кои произлегуваат и се поврзани со работното место. Професионалното согорување е повеќе општествен и организациски феномен, отколку што е резултат на индивидуалните особини кои пак, доаѓаат повеќе до израз во пристапот и начинот на кој поединецот се справува со стресот.

Поврзано со работата на наставникот, авторите Brouwers & Tomic 2000 спровеле лонгитудинално истражување преку кое утврдиле дека професионалното согорување е поврзано со само-ефикасноста на наставникот (само-ефикасноста се однесува на степенот до кој наставникот верува дека може да влијае врз постигнувањата на учениците или убедување дека може да влијае колку учениците ќе учат, дури и оние немотивирани).

Еден од факторите за кои тие сметаат дека има големо влијание за постојана изложеност на наставникот на стрес, а со тоа и на можноста од појава на професионално согорување е дисциплината, односно недисциплината на учениците за време на наставата. Тие зборуваат за т.н. *циклична природа на ефикасноста на наставникот* која ја поврзуваат и објаснуваат со недисциплинираното однесување. Притоа, високиот степен на недисциплинирано и вознемирувачко однесување на учениците води до пониско ниво на самоефикасност што пак за последица има повисок степен на професионално согорување. Ова повратно доведува до уште поизразено недисциплинирано однесување, а со тоа и понатаму се намалува нивото на само-ефикасност на наставникот.

Од аспект на одржувањето дисциплина, авторите само-ефикасноста ја определуваат како верување на наставникот во сопствените способности за организирање и исполнување на активностите потребни за одржување на ред во училницата. (Brouwers & Tomic, 2000).

Следствено на ова, нивна препорака е при превенција и третман на професионалното согорување да се земе во предвид и воочената само-ефикасност на наставникот. Уште во периодот на стекнување образование, идните наставници треба да се насочат кон совладување на одредени техники и методи за справување со недисциплинираното и несоодветно однесување на учениците, што ќе придонесе кон зголемување на нивната самодоверба.

3.Начини на превенција и совладување на синдромот на професионално согорување

Во однос на можностите за справување со појавата на професионално согорување во литературата се сретнуваат два пристапи: промена на индивидуата и промена на организацијата.

Промените насочени кон индивидуата главно се однесуваат на совладување на одредени т.н coping стратегии или техники преку кои поединецот совладува одредени вештини и стратегии кои треба да му помагаат во совладувањето и справувањето со стрес.

Влајковиќ ги издвојува *директните акциони техники* (кои се насочени кон соочување со стресот и преземање акција со цел истиот да не се повтори, на пр. подобра организација на времето, самодисциплина, стекнување нови вештини и способности), *палијативните техники* (се однесуваат на совладување вештини кои ќе и' помогнат на личноста да се справи со сопствената реакција на стрес, преку физичка активност, релаксација, опуштање, разонода) и *други начини* како што се создавање позитивна работна атмосфера или подобра социјална поддршка (на пр. во Британија била отворена посебна телефонска линија за помош на наставници) и др. (наведува Чабаркапа).

Според Schedlowski основно е да се прифати идејата дека физичкото и менталното, во најмала рака, се значајни како и напредокот во кариерата. Затоа, основните правила за одбрана од професионално согорување се да се штедат физичките ресурси на организмот, да се пронајде рамнотежа помеѓу стресот и релаксацијата, односно да се воспостави баланс помеѓу работата и личниот живот. Потребни се редовни оброци, доволно сон и вежбање. Да се најде начин кој ќе и помогне на личноста да се ослободи од стресот, преку хоби или некоја друга активност со која ќе го исполни слободното време. Исто така, исклучително е важно и одржувањето на социјалните контакти. (наведува Craft, 2006)

Промените во организацијата се основа за справување со појавата на професионално согорување, бидејќи најголем дел од причините произлегуваат токму од работната средина.

Најдобри резултати дава примена на двата погоре опишани пристапи, дотолку што само едниот нема да ги даде посакуваните резултати.

Како еден од најчестите недостатоци на начините за совладување на стрес и спречување на професионално согорување, според Маслач е што најголем дел од нив се насочени кон индивидуата, што во одреден степен е дискутабилно бидејќи истражувањата покажале дека главните причинители на професионално согорување потекнуваат од работната средина (Maslach et al., 2001).

Заклучок

Сознанието дека наставниците се особено подложни на стрес на работното место, што честопати доведува и до појава на професионално согорување, упатува на потребата од преземање на превентивни мерки. Преку нив треба да им се овозможи на наставниците да усвојат различни техники за справување со стресот, како и да развијат вештини за подобрување на животниот стил.

Од друга страна, од аспект на менаџирањето на работата на училиштето, потребно е директорите пред сè, да бидат свесни за високиот ризик од изложеноста на наставниците на стрес и професионално согорување, на истите да им придаваат поголемо значење, како и да преземаат конкретни мерки за справување и превенција, како што е тоа случај и во останатите професии. Од овој аспект, позитивно може да влијае примената на одредени стратегии и практики од другите организации кои успешно може да се применат и да дадат позитивен ефект и во училишната средина.

Литература

Anđelković, A., (2012). *Sindrom izgaranja, lokus kontrole i motiv postignuća kod prosvetnih radnika i lekara hitne pomoći*, Master rad, Filozofski fakultet, Univerzitet u Nišu

Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M., (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.10, No 2, 170-180.

Bianchi, R., Boffy, C., Hingray, C., Truchot, D., & Laurent, E. (2013). Comparative symptomatology of burnout and depression, *Journal of Psychology* 18(6), 782-787.

Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253

Craft U., (2006). Burned out. *Scientific American mind*, June/July 2006

Cuculić, A., (2006). Stres I burn-out kod djelatnika penalnih institucija. *Kriminologija I socijalna integracija*. 15 (2).

Kokkinos, M., (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 397-422.

Schaufeli, W. B., Leiter, M.P., & Maslach C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, Vol. 14, No.3.

Чабаркапа, М., (2009). Синдром изгарања на послу код наставника. *Настава и васпитање*, 2, 268-285.