

PARTICULARITĂȚILE ARDERII PROFESIONALE ÎN RÂNDUL EDUCATORILOR

PAVLENKO Lilia, dr., conf. univ., Universitatea de Stat din Tiraspol,

ȘORIC Olga, studentă, Universitatea de Stat din Tiraspol,
educator, creșă-grădinița „Licurici”, or. Cupcini, r. Edineț,

Rezumat. *Învățământul preșcolar se axează în întregime pe procesul de interacțiune dintre educator și copil, iar din moment ce educatorul pentru copil este destul de semnificativ, el este responsabil pentru calitatea acestui proces. Rezultă, că alături de copii ar trebui să fie educatori înalt profesioniști. Profesia de pedagog este una dintre cele mai consumatoare de energie, implementarea căreia necesită costuri intelectuale, emoționale și mentale uriașe.*

Conținutul articolului dat vizează analiza uneia dintre cele mai arzătoare probleme cu care se confruntă educatorii astăzi în instituțiile de învățământ preșcolar – arderea profesională.

Abstract. *Preschool education focuses entirely on the process of interaction between educator and child, and since the educator for the child is quite significant, he is responsible for the quality of this process. It follows that next to the children there should be highly educated specialists. The teaching profession is one of the most energy consuming, the implementation of which requires huge intellectual, emotional and mental costs.*

The content of this article aims to analyze one of the most burning issues facing educators today in preschool education - vocational burning.

Cuvinte-cheie: *ardere profesională, sindromul burnout, educatori*

Keywords: *burnout, burnout syndrome, educators*

Introducere

Schimbările moderne din domeniile educației, culturii, economiei, tehnicii etc. solicită mult facultățile psihice superioare și abilitățile sociale ale omului contemporan. Programul încărcat de lucru, ritmul accelerat și intens, nocivitatea ambientală sunt câțiva dintre factorii majori care duc la apariția stresului psihosocial și cel profesional. Cadrele didactice își petrec o mare parte a timpului la locul de muncă, fiind implicate în multe și diverse activități educaționale, cât și relaționale cu alți colegi de serviciu: cadre didactice, manageri, fapt ce solicită un mare efort psihic, emoțional, intelectual de la fiecare. Ele au nevoie de mai mult timp și cunoștințe de a se pregăti de activități, ore, etc., de aceea, peste o anumită perioadă parvine surmenajul atât fizic, cât și moral.

Studiile au dovedit că pedagogii sunt predispuși la simptome de oboseală emoțională treptată și devastare, așa numitul, sindromul epuizării emoționale. Practica pedagogică reală arată că astăzi frecvent se întâlnește pierderea interesului față de copil ca persoană, respingerea lui așa cum este,

simplificarea laturii emoționale a comunicării profesionale. Respectiv, cercetarea acestui subiect rămâne destul de actuală.

Abordări teoretice. De ce a apărut conceptul de *ardere profesională* cunoscut ca sindromul burnout? Această noțiune a fost propusă de A. Morrow în 1981 pentru a defini starea care poate interveni la specialiștii din grupurile profesionale de risc. Freudenberger (autorul ideii epuizării profesionale, 1974) a analizat starea de demoralizare, decepție, manifestările de tensiune, astenie și suprasolicitare pe care le suportau angajații clinicilor psihiatrice. El a menționat că acest fenomen este răspândit, în special, în sfera așa numitelor profesii sociale, în care specialistul se confruntă cu problemele altor persoane [8]. Particularitățile și simptomele sindromului arderii profesionale a fost subiect de cercetare în studiile realizate de către mulți psihologi ca C. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter, C. Cooper, M. Huberman, M. Zlate ș.a. În Republica Moldova subiectul discutat este reflectat în lucrările mai multor autori, cum ar fi: D. Antoci, O. Paladi, I. Gîncu etc.

La finele anilor șaptezeci au început să apară în mod sistematic studii empirice asupra acestui fenomen. În lucrările științifice se regăseau mai multe definiții ale sindromului burnout, dintre care cea mai general acceptată o constituia definiția propusă de C. Maslach. Potrivit autoarei „sindromul burnout este o stare de epuizare emoțională, depersonalizare și realizare personală redusă, care apare la angajații, funcția cărora implică contact intens cu oamenii” [apud 2]. V. V. Boyko (2002) explică burnout-ul emoțional ca „un mecanism de apărare psihologică dezvoltat de o persoană sub forma unei excluderi complete sau parțiale a emoțiilor (scăderea energiei acestora) ca răspuns la influențe psihotraumatice selectate” [1]. Există alte definiții ale sindromului burnout, care reflectă diverse modalități de abordare a fenomenului în cauză, fie psihologică, psihosocială sau sociologică. De exemplu, Cerniss îl definește ca pierderea idealismului și entuziasmului provocată de contextul organizational; Edelwich și Brodsky, la fel, văd o pierdere progresivă a idealismului, a energiei și a scopului, situație cu care se confruntă angajații din profesiile sociale, ca urmare a condițiilor de muncă etc. [apud 8].

Din cele relatate, reiese, că burnout reprezintă un construct teoretic tridimensional specific angajaților din sfera socială, fapt care îl putem observa în figura de mai jos.



Figura 1. Reprezentarea tridimensională a conceptului burnout

Alte cercetări vizavi de acest concept au scos în evidență ideea că sindromul dat indică la o stare de epuizare emoțională, mentală, fizică care se dezvoltă ca urmare a stresului cronic nerezolvat la locul de muncă. Dezvoltarea acestui sindrom este tipică pentru profesiile altruiste în care domină preocuparea pentru oameni (asistenți sociali, medici, asistente medicale, profesori, educatori etc.) (M.M. Skugarevskaya, 2009) [8]. Cercetătorii L.A. Kitaev-Smîk și E.S. Bobrova (1989) au prezentat un mecanism de dezvoltare a epuizării, și anume: tiparele generale ale manifestărilor socio-psihologice ale stresului provin din faptul că fiecare persoană, ca element al populației umane, este întruchiparea contradicțiilor dintre personal și public. Atât lipsa de comunicare, cât și excesul de norme stabilite evolutiv de aglomerare a oamenilor le provoacă suferință. Esența psihologică a omului, ca ființă socială, îi cere să implementeze tendințe altruiste. Dar, nici o singură persoană cu conștiința sa individuală nu poate renunța complet la motivele sale egoiste. Echilibrarea constantă a acestor două tendințe este sursa a numeroase manifestări de stres, care la rândul lor conduc la progresul sau regresia personalității [5].

În baza celor spuse se desprind câteva caracteristici de bază ale sindromului cercetat:

- starea de apatie socială, rezultată din suprasolicitarea emoțională;
- manifestarea unor trăiri și atitudini negative față de colegi și clienți;
- autoaprecierea profesională joasă - sentimentul de incompetență, lipsa de aptitudini creative, inovatoare, uneori suportarea stării de vinovăție provocate de autoevaluarea insuficienței rezultatelor activității profesionale etc.

Cercetările din literatura de specialitate ale evoluției sindromului burnout constată că acesta în dezvoltarea sa a trecut prin două etape: *descriptivă*, specifică anilor optzeci ai secolului trecut, și *empirică*, în care accentul s-a plasat preponderent pe determinarea factorilor de risc în apariția acestui fenomen [apud 8].

În cadrul etapei descriptive s-a reliefat mai cu seamă perspectiva psihologică în abordarea conceptului burnout, tratând acest fenomen la nivel de persoană. Cercetătorii menționează, că grație perspectivei psihologice, există un profil al persoanei predispuse sindromului burnout, se cunoaște reacția pe care o manifestă în raport cu munca sa, tradusă în termeni de absenteeism, insatisfacție în muncă, intenția de a pleca din serviciu, lipsă de angajament și prestație slabă etc. Din această perspectivă vina pentru burnout este atribuită persoanei, iar drept soluție poate servi efortul personal în dezvoltarea calităților ce ar spori reziliența la factorii de risc.

Odată cu creșterea numărului cercetărilor empirice, a devenit tot mai evident rolul primar pe care-l joacă contextul organizațional și social în apariția sindromului burnout. Astfel, după anii optzeci a luat amploare *abordarea socială a fenomenului burnout*, preocuparea căreia constă în identificarea acelor aspecte ale activității de muncă și organizației în ansamblu care pot declanșa sindromul burnout. Analiza lucrărilor științifice în domeniu a arătat că burnout poate fi rezultatul unui

stres îndelungat, care se deosebește de prea mult stres [5, 7, 8 etc.]. Ultimul implică prea multă presiune, prea multe cerințe, în urma cărora persoana se simte apăsată, însă rămâne încrezătoare în viitor și știe că în momentul în care lucrurile reintră în normal se va simți imediat mai bine. Burnout, dimpotrivă, implică prea puțin: prea puțină recunoaștere, prea puțină certitudine, prea puțin control. Respectiv, persoana în starea de burnout se simte golită, demotivată, nepăsătoare, fără speranța în viitor. Cineva spunea: „Când ești stresat, te simți înecat; când ești burnout, te simți secăt”. Ajunsă într-o stare de burnout persoana își reduce productivitatea, își “devorează” energia, simțindu-se neajutorată și plină de resentimente. Stresul intensifică emoțiile, burnout le anulează; stresul produce o senzație de urgență și hiperactivitate, burnout produce încremenire lipsită de speranță; stresul determină pierderea energiei, burnout determină pierderea motivației, idealurilor și speranțelor; stresul ne afectează în primul rând fizic, burnout ne afectează în primul rând emoțional” [7].

Potrivit psihologului M.A. Șceaveleva, în procesul activității profesionale pot apărea numeroși factori emoționali, determinând un sentiment în creștere de nemulțumire, acumularea de oboseală, ceea ce duce la crize profesionale, epuizare. Rezultatul acestor procese sunt simptome fizice: dureri de cap frecvente; insomnie. În plus, există simptome psihologice și comportamentale: sentimentul de plictiseală; scăderea nivelului de entuziasm; resentiment; incertitudine; iritabilitate; incapacitatea de a lua decizii. În consecință, apare o scădere a eficienței activității profesionale [apud 7].

Manifestarea burnout-ului la educatori. Caracteristicile epuizării profesionale descrise mai sus se regăsesc și în mediile educaționale. Spre exemplu, E. Yu. Kostin evidențiază *două grupuri de factori* în rândul educatorilor *care influențează apariția sindromului de epuizare sau a arderii profesionale* [6]. *Prima grupă* este reprezentată de factori externi, printre care se enumeră: specificul activității pedagogice profesionale - nevoia de empatie, simpatie, responsabilitate morală pentru viața și sănătatea copiilor care i-au fost încredințate, experiența de muncă; - factorul organizatoric: aglomerația săptămânii de lucru; salarii mici; natura intensă a lucrării; nemulțumire la locul de muncă; lipsa unei legături clare între procesul de învățare și rezultatul obținut, discrepanța dintre rezultatele obținute și eforturile depuse; - transformări în domeniul educației care au condus la schimbarea relației dintre subiecții procesului de învățământ; atmosferă nefavorabilă în cadrul corpului didactic: componența omogenă a echipei, prezența conflictelor pe verticală și orizontală, situația nervoasă.

Al doilea grup este reprezentat de *factori externi*: - factorul comunicativ: lipsa abilităților de comunicare și a capacității de a ieși din situații dificile de comunicare cu copiii, părinții, administrația; incapacitatea de a-și regla propriile situații emoționale; - factorul personal: decesul și boala gravă a celor dragi; dificultăți materiale; relație slabă între soți; lipsa condițiilor normale de viață; lipsa de atenție acordată pentru gospodărie; nemulțumirea față de autorealizarea lor în diverse situații de viață și profesionale.

Printre primele riscuri de „burnout” V.V. Boyko (2009) enumeră responsabilitatea înaltă pentru viața și sănătatea copiilor. Riscul este crescut de: un nivel ridicat de labilitate emoțională, autocontrol ridicat la suprimarea emoțiilor negative, motivarea comportamentului cuiva, creșterea anxietății și a reacțiilor depresive, stima de sine ridicată/scăzută, înțelegerea rolului celuilalt în societate, capacitatea insuficientă de a gestiona emoții [1].

„Criza pedagogică”, „epuizarea”, „burnout” nu înseamnă devastare, dispariția forței mentale, acestea se reînnoiesc constant atunci când cadrele didactice primesc satisfacții din munca lor, se realizează în profesie, își îmbunătățesc abilitățile și dezvoltare personală.

După cum menționează autorii, profesia de pedagog aparține categoriei de stresanți, necesitând mari rezerve interne de la acesta. Creșterea culturii tolerante a pedagogului contribuie la înlăturarea stresului emoțional și la dezvoltarea stabilității emoționale. În fața dificultăților vieții, persoanele sunt nevoite să caute un echilibru între adaptarea la realitate și dezvoltarea potențialităților care permit să-și afirme propria individualitate. Toată viața este o schimbare a episoadelor de la instabilitate la stabilitate [6].

Sindromul de epuizare nu poate fi numit o problemă personală – el se referă nu numai la o anumită persoană, ci și la organizația în care lucrează persoana: eficiența educatorului scade, numărul de erori crește, există dorința de a scăpa sau de a înlătura problemele, se iau decizii pripite, neconsiderate. Un rol important în formarea arderii profesionale îl joacă nu numai caracteristicile individuale ale educatorilor înșiși, ci și caracteristicile activităților lor, precum și condițiile și conținutul muncii. Există o relație inversă între severitatea epuizării la educatorii unei instituții de învățământ preșcolar și nivelul de satisfacție în muncă a acestora: cu cât nivelul de satisfacție în muncă este mai mare, cu atât este mai puțin pronunțat sindromul burnout [5].

O persoană mulțumită de munca găsește în ea mai mult plăcut decât neplăcut. Una dintre sarcinile importante ale șefului unei instituții preșcolare este munca eficientă cu personalul: selecția, asistența în adaptare și certificare. Depinde de lider cum se vor simți educatorii în echipă.

Cercetătorii constată că epuizarea în rândul educatorilor include specificul activității pedagogice profesionale, caracterizat prin încărcare emoțională mare și prezența unui număr mare de factori emoționali, atât obiectivi, cât și subiectivi, care afectează munca unui educator și pot provoca tensiuni severe și stres. Nevoia de empatie, simpatie, responsabilitate morală pentru viața și sănătatea copiilor care i-au fost încredințate, desfășurate în modul de control intern și extern, contribuie la apariția unor stări emoționale adverse și la formarea unui comportament protector. Influența factorului organizatoric în condițiile unei instituții de învățământ preșcolar se manifestă cel mai adesea într-o atmosferă psihologică nefavorabilă în cadrul cadrelor didactice. Compoziția omogenă a echipei, prezența conflictelor orizontale și verticale, un mediu nervos îi încurajează pe unii să-și irosească emoțiile, în timp ce alții caută modalități de a-și salva resursele mentale. Alt moment se

referă la factorul personal, care se manifestă prin nemulțumire față de autorealizarea sa în diverse situații de viață și profesionale.

Cum de rezistat arderii profesionale? Potrivit lui N. A. Aminov, N. V. Molokanov, I. A. Zimnyaya, predominanța abilităților emoționale speciale în structura celor instrumentale determină rezistența la dezvoltarea sindromului de burnout emoțional.

În primul rând, educatorii care suferă de epuizare emoțională (burnout profesional) trebuie să-și simtă din nou importanța și nevoia, să găsească un nou flux de inspirație și motivație.

După cum relatează specialiștii din domeniu, există o mulțime de metode de prevenire și depășire a epuizării emoționale, dar cel mai important este sprijinirea cadrelor didactice în procesul de activitate, în cadrul instituției de învățământ preșcolar, a echipei de muncă. Pentru aceasta, este important ca liderul să se gândească la algoritmul acțiunilor corecte pentru reabilitarea educatorului. Este important de reținut că riscul de burnout este redus când locul de muncă este stabil și atractiv, oferă oportunități de creativitate, creștere profesională și personală [3].

Pe lângă acestea, pentru ca rezultatul să fie pozitiv, este necesar de creat condiții:

- *confort psihic*: să ofere sprijin psihologic și emoțional, remunerare echitabilă pentru munca prestată de educator și sporuri în funcție de merit;

- *motivare*: căutarea de stimulente suplimentare pentru activități, implicare în noi proiecte;

- *extinderea domeniului de responsabilitate*.

Este important ca educatorul să poată lua anumite decizii în mod independent, să beneficieze de condiții pentru o muncă confortabilă și favorabilă, de timp și spațiu pentru pauze, odihnă, să se organizeze training-uri educative, motivante, personale; seminare motivante, antrenamente de eficacitate personală, exerciții de dezvoltare a creativității etc. cu efect pozitiv. Comunicarea deschisă și prietenoasă între șef și educator va fi o garanție a confortului psihologic pentru ambele părți [8].

În concluzie, creșterea prestigiului profesiilor legate de creșterea copiilor, ca profesor, educator, crearea unei atmosfere de respect pentru munca lor, dezvoltarea măsurilor de sprijin social, dezvoltarea resurselor umane în ceea ce privește competența educațională a cadrelor didactice, formarea, recalificarea educatorilor va asigura competența lor profesională capabilă să răspundă provocărilor societății moderne.

Bibliografie

1. Бойко, В.В., Ковалев, А.Г., Панферов, В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – Спб.: Питер, 2009. - 207 с. 2.

2. Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – изд. 3-е. – СПб.: Питер, 2011. – 336 с. 4.
3. Дубиницкая, К. А. Особенности проявления феномена профессионального выгорания у воспитателей детского сада // Социальная психология малых групп: Материалы I всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора А. В. Петровского. /Отв. ред. М. Ю. Кондратьев. М: МГППУ, 2009. 23с.
4. Китаев-Смык, Л.А., Боброва, Э.С. Социально-психологические проявления стресса и синдром «выгорания личности» // Активизация личности в системе общественных отношений. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. – М., 1989. с.24-25.-9.
5. Костин, Е. Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М. А. Шолохова. Педагогика и психология, 2013. -№ 2. с.44-48.
6. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. учебное пособие / Краснояр.гос. пед. Ун-т им. В. П. Астафьева. Красноярск, 2013. 213 с.
7. Роньжина, М.В. Исследование эмоционального выгорания у воспитателей дошкольных учреждений. Ульяновск, 2020.
8. Скугаревская, М.М. Синдром эмоционального выгорания / М.М. Скугаревская // Медицинские новости. 2009. №7. с. 3-9.