

ЧАСТЬ 3

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕР

УДК159.944:37.091.12(510)

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В КИТАЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Ли Даян, С.Г. Туболец

*г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
(e-mail: 707595645@qq.com)*

С середины XX века социально-профессиональное разделение труда становится все более очевидным. Бурное развитие всех сфер жизни, требования социально-экономической ситуации выдвигают всё более жёсткие требования к современным профессиональным кадрам. В любой должности нужны люди с богатым потенциалом, высоким уровнем саморазвития, лидерскими и исполнительными способностями в сложных задачах. Но все более высокие профессиональные требования также приносят новые профессиональные проблемы работникам: эмоциональное выгорание на рабочих местах.

Цель исследования: рассмотреть теоретический аспект проблемы эмоционального выгорания в Китае.

Материал и методы. В ходе исследования изучены источники, раскрывающие сущностные подходы к проблеме эмоционального выгорания в Китае. Исследование проводилось на основе общенаучных и системных методов, которые позволяют рассматривать проблему комплексно (анализ, синтез, индукция, авторские обобщения).

Результаты и их обсуждение. Термин эмоциональное выгорание впервые предложен Г. Фрейденбергером в 1974 году. Он считал, что выгорание на работе – это симптом эмоционального истощения, который чаще всего возникает в системе помогающих профессий. Автор указывал, что выгорание вызывается чрезмерной работой сотрудника на рабочем месте, игнорированием собственных личных потребностей. Данное явление является результатом излишних попыток соответствовать каким-то личным или социальным ожиданиям. В дальнейшем исследователи (Маслах и др.) рассмотрели процесс эмоционального выгорания на работе с точки зрения социальной психологии. Был сделан вывод о том, что данный синдром возникает в ответ на длительные эмоциональные и межличностные стрессоры на работе. Исследователи суммировали симптомы индивидуального эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личных достижений как симптомы профессионального выгорания. С организационной точки зрения выгорание связано с нереалистичными ожиданиями относительно своей работы, что может привести к разочарованию. Выгорание часто вызвано несоответствием между тем, что работники дают, и тем, что они получают, особенно в сфере образования.

Значимое научное внимание к проблеме эмоционального выгорания педагогических работников в Китае свидетельствует о важности проблемы.

Китайские исследователи Wang Fang и Xu Yan [5] в 2005 г. предложили четырехмерную модель выгорания на работе. В качестве составляющих они выдвинули: эмоциональное истощение учителей; их межличностное отчуждение; чувство бессмысленности в собственной работе; чувство истощенности знаний (первые три измерения модели соответствуют трехмерной модели Маслаха).

Wu Xinchun and Zhang Jun [6] предположили, что профессиональное выгорание педагогического работника относится к экстремальной реакции, когда учителя не могут справиться с нагрузкой. Они считают, что это истощение эмоций, отношения и поведения учителей при высоком уровне напряжения в течение длительного времени. В 2010 г. в своём исследовании Zhu Hailin [10] подсчитал, что, по крайней мере, 30% опрошенных им учителей имели явные симптомы профессионального выгорания. Он сделал вывод, что длительное выгорание приводит педагогов к плохому состоянию, которое отражается во всех аспектах, влияет на их личную жизнь, работу, учебу, собственное профессиональное развитие и физическое и психическое здоровье.

С тех пор как в Китае в научных кругах появилась концепция профессионального выгорания, исследования по её профилактике никогда не прекращались. Согласно результатам опроса китайской сети развития людских ресурсов China Human Resources Development Network «job burnout index» [4, с. 100], 70% респондентов имеют один из трех показателей профессионального выгорания (эмоциональное истощение, цинизм и низкое чувство удовлетворённости). 39,2% опрошенных показали выгорание по двум показателям. Они находились в умеренном состоянии профессионального выгорания. 13% опрошенных показали профессиональное выгорание по всем трем показателям (высокая степень выгорания). Среди данной когорты опрошенных феномен выгорания был особенно серьезным среди государственных гражданских служащих, учителей и медицинского персонала. Подобный результат говорит о необходимости профилактики профессионального выгорания. Она может изменить рабочее состояние учителей, повысить их удовлетворенность работой, улучшить состояние психического здоровья.

Zhao Chunyang [8] пришел к выводу, что истоки профессионального выгорания учителей лежат в трёх плоскостях: общество, организация и личность. Общество возлагает на учителей большие надежды, и напряжение, которое испытывают учителя, возрастает вместе с этим. Главная причина на организационном уровне заключается в том, что многие школьники, студенты не заинтересованы в обучении. Это заставляет учителей тратить больше эмоциональной и профессиональной энергии. Существуют также высокая загруженность педагогических работников, неоднозначность роли учителей и проблемы, вызванные ролевыми конфликтами. Например, когда учителя смотрят на проблемы с точки зрения учеников и с точки зрения школы, иногда возникает определенное противоречие, которое вызвано ролевыми конфликтами. Во-вторых, степень свободы учителей взаимосвязана, а степень свободы учебной программы учителей имеет обратную корреляцию с их профессиональным выгоранием.

Zeng Lingjuan [9] обобщил зарубежные исследования по выгоранию на работе и пришел к выводу, что к выгоранию на работе приводят следующие причины: психологические (личностные факторы); соматические, вызывающие такие проблемы, как хронические заболевания; поведенческие (частое курение, чрезмерное потребление кофе и другие формы саморазрушающего поведения); социальные

(отсутствие социального контакта, самоизоляция и отчуждение); проблемное отношение (негативное, пессимистическое, индифферентное); организационные (отсутствие автономии, длительный рабочий день, несоответствие системы оплаты труда).

В своем исследовании Yang Xiuyu [7] суммировал основные причины профессионального выгорания учителей следующим образом:

1. Общественное давление, связанное с высокими ожиданиями от системы образования.

2. Ролевые конфликты и неоднозначность ролей.

3. Личностный фон, который связан с профессиональным ростом учителя, личностными убеждениями и особенностями и т. д.

4. Обучающиеся и педагогическая ситуация, которая включает в себя количество учеников и студентов, их качество, степень усвоения знаний и т. д.

Исследование Zhang Xia, Wang Linxue [11] приводит ряд причин профессионального выгорания учителей в Китае: несправедливое отношение; разрыв между социальным статусом и жизненным давлением; высокая частота прохождения одного и того же курса; скучная работа; отсутствие новых идей; отсутствие четкой карьерной цели; чрезмерные социальные ожидания; общество предъявляет слишком много требований к роли учителя; школы предъявляют большие требования к обязанностям учителей; неэффективность школьной системы; недостаточность гуманности руководства.

Качественный анализ первопричин проблемы даёт возможность наметить пути предотвращения появления выгорания на работе. Чжан Ся предложил следующие способы предотвращения профессионального выгорания педагогических работников: организовывать отдых учителей и групповые поездки для улучшения коммуникации между сотрудниками; уделять внимание работе, жизни, семье и психологическим условиям учителей; установить разумную систему оплаты труда; уделять внимание подготовке и развитию учителей; создавать более совершенный механизм стимулирования. Фактически, его исследование предлагает профилактическую программу на школьном уровне.

Ян Сю выдвинул предположение, что выгорание на работе учителей неизбежно. Автор предложил план действий, направленный на поддержку и помощь учителям в период выгорания, чтобы помочь им выйти из данного состояния. В частности, Ян Сю пишет, что школа должна осуществлять открытое и демократическое административное управление, наделять учителей большей профессиональной автономией и большей свободой, предоставлять учителям больше возможностей участвовать в принятии решений. Такие действия помогут стимулировать трудовой энтузиазм и мотивацию учителей, создав более сильное чувство ответственности и сопричастности. Механизм стимулирования связан с четким вознаграждением и наказанием. Это даст возможность дифференцировать педагогическую эффективность учителей, отражать общую школьную культуру духа конкуренции и предотвращать выгорание через построение кампусной культуры. Gao Jinguo, Yu Hong [2] также предложили улучшить отношение к учителям и создать более благоприятную социальную среду для профессии учителя. Образовательное учреждение должно установить хорошую школьную атмосферу, стиль обучения, связанные с профессионализмом учителей. Важно содействовать повышению профессионального уровня и педагогического мастерства учителей. Одновременно сами учителя должны ориентироваться на воспитание здоровой личности и избавление от профессионального выгорания.

Li Zhaoliang [3] и другие рассматривают психологический аспект в деятельности по профилактике эмоционального выгорания. Исследователи рекомендуют учителям повысить уверенность в себе, изменить необоснованные когнитивные концепции, изменить мотивацию и собственные плохие личностные характеристики. Предполагается, что эти действия смогут облегчить процесс выгорания на работе. Повышение качества труда и жизни учителей, эффективности их труда, создание хорошей и гармоничной организационной атмосферы, установление хорошей социальной поддержки и поддержки со стороны коллег – это эффективный план по облегчению профессионального выгорания.

Профилактика выгорания должна осуществляться на основе профессиональной личностно-психологической подготовки педагогов, через обучение базовым знаниям психологии и практическую подготовку умения противостоять давлению с целью повышения личностно-психологических способностей педагогов.

Интересны взгляды на профилактику эмоционального выгорания Fu Duanxiang [1]. Исследователь утверждает, что эффективными путями решения проблемы являются: повышение социального статуса учителей, создание эффективной сети социальной поддержки; создание хорошей рабочей атмосферы для учителей; совершенствование системы управления.

Точка зрения Zhao Chunyang [8] состоит в том, чтобы эффективно повысить социальное доверие к учителям – в доверительной среде учителя будут более активны. Общество и школа должны создать соответствующую систему стимулирования и распространить вознаграждение учителей на социальный уровень. Предполагается выдвигание целевых программ продвижения и рабочие задачи для педагогов с различным стажем.

Заключение. Процесс эмоционального выгорания учителей – распространённое явление в Китае. Об этом свидетельствуют как результаты социального мониторинга, так и значимое число научных исследований проблемы. Для снижения негативных последствий эмоционального выгорания педагогических работников предлагается ряд мер. К их числу относятся: меры социального стимулирования и поддержки со стороны социума (повышение социального статуса учителей, создание эффективной сети социальной поддержки, совершенствование системы управления, формирование благоприятной социальной среды для профессии учителя; отработка более совершенных механизмов стимулирования профессиональной деятельности и т.д.). С другой стороны, стоит задача по организации само и психологической помощи представителям профессии (повышение профессионального уровня и педагогического мастерства учителей, организация полноценного разнообразного отдыха учителей, содействие в саморазвитии учителей и т.д.).

В целом, для решения проблемы эмоционального выгорания педагогических работников на местах, целесообразным видится создание конкретных программ профилактики, которые возможно создавать на основе изучения условий конкретного образовательного учреждения, с учётом особенностей педагогического коллектива и возможностей организации.

Список литературных источников:

1. Fu Duanxiang. Research on the current situation, causes and Countermeasures of College Teachers' job burnout / Fu Duanxiang // Exploration of higher education. – 2015. – № 3. – P.119-122.
2. Gao Jingyu. Causes and Countermeasures of teachers' job burnout / Gao Jingyu, Yu Hong // Education exploration. – 2004. – № 2. – p.95-97.

3. Li Zhaoliang. Investigation and Countermeasures of College Teachers' job burnout / Li Zhaoliang // *Medicine and society*. – 2006. – № 11. – P.49-52.
4. Wang Dasheng. Theory of job burnout and intervention methods / Wang Dasheng // *Economic and social development*. – 2011. – 9.02. – P.100-102.
5. Wang Fang. Job burnout of primary and secondary school teachers and its relationship with social support / Wang Fang, Xu Yan // *Acta psychologica Sinica*. – 2004. – № 5. – P. 568-574
6. Wu Xinchun. Prevention of teachers' job burnout / Wu Xinchun, Zhang Jun // China Light Industry Press, 2008.
7. Yang Xiuyu. Analysis of teachers' job burnout. foreign education research / Yang Xiuyu, Yang Xiumei // 2002. – № 2. – P.56-60.
8. Zhao Chunyang. Research on the related factors of teachers' job burnout. 2005. Northeast Normal University, MA thesis
9. Zeng Lingjuan. A survey of Foreign Studies on job burnout / Zeng Lingjuan, Wu Xinchun // *Journal of Shenyang Normal University (SOCIAL SCIENCE EDITION)*. – 2003. – №1 – P. 81-84.
10. Zhu Hailin. Psychological analysis of teachers' job burnout / Zhu Hailin // *Heilongjiang Education (Research and evaluation of Higher Education)*. – 2007. № 4. – P.10-12.
11. Zhang Xia, Wang Linxue. An Empirical Study on the causes and Countermeasures of College Teachers' job burnout in China / Zhang Xia, Wang Linxue // *Journal of Xi'an University of Electronic Science and Technology (SOCIAL SCIENCE EDITION)*. – 2013. – №4. – P. 50-57.

UDC 373.6-057.87

THE ROLE OF CAREER GUIDANCE IN THE PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF HIGH SCHOOL STUDENTS

N.Y. Andrushchenko, S.A. Martirosyan

Vitebsk, Vitebsk State University named after P.M. Masherova

(e-mail: andru-natalya@yandex.ru)

The best solution to the problem of «who to be?», the search for which inevitably has to be engaged by any person at a certain stage of age and social formation, is important not only for him personally, but also for society as a whole. Professional orientation is called to help the young generation in their professional self-determination. Career guidance is considered a direct continuation of all pedagogical work with students and in some sense is considered its natural completion. Full assistance to a high school student in choosing a specialty can not only help him organize the educational activity itself, but also brings components of calmness to the high school student's attitude to his own future.

The increased requirements of modern production to the level of professional training of personnel to an even greater extent than before actualize the difficulties of professional orientation of the younger generation, since the professional intentions of a significant part of the students often do not meet the needs of the national economy in the personnel of a particular specialty. Career guidance of young people, according to its own essence, is considered not only a pedagogical problem, it is more correct to call it a social problem, for the solution of which the efforts of teachers alone are obviously not enough. The essence of career guidance as a social problem is expressed in the need to overcome the contradiction between the fairly existing needs of society in a balanced structure of personnel and the inadequately formed subjective professional aspirations