

УДК 378

Н.В. Абрамкина, канд. филолог. наук

Севастопольский национальный технический университет

Студгородок, г. Севастополь, Украина, 99053

E-mail: root@sevgtu.Sebastopol.ua

С.А. Наличаева

ЧФ МГУ им. М.В.Ломоносова

Ул. Гер. Севастополя 13, Севастополь, Украина

ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Анализируется синдром психологического выгорания как неотъемлемый атрибут профессиональной деятельности преподавателей.

Для человека профессия является источником существования и возможностью личностной самореализации. Под воздействием профессиональной деятельности человек развивается, прогрессирует, но могут возникать и нарушения личности, проблемы со здоровьем, и, как итог, профессиональное выгорание. Данное исследование посвящено изучению “выгорания” преподавателей высшей школы, профессионалов в сфере “человек-человек”.

Синдром выгорания – сложное явление. С одной стороны он разрушительно влияет на психологическое и физическое здоровье самого преподавателя, а с другой стороны у профессионала появляется безразличие к работе, обесценивание личности студента, появляется отношение к студенту ни как к отдельному субъекту, а как к объекту своей деятельности. «Выгорание» преподавателей сказывается, в конечном счёте, на результативности всей его работы и на жизни профессионала в целом. Учёт психологического и физического состояния преподавателей, диагностика хронического утомления, своевременное выявление первых признаков эмоционального выгорания, и установление причин их возникновения, психологическая поддержка и сопровождение профессионалов – являются необходимыми условиями длительной и плодотворной работы преподавателя. Многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности [1, с. 229]. В наибольшей степени профессиональным деформациям подвержены профессии типа «человек – человек». Т.к. общение с другим человеком включает и его обратное воздействие на субъект данного труда.

Первые работы про «выгорание» появились в 70-е годы в США. Одним из основоположников идеи выгорания является Х. Фреденбергер, американский психиатр, работавший в службе медицинской помощи. Он в 1974 году описал феномен, который наблюдал у себя и своих коллег (истоще-

ние, потеря мотиваций и ответственности) и назвал его запоминающейся метафорой – выгорание. Другой основоположник идеи выгорания - Кристина Маслач – социальный психолог, она определила это понятие как синдром физического и эмоционального истощения, с развитием отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, включая утрату понимания и сочувствия по отношению к студентам, клиентам или пациентам.

Существует множество теорий развития синдрома выгорания. Ряд исследователей считает основными предпосылками наличие организационных проблем (слишком большая рабочая нагрузка, недостаточная возможность контролировать ситуацию, отсутствие организационной общности, недостаточное моральное и материальное вознаграждение, несправедливость, отсутствие значимости выполняемой работы) [2, с. 397]. В то же время другие исследователи считают более важными личностные характеристики (низкая самооценка, тревожность и др.). Таким образом, нет единых взглядов на вопрос развития выгорания, отсутствуют устоявшиеся единые диагностические критерии. Существует множество моделей изучения психического «выгорания». По мнению Кристины Маслач, синдром выгорания является трёхмерной конструкцией и включает следующие составляющие: эмоциональное истощение (сниженный эмоциональный тонус, утрата интереса к окружающему, эмоциональное перенапряжение), деперсонализацию (обезличивание отношений с другими людьми, повышение зависимости от других, циничность установок по отношению к реципиентам (пациентам, подчиненным, ученикам)), редуцирование личных достижений (негативная оценка себя, собственных достижений, снижение профессиональной мотивации). Японские исследователи считают, что для определения выгорания к трехфакторной модели Маслач следует добавить четвертый фактор «Involvement» (зависимость, вовлеченность), который характеризуется головными болями, нарушением сна, раздражительностью и др., а также наличием химических зависимостей (алкоголизм, табакокурение) [3, с. 43]. В 10 пересмотре Международной классификации болезней синдром выгорания был описан под рубрикой Z.73.0 как «Выгорание – состояние полного истощения». Люди с синдромом выгорания обычно имеют сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции. Наблюдаются хроническая усталость, когнитивная дисфункция (нарушения памяти и внимания), нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями, личностные изменения. Возможно развитие тревожного, депрессивного расстройств, зависимостей от психоактивных веществ, суицид. Общими соматическими симптомами являются головная боль, гастроинтестинальные (диарея, синдром раздраженного желудка) и кардиоваскулярные (тахикардия, аритмия, гипертония) нарушения.

Существует множество теорий развития синдрома эмоционального выгорания. Ряд исследователей [4] считает основными предпосылками на-

личие организационных проблем (слишком большая рабочая нагрузка, недостаточная возможность контролировать ситуацию, отсутствие организационной общности, недостаточное моральное и материальное вознаграждение, несправедливость, отсутствие значимости выполняемой работы). В то же время другие исследователи считают более важными личностные характеристики (низкая самооценка, высокий невротизм, тревожность и др.). Таким образом, нет единых взглядов на вопрос этиопатогенеза выгорания, отсутствуют устоявшиеся единые диагностические критерии.

Более всего риску возникновения СЭВ подвержены лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе. В их представлении настоящий специалист – это образец профессиональной неуязвимости и совершенства. Входящие в эту категорию личности, ассоциируют свой труд с предназначением, миссией, поэтому у них стирается грань между работой и личной жизнью. В ходе исследований были выделены еще три типа людей, которым грозит СЭВ.

Первый тип – так называемый "педантичный". Основные характеристики этого типа: добросовестность, возведенная в абсолют; чрезмерная, болезненная аккуратность, стремление в любом деле добиться образцового порядка (пусть в ущерб себе).

Второй тип – "демонстративный". Люди этого типа стремятся первенствовать во всем, всегда быть на виду. Вместе с тем им свойственна высокая степень истощаемости при выполнении незаметной, рутинной работы.

Третий тип – "эмотивный". "Эмотики" бесконечно, противоестественно чувствительны и впечатлительны. Их отзывчивость, склонность воспринимать чужую боль как собственную граничит с патологией, с саморазрушением, и все это при явной нехватке сил сопротивляться любым неблагоприятным обстоятельствам.

Люди первого типа часто бывают излишне привязаны к прошлому; у них основные симптомы переутомления – апатия, сонливость. У людей второго типа переутомление выражается в излишней раздражительности, гневливости. На этом фоне повышается давление, возникают проблемы с засыпанием. В этом случае рекомендуется выпить вечером стакан теплого молока и принять успокаивающую ванну или душ. Люди третьего типа при стрессах страдают бессонницей, у них возможно появление повышенной тревожности.

Синдром "Эмоционального выгорания" включает в себя 3 стадии, каждая из которых состоит из 4-х симптомов:

1-я стадия "Напряжение" – симптомы:

- неудовлетворенность собой,
- "загнанность в клетку",
- переживание психотравмирующих ситуаций,
- тревожность и депрессия.

2-я стадия "Резистенция" – симптомы:

- неадекватное, избирательное эмоциональное реагирование,
- эмоционально-нравственная дезориентация,
- расширение сферы экономии эмоций,
- редукция профессиональных обязанностей.

3-я стадия "Истощение" – симптомы:

- эмоциональный дефицит,
- эмоциональная отстраненность,
- личностная отстраненность,
- психосоматические и психовегетативные нарушения.

При изучении «выгорания» преподавателей речь идёт об эмоциональном выгорании, т.к. их профессиональная деятельность подразумевает высокую эмоциональную напряжённость и сложные ситуации общения.

Опираясь на разные представления о выгорании профессионалов, в данном исследовании выделены аспекты выгорания, критерии для оценки и диагностики состояния профессионалов. Описано профессиональное выгорание как проявление 4-х аспектов:

- 1) физиологические реакции (ухудшение самочувствия, хроническое утомление),
- 2) эмоциональное выгорание (истощение, сниженный эмоциональный фон),
- 3) деперсонализация (неадекватное эмоциональное реагирование, экономия эмоций),
- 4) неудовлетворённость работой, негативное отношение к работе.

С целью выявить нарушения личности, возникающие у профессионалов в ходе продолжительной педагогической деятельности, проведено исследование, в котором приняли участие две группы преподавателей СевН-ТУ: в первую группу вошли 20 преподавателей (2 мужчины и 18 женщин), возраст 39 – 58 лет, стаж 10 – 15 лет; во второй группе 10 преподавателей, возраст от 45 лет до 65, со стажем работы 20 – 35 лет.

Исследование проводилось в четыре этапа:

1) Описание представления преподавателей о работе

В ходе беседы профессионалы дали определения своей работы, затем оценили при помощи данных определений следующие объекты: «Работу в прошлом, когда только начинали работать», «Работу сейчас», «Работу в будущем», «Идеальную работу», «Плохую работу», «Типичную работу преподавателя» и «Работу мечты». Было построено семантическое пространство [5] значений понятия «работа» для преподавателей, получено расположение объектов относительно систем координат, где ОХ – «Удовлетворённость работой» (фактор 1), ОУ – «Стрессирующее воздействие работы» (фактор 2).

Для преподавателей второй группы работа в данный момент оценивается более плохой, чем работа в прошлом, работа в прошлом рассматривается близкой к идеальной, а работа сейчас не приносит удовлетворённости, хотя менее стрессированная, по их мнению, чем типичная работа преподавателя. В первой группе преподавателей работа в прошлом ближе к идеальной, работа в будущем представляется лучшей, чем работа сейчас. Типичная работа преподавателя описывается как стрессированная, но приносящая удовлетворённость от деятельности, несмотря на стрессировующее воздействие, если работа приносит удовлетворение (любимая, нужная), то человек работает на протяжении долгих лет.

2) Оценка функционального состояния и эмоционального фона профессионалов

С целью оценки эмоционального фона, работоспособности, самочувствия, испытуемым были предъявлены следующие методики: опросник «Ваше самочувствие» [6, с. 122 – 132], опросник ДОРС «Дифференцированная оценка состояний сниженной работоспособности» («утомление, монотония, пресыщение, стресс») [7, с. 127], "Шкала дифференциальных эмоций" [8, с.29], опросник "Степень хронического утомления" [8, с. 34].

Полученные результаты свидетельствуют о сниженном эмоциональном фоне, переживаниях утомления, пресыщения работой и т.д. У преподавателей второй группы показатели работоспособности хуже, оценка самочувствия ниже, больше выражено переживание негативных и тревожно-депрессивных эмоций, чем у преподавателей первой группы.

3) Диагностика выгорания профессионалов

С целью диагностики выгорания преподаватели заполнили опросник В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание» [9, с. 32].

Во второй группе преподавателей есть испытуемые, у которых сформировались фазы выгорания, причём у этих же испытуемых самые плохие результаты по работоспособности, оценке самочувствия, эмоциональному состоянию, у преподавателей первой группы больше удовлетворённость собой и работой, чем у преподавателей второй группы, у преподавателей второй группы более выражены признаки выгорания, чем у преподавателей первой группы.

4) Изучение стратегий преодоления преподавателями стрессовых ситуаций

С целью изучить стратегии преодоления стрессовых ситуаций преподавателями было проведено исследование при помощи методики SACS («Стратегии преодоления стрессовых ситуаций», (С. Хобфолл, 1994, русскоязычная адаптация Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой) [10].

Высокий уровень выгорания дезорганизует деятельность человека и снижает его способность к саморегуляции поведения, что ведёт к эмоциональному и физическому истощению. Т.к. с возрастом биологические адаптационные возможности человека снижаются, для профилактики выгора-

ния необходимо создавать такие организационные условия в школе, чтобы они способствовали сохранению и развитию личностных адаптационных способностей преподавателей, особенно по мере увеличения возраст и стажа работы. Преподаватели с высоким «выгоранием» чаще используют осторожные стратегии поведения, избегание проблемных ситуаций, импульсивные действия, чем педагоги с низким «выгоранием», у которых поведение характеризуется более «здоровым» копингом: ассертивностью (уверенностью), готовностью к социальным контактам и поиску социальной поддержки. «Здоровые» (конструктивные) модели преодоления стрессовых ситуаций способствуют сохранению здоровья и успешному совладанию с профессионально трудными ситуациями.

Итак, преподаватели, как представители профессиональной сферы «человек-человек» в значительной степени подвержены «выгоранию», причём внутри профессии преподавателя заметны различия в ходе профессионализации между преподавателями первой и второй групп. Возможно причина различия кроется в разном характере деятельности профессионалов, в разном возрасте студентов, с которыми имеет дело преподаватель, в организации рабочего времени, в различной эмоциональной отдаче со стороны студентов и т.д. Необходимо диагностировать синдром выгорания преподавателей на ранних стадиях, стремиться помочь преподавателям на всех общественных уровнях: поддержкой на государственном уровне, изменением политики руководства организации (университета в данном случае) и т.д. Необходимо осознать всю трудность, ответственность и напряжённость работы преподавателя и всеми силами стремиться помочь профессионалам, справедливо вознаграждать их и материально и морально. Надо помнить, что выгорание – не только проблема отдельного человека, но скорее социального окружения, в котором он работает, выгорание сказывается и на работе и на функционировании личности, поэтому уменьшение выгорания – задача организационного оздоровления, где большое внимание должно уделяться человеческим ценностям.

Профилактика и устранение "выгорания":

1. Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Первое не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что лидер находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию. Достижение краткосрочных целей – успех, который повышает степень самовоспитания. К концу очередного рабочего года очень важно включить цели, доставляющие удовольствие.

2. Общение. Когда руководители анализируют свои чувства и ощущения и делятся ими с другими, вероятность "выгорания" значительно снижается или этот процесс менее выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы лидеры делились своими чувствами с коллегами и искали у них социальной под-

держки. Если вы делитесь своими отрицательными эмоциями с коллегами, те могут помочь найти вам разумное решение возникшей у вас проблемы.

3. Использование "тайм-аутов". Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны "тайм-ауты", т.е. отдых от работы и других нагрузок. Работники любой сферы имеют отпуск, отдыхают во время праздников и в выходные дни. В наше сложное время, когда темп жизни все ускоряется, новые украинские лидеры работают практически без перерывов круглый год, находясь постоянно под действием стресса.

4. Овладение умениями и навыками саморегуляции. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь, способствует снижению уровня стресса, ведущего к "выгоранию". Например, определение реальных целей помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь. Определяя реальные цели, следует находить время и для работы, и для личной жизни, что будет способствовать предотвращению "выгорания".

5. Сохранение положительной точки зрения. Найдите людей, которые обеспечат социальную поддержку и, следовательно, помогут сохранить положительную точку зрения в отношении ваших действий.

6. Контроль эмоций, возникающих после завершения намеченной работы. Большинство лидеров знают, как важно уметь контролировать чувство тревожности и напряженности при решении профессиональных задач. Но завершение работы не всегда устраняет сильные психологические чувства, особенно если работа не принесла нужных результатов. Эмоции часто усиливаются и проявляются в ссорах с коллегами и подчиненными или, наоборот, в депрессии, которая приводит к "выгоранию".

7. Поддержание хорошей спортивной формы. Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на организм человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, увеличение или снижение массы тела отрицательно влияют на уровень самооценки и способствуют развитию синдрома "выгорания". Когда вы испытываете определенный стресс, попытайтесь сохранить хорошую спортивную форму, что поможет вам остаться устойчивым и психически.

Чтобы избежать синдрома эмоционального выгорания:

- старайтесь рассчитывать, обдуманно распределять все свои нагрузки;
- учитесь переключаться с одного вида деятельности на другой;
- прорежьте отношения к конфликтам на работе;
- как ни странно это звучит — не пытайтесь всегда и во всем быть лучшими.

Помните: работа — всего лишь часть жизни. Учитывая влияние личностных характеристик на развитие синдрома эмоционального выгорания, видится перспективным использование личностно-ориентированных мето-

дик с целью уменьшения профессионального стресса, профилактики и лечения синдрома эмоционального выгорания.

Таким образом:

1. Профессиональная деятельность работников сферы психического здоровья несет потенциальную угрозу развития синдрома эмоционального выгорания (более 70 % респондентов имеют различной степени выраженности признаки синдрома выгорания).

2. Личностные черты эмоциональной неустойчивости, конформности, робости, подозрительности, склонности к чувству вины, консерватизма, импульсивности, напряженности, интроверсии, а также локус контроля имеют значение в формировании синдрома эмоционального выгорания.

3. Психопатологические структуры синдрома эмоционального выгорания у работников сферы психического здоровья во многом основываются на личностной тревожности.

4. Наиболее тесная связь определяется между личностными чертами и тревожно-депрессивным компонентом выгорания, психосоматическими и психовегетативными нарушениями.

5. Малой выраженности синдрома эмоционального выгорания сопутствует отчетливо выраженный характерологический стержень.

6. Развитие синдрома эмоционального выгорания связано со снижением показателей психической адаптации.

Библиографический список

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. — М.: Академический проект, 2003. — 229 с.

2. Maslach C. Job Burnout / C. Maslach, W.B. Schaufeli, M.P. Leiter // *Annual Review of Psychology*. — 2001. — P. 397 – 422.

3. Водопьянова Н. «Психологическое выгорание» и качество жизни / Н. Водопьянова, Е. Старченкова // *Психологические проблемы самореализации личности* / Под ред Л.А. Коростылёвой. — СПб.: Питер, 2002. — 140 с.

4. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов — СПб.: Питер, 2001

5. Петренко В.Ф. Основы психосемантики / В.Ф. Петренко. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2005. — 480 с.

6. Копина О.С. Психэмоциональное напряжение и его источники у населения г. Клинцы Брянской области / О.С. Копина, Е.А. Суслова, Е.В. Заикин // *Здоровохранение Российской Федерации*. — 1994. — № 5. — 192 с.

7. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека / А.Б. Леонова. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. — 127 с.

8. Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Стрелкова Ю.К. — М.: АCADEMA, 2003. — 136 с.

9. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. — СПб.: Гипотеза, 1999. — 32 с.

10. Водопьянова Н. Стратегии и модели преодолевающего поведения / Н. Водопьянова, Е. Старченкова // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — Спб.: Питер, 2001. — 43 с.

Поступила в редакцию 10.11.2006 г.