Профессиональное выгорание педагогов

|  |
| --- |
| Исследования по проблеме профессионального выгорания начались ещё в 70-х годах XX века. Это было связано с тем, что к руководству Американской службы психологической и социальной поддержки населения стали поступать жалобы на неэффективность работы сотрудников, их вспыльчивость и раздражительность. Изучение данного явления привело психологов и медиков к открытию «особой формы «стресса общения», которую американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг предложил называть «burnout» («выгорание»). Обычно данное слово используется в разговорном английском языке для обозначения зависимости от наркотиков. В нашем случае оно подчёркивает зависимость «выгорающих» специалистов от работы.  В настоящее время психологи выделяют следующие группы риска, в которые входят люди, предрасположенные к профессиональному выгоранию:   * сотрудники, которые по роду службы вынуждены длительное время интенсивно общаться со множеством различных людей (знакомых и незнакомых); * специалисты, чьи индивидуально-психологические особенности не слишком согласуются с необходимостью постоянно взаимодействовать с людьми; особенно быстро «выгорают» застенчивые, склонные к замкнутости и концентрации на своём внутреннем мире интроверты; * люди, испытывающие постоянные межличностные и внутриличностные конфликты, связанные с работой; * женщины, которые переживают противоречие между работой и семьёй или работают в условиях жёсткой конкуренции с мужчинами и вынуждены постоянно доказывать свою профпригодность; * профессионалы, работающие в условиях острой нестабильности; * профессионалы, в течение длительного времени оказывающие помощь жертвам чрезвычайных ситуаций и людям, попавшим в тяжёлую жизненную ситуацию.   На Европейской конференции Всемирной организации здравоохранения в 2005 году сообщалось, что от «профессиональных стрессов» страдает около трети специалистов социономических профессий, но более всего – учителя. Так, в странах Евросоюза до 60 % работников системы образования ежегодно обращаются к психологам и медикам с проблемами, связанными с профессиональным выгоранием.  Таким образом, проблема профессионального выгорания педагогических работников является актуальной в наши дни.  **Синдром профессионального выгорания**  Профессиональное выгорание — совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом.  Синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и является неблагоприятной реакцией на рабочие стрессы, включающие в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.  **Симптомы профессионального выгорания**  Если в самый неподходящий момент наваливается усталость, при одной мысли о работе возникают тошнота и головная боль, а люди, даже самые близкие, вызывают раздражение, можно говорить о профессиональном выгорании. Ведь именно так проявляются его первые симптомы.  В настоящее время синдром профессионального выгорания включает более ста симптомов. Назовём наиболее часто встречающиеся из них.  На психосоматическом уровне среди этих симптомов отмечают:   * утомление, * усталость, * бессонница. * истощение, * пищевые нарушения.   К симптомам проявления личностных особенностей относят:   * скудность репертуара рабочих действий, * упадническое настроение и связанные с ним эмоции (пессимизм, апатия, чувство бессмысленности, цинизм), * злоупотребление табаком, кофе, пристрастие к алкоголю, наркотикам, * негативная «Я-концепция», * негативное отношение к клиентам, * переживание зависимости от людей и обстоятельств, * агрессивные чувства по отношению к клиентам (раздражительность, гнев).   Ганс Селье, основоположник учения о стрессе, рассматривал профессиональное выгорание как неспецифическую защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства. Эту теорию подтверждает наличие у выгорания всех трёх фаз стресса:   * нервное (тревожное) напряжение создаётся хронической психоэмоциональной атмосферой, дестабилизирующей обстановкой, повышенной ответственностью, трудностью контингента; * резистенция (сопротивление) отмечается при попытке человека более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений; * истощение (оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса) наступает вследствие того, что проявление сопротивления оказалось неэффективным.   На каждом этапе формирования синдрома профессионального выгорания отмечаются свои симптомы. Так, фазе напряжения соответствуют симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств», симптом «тревоги и депрессии», симптом «неудовлетворённости собой», симптом «загнанности в клетку». На фазе резистенции наблюдаются симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», симптом «расширения сферы экономии эмоций», симптом «редукции профессиональных обязанностей». Фазе истощения соответствуют симптом «эмоционального дефицита», симптом «личностной отстранённости или деперсонализации», симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».  Следует помнить, что генезис синдрома профессионального выгорания носит индивидуальный характер, зависящий от различий в эмоционально-мотивационной сфере, от условий, в которых протекает профессиональная деятельность человека.  **Факторы, вызывающие синдром профессионального выгорания**  Синдром профессионального выгорания является следствием влияния на человека целого комплекса факторов. Принято выделять три группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные). Рассмотрим более подробно каждую из этих групп.  Считается, что определённые черты личности способствуют развитию выгорания специалиста. К личностным факторам риска относят:   * мотивы деятельности и оценка её значимости (если работа выглядит в собственных глазах специалиста незначимой, то развитие выгорания происходит быстрее); * склонность к интраверсии (это люди с низкой социальной активностью и адаптированностью, социально несмелые, их интересы направлены на внутренний мир); * реактивность (динамическая характеристика темпераметра, появляющаяся в силе и скорости эмоционального реагирования); * низкая или чрезмерно высокая эмпатия; * жёсткость и авторитарность по отношению к другим людям; * низкий уровень самоуважения и самооценки; * перфекционизм («синдром отличника»); * излишняя эмоциональность в сочетании с зависимостью от мнения окружающих.   Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают в себя:   * ролевой конфликт («или семья, или работа»); * ролевую неопределённость; * неудовлетворённость профессиональным и личностным ростом; * психологическую несовместимость сотрудника с деятельностью и коллегами; * ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность; * низкий социальный статус; * отверженность в значимой группе; * негативные полоролевые установки, ущемляющие права и свободу личности. [1, с. 32 – 33]   Организационный фактор сам по себе не является непосредственной причиной выгорания. Его значение зависит от того, как сам сотрудник оценивает обстановку на работе. Организационный порядок, психологический климат, стиль отношений могут восприниматься как вызывающие стресс. К корпоративным (профессионально-организационным) факторам относят:   * организацию предметного пространства (жару, холод, отсутствие удобного рабочего места, условий для отдыха в перерывах) * многочасовую работу (ненормированный рабочий день); * низкий социальный статус профессии; * несправедливость и неравенство взаимоотношений в организации; * негативные или «холодные» отношения с коллегами, отсутствие корпоративной сплочённости, слабую организационную культуру; * внутрифирменные конфликты; * дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки; * неэффективный стиль руководства (излишне жёсткий «мужской» стиль руководства не обеспечивает людям необходимой эмоциональной поддержки, усиливает чувство незащищённости; очень мягкий «женский» стиль руководства – нередко нечёткий и неуправляемо-эмоциональный – поднимает уровень тревоги до непереносимого, поскольку неопределённость в требованиях ставит под угрозу реализацию перфекционизма, а значит, целостность личности); * отстранённость от принятия решений, отсутствие необходимой обратной связи от руководства или других подразделений организации.   Следует отметить, что ни один из факторов сам по себе не может вызвать выгорания. Возникновение данного синдрома – это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.  **Ресурсы противодействия выгоранию**  Антиподом факторам, способствующим выгоранию, являются ресурсы противодействия выгоранию.  Ресурсы – это внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях. У каждого человека есть свой индивидуальный, изменчивый (подвижный) профиль ресурсов.  Выделяют внутренние (личностные) и внешние (социальные) ресурсы противодействия выгоранию.  Умения и навыки, знания и опыт, модели конструктивного поведения, актуализированные способности дают человеку возможность быть более адаптивным и стрессоустойчивым, успешным и удовлетворённым качеством своей жизни. Всё это относят к ресурсам личности. Можно выделить четыре уровня личностных ресурсов:  1) физиологический уровень включает в себя то, что задано биологически: тип нервной системы, пол, возраст, состояние здоровья, способы реагирования организма на стресс;  2) психологический уровень включает в себя эмоционально-волевой, когнитивный и поведенческий (деятельностный) подуровни;  3) социальный уровень подразумевает социальные роли, позиции и установки, отношение к другим людям;  4) к духовному уровню относят три психологических ресурса: надежду (психологическую категорию, способствующую жизни и росту), рациональную веру (убеждённость в том, что существует огромное число реальных возможностей), душевную силу (мужество).  Ключевым ресурсом противодействия выгоранию считают способность личности к смыслотворчеству. Потеря смысла жизни ведёт к ряду профессиональных и личностных деформаций. К их числу относится и синдром профессионального выгорания.  К наиболее выраженным внешним ресурсам относятся сферы профессиональной деятельности, семейной жизни и «свободного времени».  **Эмоциональное выгорание педагогов**  Всё изложенное выше несомненно относится и к педагогическим работникам. Но особенно хочется сделать акцент на следующем.  Одной из серьёзных проблем современного образования является и эмоциональное выгорание педагогических работников. Ему подвержены чаще всего люди старше 35 – 40 лет. К этому времени они накопят достаточный педагогический опыт, их собственные дети подрастут и уход за ними потребует меньшего времени, чем раньше. Кажется, что надо ожидать резкого подъёма в профессиональной сфере. Но часто наблюдается противоположное явление. У педагогов заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает «блеск в глазах», нарастает усталость. Бывают ситуации, когда талантливый педагог становится профнепригодным по этой причине. Иногда такие люди уходят из школы, меняют профессию и всю оставшуюся жизнь скучают по общению с детьми. [12, с. 32]  Одним из важнейших факторов риска в плане появления эмоционального выгорания педагогов можно назвать сниженное чувство собственного достоинства. Ситуации социального сравнения для таких людей являются стрессогенными. Такие педагоги часто не удовлетворены своим статусом.  Из сниженного самоуважения часто вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремление всё и всегда делать лучше всех, безукоризненно. Любое снижение результатов труда может вызвать совершенно непредвиденную, неадекватную реакцию.  Склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир так же способствуют развитию у педагога эмоционального выгорания.  Огромную роль в развитии у членов педагогического коллектива профессионального выгорания может сыграть и неэффективный стиль руководства.  Отрицательно влияет на педагогов и работа в условиях дефицита времени. Желание всё сделать безукоризненно и недостаток времени несовместимы. Это приводит не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке и, как правило, к появлению психосоматических заболеваний.  Профессиональному выгоранию способствует и отсутствие сплочённого социального окружения, которое могло бы оказывать поддержку.  Таким образом, профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным, желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе. Риску профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги. Развитию эмоционального выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.  **Профилактика синдрома профессионального выгорания**  Очень часто специалисты, работающие в сфере «человек – человек», в том числе и педагоги, стремятся отрицать собственные психологические затруднения. Тем более учителя любят и привыкли «быть сильными». Зачастую первые симптомы синдрома выгорания педагоги расценивают как признак собственной «силы», а не обращаются за помощью к психологам. Психологам образования следует это знать и проводить работу по профилактике профессионального выгорания членов педагогического коллектива.  Ольга Владимировна Хухлаева предлагает свой вариант данной работы с педагогами.  Первым этапом данной профилактической работы должно стать информирование педагогов о существовании проблемы, обусловленной объективными причинами: работой в сфере «человек – человек». При оглашении списка симптомов можно ограничиться перечислением тех из них, которые не являются угрожающими для перфекциониста. Очевидно, что данную информацию педагоги воспримут с сознанием того, что их понимают.  На втором этапе работы следует уделить время осознанию и принятию педагогами своего перфекционизма, боязни сделать ошибку, не достигнуть успеха. Этому должна предшествовать мотивирующая подготовка. Например, можно повести беседу о взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики. В частности, можно донести до сведения педагогов информацию о том, что 22 % людей, посещающих врачей, приходят с жалобами психосоматического характера. Можно рассказать и о взаимосвязи психологического здоровья и успешной жизни в старости. И уже потом можно переходить к обсуждению таких явлений, как боязнь ошибки, страх собственного несовершенства, которые принимают разные формы.  Третий этап профилактической работы следует посвятить накоплению ресурсов для изменения. Он должен быть долговременным и возможен только при условии осознания его важности администрацией школы и активном её участии в данном процессе. Основным здесь должна стать организация системы публичных поощрений педагогов. Далее проводится работа по сплочению коллектива, позволяющая учителям выйти из привычной роли.  И только после установлении в коллективе атмосферы безопасности можно переходить к проведению тренингов, направленных на актуализацию личностных ресурсов стрессоустойчивости. В данной работе можно использовать различные приёмы и упражнения на сплочение коллектива, формирование доверия, обратную связь, осознание стереотипов поведения и расширение репертуара поведенческих стратегий, на осознание и принятие своих чувств, на концентрацию внимания, на визуализацию, на осознание своих личностных ресурсов. [12, с. 36 – 37]  Поскольку профессия педагога входит в группу риска выгорания, каждому учителю необходимо заботиться о себе, владея приёмами саморегуляции.  Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, воздействие человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления дыханием и мышечным тонусом. Она помогает снять эмоциональную напряжённость, активировать свою деятельность, восстановить силы. [8, с. 33]  К эффектам саморегуляции относятся:   * эффект успокоения (устранения эмоциональной напряжённости), * эффект восстановления (ослабление проявлений утомления), * эффект активизации (повышение психофизиологической активности).   Таким образом, профессиональное выгорание – это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. [1, с. 16] Оно возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них.  Профессиональное выгорание – динамический процесс, который возникает поэтапно. Его этапы соответствуют механизму развития стресса. Поэтому при профессиональном выгорании отмечают фазу нервного (тревожного напряжения), фазу резистенции (сопротивления), фазу истощения. Соответственно каждому этапу развития профессионального выгорания возникают отдельные его симптомы, которых на данный момент насчитывается более ста. Среди них выделяют симптомы психосоматического уровня, симптомы проявления личностных особенностей.  Синдром профессионального выгорания является следствием влияния на человека целого комплекса факторов. Принято выделять три группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные). Но ни один из факторов сам по себе не может вызвать выгорания. Возникновение данного синдрома – это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.  Антиподом факторам, способствующим выгоранию, являются ресурсы противодействия выгоранию. У каждого человека есть свой индивидуальный, изменчивый (подвижный) профиль ресурсов. Выделяют внутренние (личностные) и внешние (социальные) ресурсы противодействия выгоранию.  Профессиональное выгорание не является чем-то неизбежным. Необходимо предпринимать определённые шаги по его профилактике, которые могут предотвратить, ослабить или исключить возникновение выгорания. Нужно приумножать и пробуждать личностные ресурсы, помогающие преодолевать жизненные и рабочие стрессы. Если степень риска выгорания велика, наряду с приёмами самопомощи целесообразно обратиться за поддержкой к специалистам-психологам. |