**Причины и следствия «профессионального выгорания» педагога**

Очевидно, что эффективность деятельности педагога обусловлена не только уровнем профессиональной компетентности, но и психоэмоциональным состоянием специалистов. Согласно данным научных исследований (Freudenberger, Maslach), профессиональная сфера «человек-человек», в которой заняты педагоги, психологи, врачи, социальные работники, менеджеры, продавцы и другие специалисты, работающие в сфере межличностного взаимодействия, отличается повышенной стрессогенностью.
Профессиональное выгорание рассматривается, в том числе, как долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие воздействия продолжительных профессиональных стрессоров средней и высокой интенсивности. Сегодня в литературе можно встретить различные трактовки этого понятия, такие как: "эмоциональное выгорание", "психическое выгорание", "профессиональное выгорание" - всё это разные названия одного и того же явления.
Автор термина «профессиональное выгорание» (burnout), Freudenberger, утверждает, что данный процесс приводит к эмоциональному истощению специалистов, когда они чувствуют себя перегруженными проблемами других людей и постоянной необходимос-тью находиться с ними во взаимодействии.
Синдром выгорания в определенной степени является защитным механизмом, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать свои энергетические ресурсы. Однако данное утверждение справедливо лишь в том случае, когда речь идёт о СА-мом начале формирования этого состояния. На более поздних стадиях выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональных обязанностей и отношениях с окружающими. Один из характерных признаков выгорания - утрата интереса к работе. Таким образом, синдром выгорания негативно сказывается не только на профессиональной деятельности, но и в целом определяет качество жизни человека. На сегодняшний день в образовательных учреждениях растет потребность в психологи-ческом сопровождении профессиональной деятельности, и, прежде всего, профилактике профессионального выгорания педагогов. Практические подходы к профилактике посредством психологических методов и технологий, разработанные в настоящее время позволяют поддерживать эмоциональное благополучие специалистов, способствуют повышению работоспособности и улучшению психологического климата в коллективе (в случае, если работа проводится внутри одной организации).
Данный подход разработан на основании ряда теоретических положений. Вот некоторые из них.
Синдром включает в себя три составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.
Эмоциональное истощение проявляется в подавленном настроении, депрессии, равно душии, эмоциональном перенасыщении, хронической усталости, снижении креативности.
Под деперсонализацией в данном случае понимают деформацию отношений с другими людьми. Это может быть как повышение зависимости от других, так и, наоборот, повышение негативизма и циничности по отношению к учащимся, студентам, подчинённым, клиентам и др.
Что касается редукции личных достижений, то она проявляется в виде недооценки или даже негативной оценки себя, своих профессиональных достижений, служебных достоинств и перспектив, может приводить к ограничению своих возможностей и обязанностей по отношению к другим людям.
В процессе профессионального выгорания перечисленные характеристики психоэмо-ционального состояния являются как следствием развития синдрома, так и факторами, обуславливающими его развития.
Предполагается, что синдром профессионального выгорания может быть обратим на любой стадии развития, но наиболее успешно его преодоление проходит на начальной стадии его развития.
Перечисленные выше положения позволяют определить основные направления про-филактической деятельности. Психологическая работа осуществляется через разрядку психоэмоционального напряжения, развитие творческого потенциала и активизацию личностных ресурсов специалистов.
Работа осуществляется в форме психологического тренинга, посредством психологических методов и технологий и обеспечивается достижение следующих результатов:
1. приобретение новых знаний по проблеме профессионального выгорания;
2. актуализацию и мобилизацию личностных ресурсов;
3. снижение психоэмоционального напряжения;
4. развитие коммуникативной компетентности;
5. формирование навыков конструктивного решения конфликтов в профессиональной среде;
6. обогащение навыками совладания со стрессом и саморегуляции эмоционального состояния.
В результате групповой работы участники овладевают:
• знаниями о способах эмоциональной саморегуляции;
• умениями применять их с целью самопомощи.
Кроме этого, как уже было отмечено выше, можно прогнозировать повышение рабо-тоспособности специалистов, а так же улучшение психологического климата в коллек-тиве (в случае, если работа проводится внутри одной организации).
Синдром «психического выгорания» широко исследуется в зарубежной психологии уже более двадцати лет. В отечественной психологии проблематика данного синдрома пока еще не получила должного рассмотрения. В зарубежной литературе синдром из-вестен под термином «burnout». Английский термин «burnout» сопоставим с такими русскими эквивалентами, как «сгорание», «затухание горения», «выгорание» и т. д.
Существуют различные определения «выгорания», однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней и высокой интенсивности. В связи с этим синдром «психического выгорания» («burnout») обозначается рядом авторов понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личностной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов (Maslach, Schaufeli, 1993).
Впервые термин «burnout» был введен американским психиатром X. Фреденбергером в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находя-щихся в интенсивном и тесном общении с клиентами (пациентами) в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи (Freundenberger, 1974). Первоначально под «психическим выгоранием» подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности. Позже симптоматика данного синдрома существенно расширилась за счет включения не только психического компонента, но и пси-хосоматического. Исследователи все больше стали связывать синдром «burnout» с психосоматическим самочувствием, приравнивая его к состоянию предболезни.
Трудности исследования синдрома были связаны, с одной стороны, с неопределенностью и многокомпонентностью его описательных характеристик, с другой стороны, с отсутствием соответствующего измерительного инструментария. В настоящее время исследователи выделяют около 100 симптомов, так или иначе связанных с «психическим выгоранием». Среди них такие разрушительные симптомы, как:
• агрессивные и упаднические чувства,
• переживания чувства вины и зависимости,
• психосоматические недомогания,
• бессонница, нарушения сна,
• негативное отношение к работе,
• злоупотребление психоактиваторами (крепкий чай, кофе, медикаменты),
• употребление алкоголя и др.
Несмотря на многочисленность публикаций по проблеме «burnout», большинство из них до 1980-х годов носило описательный характер. Как отметили Б.Перлман и Е.Хартман (Perlman, Hartman, 1982) только единицы исследователей поднялись выше описательного уровня и представили статистический анализ данных. Они выделили следующие исследования.
В сравнительном исследовании преподавателей, которые отождествляли себя либо с «профессионально выгоревшими», либо с «профессионально обновленными», выявилось, что большинство мужчин в возрасте 30 — 49 лет считают себя «выгоревшими», а большинство женщин того же возраста относят себя к группе «профессионально обновленных». Как значимый фактор обновления «профессионально обновленные» преподаватели в отличие от группы считавших себя «выгоревшими» воспринимали административную поддержку и взаимоотношения с коллегами по работе.
При изучении влияния стажа пребывания в данной должности и ролевого конфликта у 140 учителей, работающих в частных школах, обнаружилось, что частота ролевых конфликтов является значимой переменной в предсказании «профессионального выгорания» учителей. А значимая положительная связь между стажем учителя и «выгоранием» выявлена не была.
Для понимания «выгорания» как личностной деформации также исследовались некоторые личностные особенности работников социальной службы. Обнаружилось, что «выгорание» не идентично неудовлетворенности работой. Более сильно связан с «выгоранием» возраст, а не стаж. При этом работники социальной службы с высокими показателями «силы Я» были более позитивно ориентированы по отношению к клиентам и в меньшей степени подвержены «выгоранию».
В 1981 году была опубликована работа американских психологов, в которой возможность проявлений синдрома психического выгорания ограничивается представителями коммуникативных профессий (Maslach, Jackson, 1981). Таким образом, был частично разрешен спор о природе данного феномена, по крайней мере, в отношении профессий типа «человек — человек». Эти же авторы разработали опросник — «Maslach Burnout Inventory» (MBI) (Maslach, Jackson, 1986). В соответствии с их подходом синдром «психического выгорания» представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя: \*эмоциональное истощение, \*деперсонализацию и \*редуцирование личных достижений.
Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая «профессионального выгорания». Оно проявляется в переживаниях сниженного эмоционального фона, равнодушии или в эмоциональном перенасыщении.
Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от других. В иных случаях — повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, подчиненным, коллегам и др.
Редуцирование личных достижений может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятии с себя ответственности и перекладывании ее на других.
Авторы второго подхода Д. Дирендонк, В. Шау-фели, X. Сиксма (Dierendonck, Schaufeli, Sixma, 1994) провели многочисленные исследования среди медицинских работников и выявили, что в качестве специфических детерминант «выгорания» выступают чувства несправедливости, социальной незащищенности, большая зависимость как от пациентов, так и от руководства. На основании полученных результатов авторы предложили свою концепцию «burnout». Согласно их подходу синдром «выгорания» сводится к двухмерной конструкции, состоящей из эмоционального истощения и деперсонализации.
Первый компонент, получивший название «аффективный», относится к сфере жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение.
Второй компонент — деперсонализация — проявляется в изменении отношений либо к пациентам, либо к себе. Он получил название «установочный».
В третьем подходе к проблеме «выгорания» данный синдром рассматривается как одномерная конструкция (Pines, Aronson, 1988). Согласно такому подходу «выгорание» — это состояние физического и психического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. А. Чиром (Shirom, 1989) считает «выгорание» комбинацией физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления. Он полагает, что главный фактор «выгорания» — это эмоциональное истощение, а дополнительные компоненты являются следствием либо поведения (купирования стресса), ведущего к деперсонализации, либо собственно когнитивно-эмоционального «выгорания», что выражается в редуцировании личных достижений (деформации субъективной оценки собственных возможностей). И то и другое проявляется в деформации личности и имеет непосредственное значение для ее социального здоровья. В противоположность двум предыдущим подходам, авторы одномерного подхода не ограничивают «выгорание» определенными группами  специалистов.
Таким образом, большинство авторов сходятся во мнении, что эмоциональное истощение является основной составляющей «профессионального выгорания». Чаще всего оно проявляется в переживаниях сниженного эмоционального фона, равнодушии или в эмоциональном перенасыщении и негативно отражается на качестве жизни и профессиональной деятельности.
В настоящее время еще нет единого взгляда на структуру синдрома «burnout». Несмотря на различие в подходах к его изучению, можно заключить, что данный синдром представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе «человек — человек». Последствия «выгорания» могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационных) изменениях личности. И то и другое имеет непосредственное значение для социального и психосоматического здоровья личности.
Большинство авторов склоняются к мнению, что синдром «выгорания» наиболее характерен для представителей коммуникативных профессий или профессий сферы межличностных взаимоотношений: врачей, медицинского персонала, учителей, консультирующих психологов, психиатров, психотерапевтов, представителей различных сервисных профессий, а также всех категорий руководителей.
В контексте профессиональной деятельности негативные последствия межличностных коммуникаций обозначаются понятием «профессиональное выгорание». Есть основания считать, что «выгорание» имеет прямое отношение к сохранению здоровья, психической устойчивости, надежности и профессиональному долголетию специалистов, включенных в длительные межличностные коммуникации.

|  |
| --- |
| Источник:1. Корчуганова И.П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска (Методическое пособие). Под науч. Ред. профессора С.А. Лисицына, С.В. Тарасова. СПб.: ЛОИРО, 2006. – 172 с. (с. 149-155)
 |