

## Психологические аспекты профессионального выгорания педагогов

Автор описывает личностные характеристики и условия, способствующие профессиональному выгоранию педагогов, признаки и симптомы этого эмоционального состояния. В статье излагаются возможности различных видов психологической помощи по преодолению эффектов профессионального выгорания.

The author describes personal and environmental characteristics predicting pedagogical burnout, signs and symptoms of that emotional condition among teachers. Possible tactics of prevention and management of burnout by psychologist and psychotherapist are explained in the article.

*Ключевые слова:* профессиональное выгорание, педагоги, психологическая помощь.

*Key words:* professional burning, teachers, psychological help.

Профессиональной деятельности принадлежит существенное место в жизни человека. При этом роль профессии носит не только позитивный, но порой негативный и даже разрушительный характер по отношению к физическому и психологическому здоровью. Профессия педагога относится к группе профессий повышенного риска по частоте нарушений здоровья. Обследования состояния здоровья педагогов показали, что 89,3 % исследованных имеют расстройства здоровья предболезненного уровня («группа риска»), а в 43,8 % случаев выявляются признаки нозологически очерченных патологических нарушений [3]. По данным НИИ медицины труда, к неврозам, связанным с профессиональной деятельностью, склонны около 60 % учителей [6].

Одним из негативных последствий профессиональной деятельности является формирование синдрома профессионального выгорания, снижающего эффективность этой деятельности и пагубно влияющего на личность и здоровье. Выгоранию подвержены все специалисты коммуникативных профессий: учителя, врачи, психологи, социальные работники и т. д. Наиболее подверженной возникновению синдрома профессионального выгорания является категория педагогов. К основным факторам, обуславливающим их выгорание, относят ежедневную психическую перегрузку, самоотверженную помощь, высокую ответственность за учеников, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-

материальным вознаграждением, ролевые конфликты, поведение «трудных» учащихся. Кроме того, большинство школьных педагогов – женщины, поэтому к профессиональным стрессорам добавляются загруженность работой по дому и дефицит времени для семьи и детей [1; 4].

В отечественных работах авторами используются разные варианты перевода английского термина «burnout», введенного американским психиатром Х. Дж. Фреденбергом [16]: «эмоциональное сгорание» [9], «эмоциональное выгорание» [2] и «эмоциональное перегорание» [5], «профессиональное выгорание» [7]. Некоторые из авторов возражают против термина «выгорание» из-за его неопределенности и частичного совпадения с родственными понятиями, например посттравматическим стрессовым расстройством, депрессией или «хандрой», либо рассматривают его как странную психиатрическую химеру [22].

Другие исследователи видят прямую связь между выгоранием и существующими моделями, например теорией общего стресса [17], заученной беспомощностью [19] и психодинамикой беспомощности у представителей помогающих профессий [10], моделью самоэффективности и компетентности [14].

С точки зрения определения фаз стресса Г. Селье [8], т. е. стадий тревоги, резистентности и истощения, выгорание можно приравнять к третьей стадии, которой предшествует стойкое и поддающиеся контролю накопление негативных эмоций.

Стресс вызывается множеством требований (стрессорами), которые непрерывно суммируются в разных сферах нашей жизнедеятельности. Наши возможности контроля над тем, что происходит, может иметь решающее значение для формирования синдрома выгорания. Если мы учимся реагировать адаптивным способом, мы более успешно и эффективно действуем и повышаем свою функциональную активность и уверенность, тогда как дезадаптивные реакции ведут нас по нисходящей спирали к выгоранию. Когда требования (внутренние и внешние) постоянно преобладают над ресурсами (внутренними и внешними), у человека нарушается состояние равновесия. Непрерывное или прогрессирующее нарушение равновесия неизбежно ведет к выгоранию. Выгорание – не просто результат стресса, а следствие неуправляемого стресса [22].

Профессиональное выгорание рассматривают как составляющую профессиональной деформации психологическую защиту. Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова [4] трактуют синдром профессионального выгорания как неблагоприятную реакцию на рабочие стрессы, включающую в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

Суть большинства определений сводится к переносу человеком стереотипных форм профессионального поведения в повседневную социальную жизнь. Для объяснения феномена выгорания существуют три основных подхода: индивидуальный, межличностный и организационный. Каждый из подходов затрагивает процесс его возникновения на отдельном уровне, существующем относительно самостоятельно и независимо от других. Это приводит к гиперболизации влияния на возникновение выгорания тех или иных факторов, в частности на преувеличение роли либо личностных факторов, либо факторов рабочей среды [4].

Цель данной статьи – обсуждение индивидуальных, личностных проблем, приводящих к профессиональному выгоранию и сопровождающих его; попытка обсудить необходимость и возможности психологической помощи в контексте профессиональной деятельности, это апелляция к переживаниям людей, посвятившим себя трудной профессии, в то же время имеющим право на общечеловеческие потребности и слабости, на которые профессия вроде бы право не дает.

Проявления профессионального выгорания разнообразны. Условно можно выделить когнитивные, эмоциональные, поведенческие изменения и ухудшение физического здоровья.

Когнитивные изменения заключаются, прежде всего, в упорных мыслях о том, чтобы оставить работу. Мышление становится негибким, ригидным, что проявляется в сопротивлении специалиста изменениям, всему новому, прогрессивному. Выявляется неспособность концентрировать внимание на профессиональной деятельности. Усиливается недоверчивость, проявляющаяся в порицающем, негуманном отношении к детям, родителям и коллегам. Появляется менталитет жертвы, озабоченной с собственными потребностями и личным выживанием.

Эмоциональные изменения проявляются у специалиста в повышенной раздражительности по незначительным, мелким поводам, возникающей и на работе и дома, нарастает чувство неосознанного беспокойства и тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»). Педагог постоянно переживает негативные эмоции, для которых во внешней ситуации причин нет. Это, прежде всего, постоянное чувство вины перед учениками, коллегами и, конечно, перед близкими. В то же время человек испытывает чувство обиды и горечи, ощущение, будто к нему придираются, становится подозрительным. Всё это сопровождается вспышками немотивированного гнева и отказом от общения, «уходом в себя». Утрачивается чувство юмора или появляется юмор «висельника».

Постепенно постоянным эмоциональным фоном становится безразличие, пассивность и сниженный тонус, чувство подавленности, что формирует общую негативную установку на жизненные и профессиональные перспективы.

Изменения в поведении «выгорающего» специалиста проявляются таким образом: человек работает усерднее и дольше, а достижения становятся меньше, утрачиваются творческие подходы к решению профессиональных задач, постепенно у педагога появляется или усиливается сопротивление выходу на работу. Вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает, не выполняются важные, приоритетные задачи, но происходит «застревание» на второстепенных задачах, мелких деталях. Отмечается утрата способности удовлетворять свои потребности в развлечениях и отдыхе, игнорируются проблемы с собственным здоровьем, растет подверженность несчастным случаям. Появляется злоупотребление алкоголем, курением, активно употребляются психотропные лекарства и даже наркотические средства.

Частым физическим (физиологическим) признаком синдрома выгорания является общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии). Нарастает утомляемость, усталость и истощение отмечается на протяжении всего дня, затем формируется чувство постоянной усталости, сопровождающееся ощущением полного эмоционального и физического истощения. Одним из самых частых и стойких проявлений являются разнообразные нарушения сна. Повышается восприимчивость к инфекционным заболеваниям, и даже незначительные недуги протекают вяло и длительно. Возникают частые беспричинные головные боли; регулярные расстройства ЖКТ, резкая потеря или резкое увеличение веса. У многих специалистов развивается одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке.

Таким образом, стержневыми симптомами профессионального выгорания являются эмоциональное и физическое истощение, негативные эмоции в виде тревоги и сниженного настроения, а также изменение рисунка поведения с уверенного на неуверенный, потеря цели и ощущения значимости выполняемой работы, отчужденность (обезличенное отношение к ученикам, родителям, коллегам) как способ дозированного расходования эмоциональных и физических сил [22].

Первичным механизмом, ведущим к выгоранию, является убывание энергии при потере ресурсов, которое происходит, когда личность расходует больше, чем получает, когда она не восполняет потраченные ресурсы. Модель взаимодействия ресурсов преодоления и факторов выгорания содержит три внутренних уровня: физио-

логический, психологический, социально-психологический и три внешних: профессиональную деятельность, семейную жизнь и «свободное время» [1].

Преодоление, а также профилактика профессионального выгорания начинается с распознавания и понимания сути проблемы. Первый шаг в процессе контроля над собственным выгоранием – взять на себя ответственность за свое переживание стресса и потом обязать себя изменяться. Если стресс возникает тогда, когда требования превосходят имеющиеся ресурсы и возможности, то либо необходимо видоизменить требования, либо увеличить ресурсы и возможности [13]. Специалистам необходимо гарантированно удовлетворять личные потребности, иначе они не смогут удовлетворить душевные, психологические потребности своих учеников и коллег. Однако нет общепринятой точки зрения, как сохранить баланс удовлетворения личных потребностей и при этом исполнять профессиональные задачи в полном объеме, и к каким мерам прибегать, когда этот баланс нарушен.

Не существует простых или универсальных решений в профилактике и преодолении синдрома выгорания [15]. Важно принять вызов и постепенно рассматривать, что нам нужно индивиду и как приспособить методы управления стрессом его конкретной ситуации. Принимая на себя ответственность за характер переживания стресса, педагог начинает обретать контроль над собой, и при этом психологически переходит из положения жертвы к состоянию целевшего. Если человек не проявляет инициативу в разработке своей собственной стратегии в отношении выгорания, может так случиться, что никто другой этого не сделает и ничего не изменится. Каждый специалист может начать с того, чтобы убедит себя, что есть путь, при котором работа вновь может и должна доставлять удовольствие и возрождать его, развивать его личные ресурсы, чтобы поддержать во время работы [11].

Далее педагогу необходимо сделать шаги по преодолению факторов, ведущих к выгоранию, и изменить, реорганизовать важные аспекты своей жизни. Рассмотрим основные шаги по реорганизации профессиональной и личной жизни.

Существует прискорбная тенденция работодателей и сотрудников часто возлагать ответственность за выгорание на индивида. Однако многие значимые переменные стресса включены в профессиональную деятельность еще до нашего прихода в профессию. Выгорание является конечным результатом сложного баланса факторов окружения, в котором мы работаем, полученного образования, характеристик учреждения и личностных особенностей [15]. Существует стойкая связь между выгоранием и профессиональными ролями, которые требуют жесткости и необходимости идти на

компромисс, и как следствие, лишают нас поддержки, ведут к перегрузке, неопределенности или конфликтам [12].

Общепринятой является точка зрения, что люди, увлеченные и преданные профессии, являются наиболее уязвимыми, и поэтому некоторые из наиболее успешно и плодотворно работающих имеют самый высокий риск выгорания. У таких специалистов есть тенденция к идеалистическим, а не реалистическим ожиданиям, они поглощены своей работой, им трудно переключиться на другую деятельность. Они могут быть зависимыми и испытывать сильную потребность чувствовать себя необходимыми, значимыми, ценными и принятыми [24], они также более подвержены соблазну занять «позицию мастера» [22]. Кроме того, поглощенные работой специалисты имеют тенденцию рвать связи с обычными знакомыми и родственниками, при общении с которыми могут проявиться их потребности и уязвимость. Поэтому они уединяются в своем маленьком мире, где большинство положительных эмоций они находят в своей профессиональной деятельности или учреждении, в котором работают. Их экзистенциальные потребности удовлетворяются через их профессиональную идентичность и поэтому профессиональные угрозы и стрессы они переживают как вызов фундаментальным надеждам, целям, смыслу и назначению [20], что практически не компенсируется поддержкой со стороны.

Нельзя не согласиться с мнением С. Carlan [13] о том, что люди могут переносить значительный стресс без повышенного риска развития психического или соматического заболевания, если они получают адекватную поддержку. Люди, пораженные выгоранием, истощены и деморализованы, поэтому необходимо немедленно выделить время и пространство для восстановления энергии, прежде чем обсуждать, что послужило причиной нарушений, и составить план ответных мероприятий. Обращаться за помощью необходимо как можно раньше. Если педагог испытывает дискомфорт, ему не нужно притворяться благополучным, следует обратиться к специалисту (психологу, психотерапевту и, возможно, к психиатру), а не назначать себе лекарственные препараты самостоятельно. Беда в том, что в обществе даже у образованных людей существуют опасения, предубеждения о возможности и целесообразности получения помощи у специалистов с приставкой «пси», многие говорят: «я не сумасшедший, чтобы посещать психиатра (психотерапевта)». Психологическая помощь в виде консультирования или психотерапии практически всегда позволяет добиться позитивных результатов в решении этих проблем.

Существует важная параллель между чувствами привязанности, любви в семейной жизни и успешности в профессиональной деятельности, что способствует развитию уверенности в себе, до-

верия, компетентности и эмоциональной безопасности [21]. У многих специалистов нет никого, кроме супруги / супруга или партнера, с кем можно было бы обсуждать и личные и профессиональные проблемы. При этом они рискуют испортить личные взаимоотношения, внося профессиональные вопросы в дом и будучи не в состоянии выполнять другие обязанности и роли и получать от этого удовольствие. Образ педагога-родителя, который не способен отключаться от работы и недоступен для своих детей, остается трагическим стереотипом. Консультативная и психотерапевтическая практика показывает, что специалисты часто в жизни придают второстепенное значение выполнению обязательств, связанных с качеством взаимоотношений между специалистом и ее / его супругом / супругой и детьми [23]. Известно, что меньше подвержены выгоранию те, кто получает положительные эмоции и поддержку в семье, удовлетворение от работы и имеет хобби или какое-то увлечение, позволяющее почувствовать, что жизнь больше, чем работа. Напротив, при сильных рабочих стрессах, перегрузке в семье, недостатке либо нерациональной трате свободного времени внутренние ресурсы истощаются.

Психологическая помощь (индивидуальная и групповая) обучает приемам подобным «методу декомпрессии», помогающему возвратиться к другой части жизни и устранить негативные эффекты [18], сохраняя соответствующие границы между работой и домом [22].

К специфике профессиональной деятельности педагогов относится регулярное возникновение напряженных ситуаций: нарушение дисциплины учащимися, трения с родителями по поводу учебы и поведения детей, а значит, необходимость все время сдерживать вспышки гнева, раздражения, тревоги, а иногда и отчаяния.

К профессиональной специфике также относится высокий уровень конфликтов внутри коллектива, вплоть до психологического насилия (давление, критика, сплетни, изоляция, угрозы). Все эти факторы повышают внутреннее эмоциональное напряжение, пагубно сказывается на здоровье. Эффективную помощь в решении внутригрупповых проблем и психотравмирующих ситуаций оказывают психологические тренинги. В программы таких тренингов мы включаем и техники контроля собственного времени, и выработки веры в собственные силы, подробную практическую информацию о стрессе, техники релаксации, навыки и принципы проведения рефлексии (дебрифинга) после критического события и многое другое. Кроме того, тренинги развивают и поддерживают творческие и практические интересы, расширяют узкий круг наших профессиональных интересов.

Выгорание «заразно», и подверженные стрессу руководители служат негативной моделью для своих подчиненных. Стили руководства, которые включают в себя обратную связь только негативного характера, имеют связь с высокой степенью выгорания в отличие от стиля, который предлагает позитивную обратную связь и поддерживает самоуправление [22]. Поэтому совершенно необходимо участие в тренинговой работе руководителей образовательных учреждений, целесообразно проведение для них специальных тренингов.

Специалистам необходимо заботиться о себе, педагоги все еще часто пренебрегают даже самыми основными восстановительными мерами – физической нагрузкой, правильным питанием, релаксацией.

Необходимо отметить, что посещение лекций и семинаров, а также чтение и беседы о выгорании не заменят каких-либо практических действий и внутренней работы человека в этом направлении. Каждому необходимо стать своим собственным высококвалифицированным специалистом по устранению стресса и научиться устанавливать или переустанавливать приоритеты и думать об изменении образа жизни, внося перемены в нашу повседневную рутину. Это может быть долгий, сложный и иногда дорогостоящий процесс. Последствия пренебрежения профессиональным здоровьем могут приводить к существенным, а иногда и трагичным последствиям.

### Список литературы

1. Бабич О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дис. ... канд. псих. наук. – Хабаровск, 2007. – 23 с.
2. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб., 1999. – 30 с.
3. Вассерман Л.И., Беребин М.А. Факторы риска психической дезадаптации у педагогов массовых школ: пособие для врачей и психологов. – СПб., 1997. – 52 с.
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
5. Вид В. Д., Лозинская Е. И. Синдром перегорания в психиатрии и его зависимость от терапевтической идеологии // Рос. психиатр. журн. – 1998. – № 1. – С. 19–22.
6. Колесникова М.Г., Резников М.А. Тренинг саморегуляции в постдипломном образовании педагога // Постдипломное образование: проблемы, опыт и перспективы. Материалы IV междунар. науч.-практ. конф. – СПб.: СПбАППО, 2004. – С. 57–62.
7. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психолог. журн. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 85–95.
8. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. – М.: Медгиз, 1960. – 255 с.

9. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной деформации учителя // *Вопр. психолог.* – 1994. – № 6. – С. 57–64.
10. Adler G. Helplessness in the helper // *British Journal of Medical Psychology.* –1972. – V. 45. – P. 315–326.
11. Baens M. Medicine, illness and creativity // *Journal of the South Carolina Medical Association.* – 1992. – V. 88. – P. 307–317.
12. Burke R. J., Richardsen A. M. Stress, burn-out and health // *Handbook of Stress, Medicine and Health* / Ed. by C. Cooper. – London: CRC Press. – 1996. – P. 101–117.
13. Caplan C. Mastery of stress: psychosocial aspects // *American Journal of Psychiatry.* –1981. – V. 138. – P. 413–420.
14. Cherniss C. The role of professional self efficacy in the etiology and amelioration of burn-out // *Professional of Burn-Out: Recent Developments in Theory and Research* / Ed.by W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London: Taylor and Francis. – 1993. – P. 135–149.
15. Firth-Cozens J. Stress in doctors: not so simple solutions // *British Journal of Hospital Medicine.* – 1994. – V. 52. – P. 435–436.
16. Freudenberger H. J. Staff burn-out // *Journal of Social Issues.* – 1974. – V.30. – P. 159–166.
17. Hobfoll S. E., Freedy J. Conservation of resources: A general stress theory applied to burn-out // *Professional Burn-out: Recent Developments in Theory and Research* / Ed. by W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London: Taylor and Francis, 1993. – P. 115–129.
18. Kirkcaldy B. D., Siefen, G. Occupational stress among mental health professionals: the relationship between work and recreational pursuits // *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology.* – 1991. – V. 26. – P. 238–244.
19. Meier S. T. Toward a theory of burn-out // *Human Relations.* – 1983. – V. 36. – P. 899–910.
20. Pines A. Burn-out an existential perspective. // *Professional Burn-Out: Recent Developments in Theory and Research* / Ed.by W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London: Taylor and Francis. – 1993. – P. 35–51.
21. Richman J. A., Flaherty, J. A. Stress, coping resources and psychiatric disorders: alternative paradigms from a life cycle perspective // *Comprehensive Psychiatry.* – 1985. – V. 26. – P. 456–465.
22. Roberts G. A. Prevention of burn-out // *Advances in Psychiatric Treatment.* – 1997. – V. 3. – P. 282–289.
23. Schwab J. J. How to avoid burn-out in medical practice // *KMA Journal.* – 1995. – V. 93. – P. 23–27.
24. Vincent M. O. Some sequelae of stress in physicians // *Psychiatric Journal of the University of Ottawa.* – 1983. – V. 8. – P. 120–128.