

УДК 37.08

Рахматілла Ақбота Эбубакірқызы, магистрант кафедры педагогики и образовательного менеджмента КазНУ им. аль-Фарabi, Казахстан, Алматы

Булатбаева Айгуль Абдимажитовна доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и образовательного менеджмента КазНУ им. аль-Фарabi, Казахстан, Алматы

ПРОБЛЕМА ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация

Статья посвящена вопросам профилактики психического выгорания педагогических работников. Авторы проанализировали теоретические аспекты изучаемого явления, рассмотрели зарубежные концепции, обобщили некоторые статистические данные. Авторы статьи провели исследование, основанное на идее, что ведущим условием предотвращения появления признаков профессиональной деформации учителей являются возможности и направления повышения организационной культуры педагогического коллектива. В статье представлены результаты исследования уровня профессионального выгорания работников системы среднего образования.

Ключевые слова: выгорание, психическое выгорание, профессиональный стресс, эмоциональное истощение, энергозатраты.

Abstract

The article is devoted to the prevention of mental burnout in teaching staff. The authors analyzed the theoretical aspects of the studied phenomenon, reviewed foreign concepts, summarized some statistical data. The authors of the article believe that they are starting from the idea that the possibilities and directions of improving the organizational culture of the teaching staff is the leading condition for preventing the appearance of signs of professional deformation in a teacher. The article presents the results of a study of the degree of professional burnout of workers in the secondary education system.

Keywords: burnout, mental burnout, professional stress, emotional exhaustion, energy consumption.

Введение

В современном мире, когда человеку постоянно приходится работать в условиях риска, когда время в дефиците, а информация вокруг нас в избытке, стресс, который мы испытываем (на работе, в семейной жизни), депрессия и тревога, — все это способствует физическим и эмоциональным перегрузкам, стрессу и выгоранию. Синдром выгорания может привести к ухудшению физического, эмоционального и психического состояния, а в работе — к снижению продуктивности, неудовлетворенности результатом своей деятельности. Одними из главных факторов,

которые влияют на возникновение выгорания являются организационные характеристики, усиливающие, либо ослабляющие действие профессионального стресса.

Ежедневные нагрузки, связанные с работой перед аудиторией, с ограниченным во времени и вынужденным общением с огромным количеством студентов/учащихся и администрацией; большая ответственность за студентов, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими расходами и моральным/материальным вознаграждением дает возможность включать профессиональную деятельность педагогов в группу риска возникновения и развития профессионального выгорания.

Теория вопроса

Если углубиться в историю, то мы видим, что синдром выгорания как научный феномен начали исследовать с 1960-1970 гг. Этот термин “burnout”, который переводится на русский язык как «эмоциональное» или «психическое выгорание», появился с помощью исследований американского психиатра Х. Фрейденбергера, который подробно изучил этот феномен в своей статье “Staff burn-out” («Выгорание персонала») (Freudenberger, 1974) [1]. В данной статье термин «эмоциональное выгорание» он определяет, как состояние психически здоровых людей, которые находятся в интенсивном, тесном общении с клиентами, то есть с объектами своей деятельности, при оказании профессиональной помощи в условиях концентрированной эмоциональной атмосферы. Изначально данный термин характеризовал состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности.

Уже к 1982 г. в литературе англоязычных стран было опубликовано больше тысячи статей на тему эмоционального сгорания, которые несли в себе в основном описательный и эпизодический характер.

В самом начале количество тех профессионалов, которых можно было отнести к эмоционально уязвимым и были подвержены выгоранию было мало, т.к. туда в основном входили медицинские сотрудники и работники благотворительных организаций. Позже этот список расширился и туда вошли: учителя, сотрудники полиции юристы, тюремный персонал, политики, менеджеры различных уровней. Деятельность этих профессий различается, но в то же время их всех объединяет тесный контакт с людьми, что с эмоциональной стороны очень энергозатратно и сложно поддерживать долгое время.

Объяснение механизма психического выгорания

В наше время термин «психическое выгорание» означает состояние физического, эмоционального и умственного истощения, которое проявляется в профессиях социальной сферы, где контакт с людьми является обязательной частью. Как выделил К. Маслак этот синдром состоит из трёх основных симптомокомплекса: эмоциональная истощенность, деперсонализация (цинизм) и уменьшение профессиональных достижений [2].

Эмоциональное истощение – это чувство эмоциональной опустошенности и усталости, которое было вызвано собственной работой. Эмоциональное истощение может предшествовать развитию деперсонализации, что предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В сфере образования деперсонализация предполагает бесчувственное, негативное отношение к ученикам. Работа с детьми становится формальной; негативные установки, которые возникают поначалу могут быть скрытного характера и проявляться во внутренне сдерживающем раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам. Исследования

помогли изучить спектр сфер распространения этой структуры, добавив туда некоторые профессии, которые не связаны с социальной сферой, это стало причиной модификации понятия «выгорания» и его структуры. Так, психическое выгорание стало пониматься как профессиональный кризис, который связан с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Следовательно, подобное понимание данного термина повлияло и на основные компоненты: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональная эффективность. А с такой позиции понятие термина деперсонализация означает негативное отношения не только к ученикам, но еще и к труду и его предмету.

Исследования, проводимые в целях изучения факторов, которые влияют на выгорание не дали точного ответа на тот вопрос, что именно является главным в возникновении данного явления. В чем главная причина - личностные черты или характеристики; деятельности, особенности взаимодействия с учениками или факторы рабочей среды? Это все является отражающими характеристиками целого общего методологического вопроса о взаимодействии личности и профессии. Появление новых подходов к понятию выгорания стали хорошей попыткой поиска ответа на этот вопрос. Подход С. Maslach и M. Leiter был основан на идее изучения взаимодействия личностных и ситуационных факторов в возникновении выгорания. Основной идеей этого подхода заключается в том, что выгорание является результатом несоответствия между работой и личностью [3].

Нарастание такого рода несоответствия увеличивает вероятность появления выгорания. Авторы определяют выгорание как проявление эрозии души человека, вне зависимости от сферы профессиональной деятельности. Они предлагают 6 типа несоответствия:

1. Несоответствие, проявляющееся между требованиями, которые предъявляются к сотруднику и его ресурсами. Самое главное – это предъявление высоких требований к личности и возможностям, которые у нее есть. Выгорание приводит к регрессу качества работы и ухудшению взаимоотношений с другими коллегами.

2. Несоответствие, проявляющееся между желанием работников иметь больше самостоятельности в их работе, определять пути достижения результатов, за которые они несут ответственность, и строгой политикой администрации в рабочем процессе. Результатом может стать – появление чувства собственной бесполезности и некомпетентности.

3. Несоответствие между работой и личностью, из-за неимения вознаграждения, что в его понимании значит непризнанием его труда.

4. Несоответствие между работой и личностью, из-за отсутствия чувства позитивного взаимоотношения с другими, в рабочей зоне. Люди начинают лучше работать, получая положительные оценки своей работе, одобрение, поддержку от людей, которых уважают. К сожалению, в виду карантина многие люди работают изолированно друг от друга. Но больше разрушающей частью в социуме являются постоянные конфликты между людьми. Они излучают постоянное чувство враждебности, из-за чего теряется вера в социальную поддержку.

5. Несоответствие личности и работы, возникающее из-за отсутствия веры в справедливость на работе. Справедливость закрепляет самоценность работника.

6. Несоответствие этических принципов и принципов личности требований работы. Например, когда человека заставляют кого-то обманывать, говорить неправду и т.д.

Этот подход считается довольно перспективным, так как позволяет найти общее влияние разного рода факторов в каждом случае выгорания [4].

Некоторая статистика

По сведениям исследования, проведенным Американским институтом стресса (American Institute of Stress), от 75 до 90% походов к врачу общей практики обусловлены переживаемым стрессом. Исследования Международной организации труда (International Labor Organization) показывают, что больше 30% заболеваний вызваны стрессом на рабочем месте и последующее выгорание приводят к таким негативным явлениям, как текучесть кадров, абсентеизм, снижение продуктивности.

Доля работников общественной сферы в Канаде, США и Северной Америке с высокой степенью выгорания составляет более 40%, в России: среди учителей — 57%, врачей-терапевтов 54%, среднего медицинского персонала государственных медицинских учреждений — 51% [5].

В своих исследованиях В. Е. Орел пишет о существовании данных, которые демонстрируют, что профессионалы с выраженным признаками выгорания настолько снижают эффективность своей деятельности, что это отражается на потере до 50 % своего заработка.

Казахстанские ученые активно изучают феномен выгорания (Ф. С. Ташимова, А. М. Ким, Н. В. Хван, З. Б. Мадалиева, С.М. Джакупов, М. П. Кабакова, Х. Т. Шеръязданова, Ш. С. Марданова). А. М. Ким и Н. В. Хван анализируют эмоциональное выгорание с позиции системно-структурного подхода.

По итогам исследования С.М. Джакупова, З.Б. Мадалиевой, у 39 % учителей школы ($n = 92$) выявлена высокая степень эмоционального выгорания [6].

Распространенность выгорания, количество профессионалов, которые более подвержены синдрому, определяются исследователями как весомый аргумент, что выгорание в значительной степени зависит от организационных факторов (условий труда работника, состояния системы управления, качества мониторинга в компании и др.), чем от индивидуальных [7].

Л.С. Акатаева, Р.Ш. Сабирова проводили исследования связи организационно-психологических характеристик и синдрома выгорания преподавателей одного из вузов г. Караганды. Для диагностики выгорания использовали методику MBI К. Маслач в модификации Н. Водопьяновой, Е. Старченковой [5]. Для диагностирования организационных условий использовали анкету А. Майера. С помощью данной анкеты измеряли объективные и субъективные характеристики труда, удовлетворенность взаимоотношениями по вертикали и горизонтали, своим проф. развитием. Также анкета Майера позволяет оценить такие параметры организации как: «мои коллеги», «мой начальник», «организация и руководство», «мое развитие», «моя деятельность», «мои условия работы», «оплата моего труда», «рабочее время», «защищенное рабочее место». Параметры «мои коллеги», «мой начальник», «организация и руководство» позволяют оценить инструментальную и эмоциональную социальную поддержку, параметр «мое развитие» — удовлетворенность возможностями развития в организации [8].

В этом исследовании участвовали 70 испытуемых: 42,9 % сотрудников в возрасте от 31 до 40 лет, 27,1 % — от 41 до 50 лет, 15,7 % — сотрудники старше 50 лет, 14,3 % — от 21 до 30 лет; 91,4 % — испытуемые женского пола и 8,6 % — мужского; 67,1 % испытуемых состоят в браке, 18,6 % — не замужем (не женаты), 11,4 % — разведены, 2,9 % — вдовы (вдовцы).

По сводному показателю степени выгорания - 45,7 % испытуемых обладают высокими и очень высокими показателями выгорания, что говорит о том, что адаптационные возможности сотрудников по преодолению профессиональных

стрессовых ситуаций значительно превыshены. 25,7 % имеют среднюю степень выгорания, что указывает на то, что процесс выгорания запущен, и существует высокий риск «выгорания» сотрудников. Оставшиеся 24,3 % — с низкой степенью выгорания и 4,3 % — сотрудники, которые успешно справляются с профессиональными стрессами [9].

Методология исследования

В нашей статье посвященной профилактике профессионального выгорания работников педагогической сферы мы попытались определить возможности и направления совершенствования организационной культуры педагогического коллектива как условия, предупреждающего появление признаков профессиональной деформации у педагога в условиях модернизации казахстанской образовательной системы [10]. Была проведена исследовательская работа степени профессионального выгорания в обычных школьных учреждениях и выделены факторы, которые могли бы предупредить проявление профессиональных деформаций в педагогической среде. В данном исследовании в периоде сентябрь– октябрь 2019 г. целевой выборкой были 72 учителя лицея № 24 Илийского района Алматинской области, стаж работы которых в образовательных учреждениях от 1 до 15 лет и 42 педагога школы-гимназии села Шамалган Алматинской области со стажем работы более 15 лет.

В исследовании были использованы следующие методы: анализ психолого-педагогических источников и литературы, опросник на определение уровня психического выгорания (К. Маслач и С. Джексон, адаптированный Н.Е. Водопьяновой), анкетирование для исследования влияния организационных (внешних) факторов на развитие синдрома эмоционального выгорания.

Обсуждение результатов исследования

По итогам исследования становится очевидно, что у большинства педагогов (58.55%) имеется средний уровень профессионального выгорания, что означает - ситуацию можно исправить, и даже можно восстановить производительность труда педагогического актива. Высокий уровень был выявлен у 12.35% учителей, низкий – у 29.1% педагогов.

Подавленное состояние и эмоциональную опустошённость часто испытывают – 39,3% и почти всегда – 5,15% из опрошенных нами учителей. В данной группе в равной степени были как учителя с небольшим и значительным стажем педагогической деятельности. Однако, 30% опрошенных составляли те учителя, которые были полны энтузиазма и не потеряли любовь к своей профессии. Почти в таком же количестве (31,95%) опрошенные часто или почти всегда могут «срываться на своих близких», а у 45% - даже не остается сил для общения со своей семьей.

27,55% опрошенных трудно снять эмоциональное напряжение, которое возникает после рабочего дня, а 50,15% из них вынуждены забирать работу домой, т.к. не успевают с большим объемом обязанностей на работе; больше половины опрошенных (58,55%) не находят время для отдыха после рабочего дня.

Мы пытались выяснить, что же затрудняет процесс восстановления после рабочего дня 34,3% ответили о сложностях в налаживании контакта с родными, родителями, что не оставляет в покое педагогов после рабочего дня. 62,3% - не удовлетворены размером заработной платы, 42,2 % не видят перспектив карьерного роста, т.к. руководство школы редко на это настраивает либо поощряет этот процесс.

73,25% педагогов отмечают, что до сих пор имеют дело с большим объемом дополнительной, административной работой и учебно-воспитательными функциями,

которые они выполняют. А помочь со стороны администрации школ в организации данной работы часто или почти всегда сводится к критике и поиску просчетов педагогов (мнение 34.9% опрошенных).

81,7% учителей знают и владеют приемами поддержания собственного оптимистического духа и настроения, но не применяют их («некогда этим заниматься»).

Главными характерными симптомами выгорания можно назвать эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию личностных и профессиональных достижений (ощущение своей некомпетентности и неуспешности).

Термин «выгорание» изначально означает явление, которое характеризует устойчивое повышение негативных эмоций и, в первую очередь, эмоционального истощения, а также появление у человека дисфункциональных установок относительно своей работы, утратой мотивации.

Психологи предлагают разные рекомендации для предотвращения эмоционального выгорания. К ним относятся различные способы саморегуляции, релаксации, которые может освоить каждый человек при большом желании и заинтересованности.

Список использованных источников

1. Freudenberger H.J. Staff burnout // Journal of social Issues. — 1974. — V. 30. — P. 159–165.
2. Маслач К. Профессиональное выгорание. Новые направления в теории, исследованиях, вмешательстве [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.psy.psu.ru/archives/maslach1rus.ppt>
3. Большакова Т.В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников: Дисс. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2004. – 167 с.
4. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982. 276 p.
5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2008. — 258 с.
6. Джакупов С.М., Мадалиева З.Б. Стилевые особенности саморегуляции педагогов с разной степенью эмоционального выгорания // Вестн. КазНУ. Сер. Психологии и социологии. — 2010. — № 4 (35). — С. 3–6.
7. Сабирова Р.Ш., Акатаева Л.С. О проблеме организационных факторов выгорания // Вестн. КазНПУ им. Абая. Сер. Психология. — 2014. — № 4 (41). — С. 104–110.
8. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. — СПб.: Речь, 2003. — 176 с.
9. Акатаева Л.С., Сабирова Р.Ш. Исследование синдрома выгорания преподавателей вуза // С. Балаубаевские чтения – 7: Сб. науч. тр. студентов, магистрантов и преподавателей специальности «Психология», посвящ. 25-летию кафедры психологии.— Караганда, 2015. — С. 229–239.
10. Пузикова С.М., Рахматілла А.Ә., Төлеміс Д.Е., Ишигова И.Т. Профилактика профессионального выгорания работников педагогической сферы в контексте современной парадигмы управления // Вестник КазНУ. Серия педагогическая, [S.l.], т. 62, н. 1, стр. 65-73.