

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СПЕЦИАЛИСТА: ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ, ПУТИ РЕШЕНИЯ

Щетинина Н.А.,

к.ф.н.,

лингвист, преподаватель,  
переводчик

### Аннотация

В статье описываются факторы, способствующие успешности педагога в своей профессиональной деятельности; объясняется важность мотивации и заинтересованности работника; определяются предпосылки и последствия синдрома профессионального выгорания специалистов.

**Ключевые слова:** профессиональная мотивация, профессиональное выгорание, развитие, самоактуализация, условия труда.

### PROFESSIONAL BURNOUT: ITS CAUSES, CONSEQUENCES, AND WAYS OUT

Shchetinina N.A.

linguist, teacher, translator

### Abstract

The article touches upon the problem of specialists' professional motivation and its loss, as well as the causes and consequences of professional burnout. The measures taken to avoid professional burnout are described.

**Key words:** professional motivation, professional burnout, self-development, labour conditions.

Специалисты, занятые в социальных областях деятельности (педагоги, медики, социальные работники, психологи и др.), конечно, знают, что такое профессиональная мотивация и чем чревата ее потеря. Постоянная работа с людьми предполагает вежливость и тактичность профессионалов в обращении со своими клиентами, их доброе и чуткое отношение, желание помочь и способствовать их благополучию.

Наиболее глубокими и серьезными являются последствия *социально-психологических* проблем, которые могут повлечь за собой *профессиональное выгорание* сотрудника [15].

**Профессиональное выгорание** определяется следующим образом:

- данный синдром представляет собой «трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений» [9];

- «совокупность негативных факторов, связанных с работой, коллективом, семейной и профессиональной неустроенностью и неопределенностью» [6];

- «состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы» [12], [4];

- феномен, связанный с «деформацией ценностно-смысловой сферы личности, проявляющейся в различных признаках психологического отчуждения» [1], [10];

- «динамический процесс, который развивается во времени и характеризуется нарастанием его проявлений» [11, с.83];

- «имеющие стадийный характер деструктивные изменения личности, возникающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе ее профес-

сионализации как комплекс негативных симптомов, выражающихся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции профессиональных достижений, приводящие к снижению эффективности профессиональной деятельности и нарушению взаимодействия с другими участниками данного процесса [11, с.85];

- «синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека», возникает как результат «накопления отрицательных эмоций без соответствующей разрядки, или освобождения от них» [8, с.34].

Неотъемлемым фактором, способствующим успешности профессионала и развитию компании, в которой он трудится, является мотивация.

**Мотивация** определяется как:

- «желание человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленную удовлетворением той или иной потребности» [2];

- «одна из ведущих функций управления, ввиду того, что достижение основной цели предприятия зависит от слаженности работы людей в коллективе» [14, с.55].

Мотивация является важнейшей движущей силой в любой деятельности, а ее отсутствие лишает деятельность всякого смысла. Очевидно, что заинтересованные работники имеют высокий коэффициент производительности и служат основой успеха своей компании или предприятия. Незаинтересованные, или немотивированные сотрудники, наоборот, снижают темпы роста и развития компании, тянут ее на дно, куда постепенно движутся и сами.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что данный процесс является, с одной стороны, постепенным, а, с другой стороны,

динамическим и, если не принимаются должные меры, психологическое состояние работника заметно ухудшается.

Исследователи часто рассматривают динамику развития данного синдрома сквозь *временной* срез, разделяя его стадии на периоды времени работы [8], либо связывая развитие профессионального выгорания с психосоматическим старением субъекта, т.е. возрастным износом [5].

Другие ученые полагают, что его периодизация связана не с хронологическим, а, скорее, с *событийным* аспектом, например, стадии профессионального обучения, послекарьерного развития и т.п. [13]. Действительно, события, предшествующие старту периода профессионального выгорания, играют важнейшую роль в профессиональной жизни специалиста.

Развитие данного синдрома, по словам исследователей, следует за периодом повышенной активности, сопровождающимся полным поглощением работой, отказом от собственных нужд и отдыха.

Далее появляются симптомы физического и эмоционального истощения, от которых не удается избавиться с помощью отдыха на выходных. Следующей характерной чертой является личная отстраненность, когда работник не реагирует ни положительно, ни отрицательно на окружающие его события.

Если описать развитие такого симптома у педагога, то его перестают радовать и огорчать успехи и неудачи своих учеников, снижается деловая и эмоциональная активность на работе, теряется удовлетворение от процесса преподавания. Еще один признак описываемого синдрома определяется как утрата «собственной эффективности или падение самооценки в рамках выгорания» [7, с.199].

Некоторые исследователи рассматривают с негативной точки зрения не только данный синдром, но и людей, ему подверженных, полагая, что эмоциональное выгорание возникает по причинам негативной системы представлений о людях, приоритета дефицитарных ценностей, ригидности, внешней профессиональной мотивации в сочетании с эгоизмом, а также низкого уровня самоактуализации [3].

Очевидно, что цели исследования феномена выгорания у большинства ученых сходны: выявить причины и следствия проблемы, найти пути ее решения. Но психологам, негативно оценивающим подвергнувшихся профессиональному выгоранию специалистов, определенно, будет весьма сложно искать решения, которые бы эффективно помогли с ним справиться.

Если мы обратимся к профессиям педагога, учителя, преподавателя и т.п., то обратим внимание на то, что данный вид деятельности требует от специалиста постоянного подавления своих негативных эмоций в классе или аудитории. Это могут быть и субъективные причины, такие, как банальная усталость или личные тревоги, так и объектив-

ные причины: шум в классе, плохое поведение учеников либо невыполненное студентом домашнее задание.

Грамотный специалист обязан сдерживаться и вести себя тактично и педагогично, и каждый знает определенные способы поддержания как минимум внешнего спокойствия. Но что же кроется за видимой сдержанностью и уравновешенностью педагога? Возможно, усталость, раздражение и, зачастую, гнев.

С одной стороны, сами педагоги, в первую очередь, несут ответственность за свое физическое и психоэмоциональное состояние, ведь организация не должна отвечать, например, за нездоровый образ жизни или несоблюдение культуры труда сотрудника. Восприятие окружающей действительности также является субъективным фактором и зависит от многих личностных черт сотрудника.

Меры, принимаемые для профилактики и борьбы с профессиональным выгоранием, принадлежат трем парадигмам [8, с.46]:

- *организационной*, включающей снижение стрессогенности ситуаций;
- *медицинской*, подразумевающей лечение вызванных стрессом заболеваний;
- *психологической*, означающей собственно психологическую помощь, которая помогла бы педагогу в профилактике и борьбе с уже возникшими стрессовыми ситуациями.

С другой стороны, ответственные лица организации, в которой трудится педагог, напрямую заинтересованы в высокой мотивации своего персонала, для чего должны прилагать некоторые усилия, а также принимать необходимые меры, например, оборудование классов современными техническими средствами, снабжение современными УМК, предоставление преподавательскому составу возможности достойного заработка, карьерного и личностного роста.

Не существует универсальных средств профилактики синдрома профессионального выгорания, как не существует и одинаковых людей. Для одних специалистов, по мнению некоторых ученых [3], профилактика будет связана с самоактуализацией личности – с утверждением «позитивной экзистенциальной позиции, ... актуализацией осмысленности жизни» и т.п., когда человек должен проанализировать и пересмотреть свое отношение к работе, используя личностные ресурсы.

Для других более важными являются материально-бытовые ценности и комфортные условия труда в организации. В таком случае, сотрудник ожидает достойной оплаты труда, систем материального и нематериального поощрения сотрудников, возможность смены обстановки (командировки, конференции и т.д.) [6].

На наш взгляд, синдром профессионального выгорания, несомненно, являясь серьезной проблемой, не так критичен, как может показаться.

*Во-первых*, потому, что учеными описаны пути ее решения, а психологами разработаны тренинги для помощи людям в подобных случаях, т.е. процесс обратим, раз излечим.

*Во-вторых*, профессиональное выгорание (не достигшее крайней стадии, сопровождаемой тяжелыми морально-нравственными последствиями, потерей смысла труда и жизни в целом, психологическим отчуждением) может послужить толчком к переменам в жизни, например, смене рода деятельности. Недаром русская пословица гласит: «Не было бы счастья, да несчастье помогло».

### Литература

1. Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007. 24с.
2. Бодров В.А. Теории и модели профессионального стресса: Хрестоматия. М.: Евразийский открытый институт, 2011. 275с.
3. Василенко А.Ю. Личностные факторы профилактики эмоционального выгорания в процессе профессиональной самоактуализации: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2008.
4. Водопьянова Н.А. Активная жизненная позиция личности и профессиональная адаптация в условиях социально-экономического кризиса. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2009. 200 с.
5. Водопьянова Н.Е., Назарян О.Н. Ресурсы устойчивости к профессиональному выгоранию преподавателей высшей школы // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. Тверь: ТвГУ, 2014. С. 229–233.
6. Гасюк В.А., Верна В.В. Кадровые технологии борьбы с профессиональным выгоранием // Современные технологии управления персоналом: сб. науч. тр. Преподавателей, аспирантов, соискателей, магистрантов и студентов. Симферополь: Аэтерна, 2016. С.159–162.
7. Дорохова Т.С. Влияние эмоционального выгорания на профессиональную самореализацию

социальных педагогов // Социально-педагогическая деятельность в социуме: теория, практика, перспективы: сборник научных трудов VI Международных социально-педагогических чтений им. Б.И. Лившица. Ч.1. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, ин-т социал. образования, 2014. С. 196–202.

8. Мелетичев В.В., Шингаев С.М. Мотивация профессиональной деятельности и профессиональное выгорание педагогов: теория, диагностика, взаимосвязь, профилактика: монография. СПб.: СПб АППО, 2014. 100с.

9. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач // Практикум по социальной психологии. — СПб. : Питер, 2001. — 234 с.

10. Мушастая Н.В. Эмоциональное выгорание как фактор деформации ценностно-смысловой сферы личности в условиях экстремальных ситуаций: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов-на-Дону, 2007.

11. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций // Известия Саратовского ун-та. Серия Философия. Психология. Педагогика. Вып. 3. Саратов, 2012. С. 83–87.

12. Орел В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: Дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 2005. 499 с.

13. Поварёнков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2008. 400 с.

14. Семененко В.С. Проблемы мотивации персонала на предприятиях России // Современные технологии управления персоналом: сб. науч. тр. Преподавателей, аспирантов, соискателей, магистрантов и студентов. Симферополь: Аэтерна, 2016. С.55–57.

15. Freudenberger, H.J. Staff burnout // Journal of Social Issues. No.30. Hoboken, New Jersey: Wiley-Blackwell, 1974. Pp.159–165.