

ФИЗКУЛЬТУРНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ НА ОСНОВЕ ИССЛЕДОВАНИЯ «СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ» В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Кабышева М.И., Пахомова С.В., Анплева Т.А.
ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет»,
г. Оренбург**

В современном обществе происходят социально-экономические изменения, которые влияют на выполнение людьми своей профессиональной деятельности.

Любая профессия имеет свои сложности, комплексы психотравмирующих факторов. Специфика педагогической деятельности заключается в большом количестве эмоционально насыщенных и сложных межличностных контактов, что требует от специалиста значительного личного вклада в ежедневные профессиональные дела. Кроме этого, большое значение для педагогической деятельности имеет получение необходимой обратной связи: благодарность, признание, проявление уважения и др. Иногда такая связь отсутствует или носит негативный характер. Все это в сочетании с некоторыми другими факторами может привести к «синдрому выгорания».

«Выгорание» – это ответ на хронический эмоциональный стресс, включающий три компонента: эмоциональное и физическое истощение; снижение рабочей продуктивности; деперсонализацию, или дегуманизацию межличностных отношений [2].

Следствием целостного подхода к выгоранию стало понимание, что это процесс, который постепенно разворачивается во времени, и проходит определённые стадии своего развития. Его динамику можно представить, как путь, который специалист может пройти вниз, - по лестнице отчуждения, в пропасть профессиональной непригодности. Конечно, этот путь индивидуален.

«Синдром выгорания» наиболее характерен для коммуникативных профессий системы «человек – человек», представителями которых являются преподаватели вузов, учителя школ, спортивные тренеры, воспитатели дошкольных образовательных учреждений.

«Профессиональное выгорание» может проявляться в постепенном развитии негативных установок в отношении себя, работы, коллег, студентов др. Возникающие негативные установки могут иметь скрытый характер, часто неосознаваемый самим человеком или вытесняемый им; постепенно они начинают проявляться во внутреннем раздражении, подавляемом чувстве неприязни, а в последствии – в эмоциональных вспышках, несдержанности, иногда агрессивности. Важное проявление синдрома выгорания – постепенное нарастающее недовольство собой, уменьшение чувства личной успешности, развивающиеся безразличие и апатия, уменьшение ощущения ценности своей деятельности. Замечая за собой негативные чувства и проявления, человек винит себя, у него снижается как профессиональная, так и личностная самооценка. Он начинает переживать чувство собственной несостоятельности,

безразличие к работе, утрату прежде значимых для него жизненных ценностей [2, 3].

Современные исследования показывают, что основным фактором, способствующим развитию «синдрома профессионального выгорания» в педагогической деятельности, является взаимодействие с людьми. Ежедневно сталкиваясь с негативом, чужим настроем или неадекватным поведением, человек постоянно испытывает эмоциональный стресс, который со временем только усиливается.

Другие факторы может содержать в себе сама рабочая ситуация: профессиональные перегрузки; ролевой конфликт; неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом; несправедливость и неравенство взаимоотношений в организации; отсутствие социальной и профессиональной поддержки и др.

Среди личностных факторов риска «выгорания» выделяют: низкую социальную активность и адаптированность; жесткость и авторитарность по отношению к другим; низкий уровень самоуважения и самооценки; высокий уровень тревожности; низкую коммуникативную компетентность; неконструктивные модели поведения в конфликтных ситуациях [2].

Также, можно предположить, что помимо вышеперечисленного, фактором, определяющим «выгорание», является низкое материальное вознаграждение, характерное для большинства работников бюджетной сферы, и в первую очередь, для преподавателей, а также связанная с этим неудовлетворенность качеством жизни и т.д.

Таким образом, педагогическая деятельность имеет свою специфику и определенные трудности в ее реализации, зависящие как от субъективных, так и объективных причин.

Феномену эмоционального выгорания, как психическому расстройству, уделялось внимание еще в 1974 году. Американский психолог Герберт Фрейденберг первым отметил серьезность проблемы эмоционального истощения и его влияния на личность человека. Тогда же были описаны основные причины, признаки и стадии развития болезни.

В настоящее время хорошо известны три психологические модели «выгорания» и соответствующие им методы его оценки.

1. Одномерная модель. Согласно первой модели, «выгорание» — это состояние физического и психологического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Данная трактовка близка пониманию «выгорания» как синдрома «хронической усталости».

2. Двухмерная модель. Рассматривает «выгорание» как «двухмерный конструкт», состоящий из эмоционального истощения и деперсонализации. Последняя проявляется в изменении отношений либо к себе, либо к другим (студентам, ученикам, воспитанникам, коллегам).

3. Трехкомпонентная модель. Наиболее распространенная модель синдрома «выгорания» американских исследователей К. Маслач и С. Джексон. В соответствии с этой моделью «выгорание» понимается как синдром

эмоционального истощения, деперсонализации и редукиции личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается при этом как основная составляющая «профессионального выгорания» и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Вторая составляющая — деперсонализация — проявляется в деформации отношений с другими людьми — в избегании «лишних» контактов и компаний, в повышенной зависимости от вышестоящих и отдельных лиц, в обостренном негативизме, критичности, прагматичности и цинизме в отношении к людям, в отказе от прежней дружбы и сокращении круга общения.

Третий компонент «выгорания» — редукиция личных достижений — может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию самого себя, своих профессиональных достижений и успехов, в негативизме и пессимистичности относительно своих служебных достоинств и возможностей дальнейшего профессионального роста, либо в редуцировании собственного достоинства, в ограничении своих возможностей и обязанностей по отношению к другим [2].

Исследование «синдрома профессионального выгорания» проводилось нами с сентября по декабрь 2016 года. В исследовании приняли участие 53 человека — работники вуза (Оренбургский Государственный Университет), школы (Гимназия №1, г. Ишимбай) и детского сада (№29 «Аист», г. Ишимбай). Выборку составили, как женщины (44 чел.), так и мужчины (9 чел.). Средний возраст — 44,2 года. Из них в возрасте от 18 до 35 лет — 15 %, от 36 лет и старше — 85 %.

В зависимости от стажа профессиональной деятельности, все респонденты были разделены на 4 группы: от 0 до 5 лет стажа — 9,4 % респондентов, от 6 до 10 лет — 7,6 %, от 11 до 15 лет — 20,8 %, свыше 16 лет стажа работы — 62,2 %.

Исследование проводилось индивидуально, либо в группах по 6 - 10 человек. Испытуемым был выдан лист для ответов (форма протокола) и опросник с инструкцией. Время заполнения — около 10 мин.

Чтобы определить, как люди рассматривают свою работу и других людей, с которыми они тесно сотрудничают, пользуясь оценочной шкалой, приведенной в методике, испытуемым было предложено 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой.

В соответствии с ключом были подсчитаны суммы баллов по трем субшкалам опросника. Интерпретация результатов проводилась на основании сравнения полученных оценок по каждой из субшкал со средними значениями в исследуемой группе или с данными, представленными в таблицах.

Работники вуза составили 18 человек, средний возраст которых 40,8 лет и средний стаж работы в вузе — 16,4 лет.

Результаты исследования позволили выявить, что высокие уровни эмоционального истощения и редукиции личностных достижений имеют 22,2 % преподавателей, 50 % - преподавателей имеют средний уровень деперсонализации (таблица 1), который проявляется в депрессии: постоянное

чувство вины, снижение самооценки; безосновательные страхи, апатия, частая смена настроения; агрессии: защитные установки, обвинение других, игнорирование своего «вклада» в неудачи; нетерпимость к другим и утрата способности к компромиссу; подозрительность и конфликты с окружением.

Таблица 1 – Определение «синдрома профессионального выгорания» у преподавателей вуза.

Уровень	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений
Низкий	5,6%	38,9%	44,5%
Средний	72,2%	50%	33,3%
Высокий	22,2%	11,1%	22,2%

Работники школы составили 20 человек, средний возраст - 44,6 лет и средний стаж профессиональной деятельности – 20,5 лет.

При анализе анкетирования выявлено, что 75 % учителей школ имеют высокий уровень эмоционального истощения и 55 % - средний уровень деперсонализации. Не значительно выражен третий компонент «синдрома выгорания» — редукции личных достижений, 50 % исследуемых имеют низкий уровень (таблица 2).

Таблица 2 – Определение «синдрома профессионального выгорания» у учителей школ.

Уровень	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений
Низкий	5%	20%	50%
Средний	20%	55%	35%
Высокий	75%	25%	15%

Особенности деструктивного поведения при этом таковы: В интеллектуальной сфере наблюдается снижение концентрации внимания, ригидность мышления и отсутствие воображения. Всё это приводит к резкому падению эффективности деятельности: человек перестаёт проявлять инициативу, стремиться действовать «строго по инструкции»; наблюдается рост ошибочных реакций. В сфере взаимодействия всё отчетливее проявляются признаки отчуждения: преобладает безразличие. Одни избегают любых неформальных контактов (даже в отношениях с близкими людьми). У других на фоне безразличия возникает чрезмерная привязанность к конкретному человеку (которого «выгорающий» воспринимает как «защитника», «спасителя» или хотя бы «утешителя»).

Работники детского сада составили 15 человек, средний возраст - 40,8 лет, средний стаж работы – 16,4 лет (таблица 3).

Большая часть респондентов имеет высокий уровень эмоционального истощения – 53,3 %, 40 % - низкий уровень деперсонализации, средний и

высокий уровни редукиции личностных достижений имеют 73,3 %.

Эти данные говорят от том, что негативные изменения захватывают все уровни личности: от эмоционального до психосоматического (телесного) уровня, когда интенсивное профессиональное общение нередко проявляется головной болью или даже тошнотой, а после работы наступает апатия, сонливость или наоборот, - бессонница. Также наблюдается снижение иммунитета (частые недомогания и простуды). Далее возможны более серьёзные сбои деятельности организма: повышенное давление, тахикардия, боли в позвоночнике, расстройства пищеварения. Развиваются различные виды зависимостей - компьютер, никотин, кофе, алкоголь и даже наркотики.

Человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни. Безразлично всё: другие люди, любимая раньше работа и он сам. Для тех, кто опустился на такую глубину выгорания есть только два выхода: первый – расставание с работой, которая требует постоянного взаимодействия с людьми; второй – непростая работа по восстановлению себя как человека и профессионала.

Таблица 3 – Определение «синдрома профессионального выгорания» у работников ДОУ.

Уровень	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений
Низкий	13,3%	40%	26,6%
Средний	33,4%	33,4%	46,7%
Высокий	53,3%	26,6%	26,6%

Сравнительный анализ уровней «синдрома профессионального выгорания» в зависимости от образовательного учреждения показал, что наивысший уровень эмоционального истощения наблюдается у работников школы (75 %). Возможно, это связано с трудностями подросткового периода обучающихся. Это требует от учителей больше выдержки, терпения и самообладания. В то же время, в школе наблюдается самый низкий уровень эмоционального истощения (всего 5 %). Это относится, в большей степени, к учителям старших – 10, 11 классов, когда подростки уже могут, в какой-то степени, проявлять большую самостоятельность, т.е. позаботиться как о себе, о своих проблемах, так и об окружающих. Учителям остается только помогать им выбрать правильное решение, путь в жизни и т.д. В начальных (1-4) и средних (5-9) классах, необходимо не только обучать детей, но и следить за их дисциплиной, воспитывать, вырабатывать положительные черты характера, развивать в разных направлениях.

Наивысший уровень деперсонализации наблюдается в дошкольном образовательном учреждении (26,6 %). Это объясняется тем, что ежедневная работа с детьми возраста от 1,5 до 7 лет подразумевает постоянную загруженность как с ними, так и с документацией. Из-за недостатка времени на ведение документации на работе эта работа переносится на дом. То есть, даже

будучи дома, работник, а именно воспитатель детского сада, не имеет возможности полноценно отдохнуть от трудного рабочего дня, даже в выходные дни и как следствие этого появляется ощущение усталости, частичного или полного исчезновения (стирания) черт личности, снижение памяти.

Самый низкий уровень деперсонализации наблюдается у учителей школы (20 %). Где идет работа не столько с документами, сколько с учениками. В школе есть рабочий поурочный план, выработанный за несколько лет, поэтому учителя заранее знают, чему им предстоит научить в тот или иной день на уроке. К тому же, рабочий день, в основном, зависит от их учебного расписания, т.е. учителю не приходится находиться на работе полный рабочий день, как у работников детского сада.

Наивысший уровень редукиции личностных достижений наблюдается у работников детского сада (26,6 %). Это объясняется первым профессиональным опытом работы. Первые неудачи, возражения и недовольства родителей, нехватка времени уследить и угодить каждому ребенку могут вызвать тенденцию к отрицательному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов (таблица 4).

Таблица 4 – Сравнительный анализ уровней «синдрома профессионального выгорания» в педагогической деятельности (в %).

Уровень	Эмоциональное истощение			Деперсонализация			Редукция личностных достижений		
	ВУЗ	Школа	Д/с	ВУЗ	Школа	Д/с	ВУЗ	Школа	Д/с
Образоват. учрежден.									
Низкий	5,6	5	13,3	38,9	20	40	44,5	50	26,6
Средний	72,2	20	33,4	50	55	33,4	33,3	35	46,7
Высокий	22,2	75	53,3	11,1	25	26,6	22,2	15	26,6

Анализ исследования «синдрома профессионального выгорания» показал, что возраст, пол и другие социально-демографические характеристики не связаны прямо с «профессиональным выгоранием». Большее значение имеет индивидуальный тип реагирования на стрессирующие факторы и стрессогенные ситуации.

Лучший способ понять, что на самом деле является наиболее важными ресурсами устойчивости к выгоранию - провести сопоставительный анализ особенностей людей «выгорающих» и «устойчивых к выгоранию» (таблица 5).

Таблица 5 - Сравнительный анализ характеристик «выгорающих» и «устойчивых к выгоранию» людей.

Характеристики	«Выгорающие»	«Устойчивые
----------------	--------------	-------------

		к выгоранию»
Отношение к жизни	Пессимизм, страх будущего, ожидание неприятностей.	Оптимизм, принятие жизни во всех её проявлениях.
Отношение к работе.	Восприятие работы, или как способа самоутверждения, или вынужденности. Важен престиж и поощрения руководства.	Любовь к своей работе, умение постоянно вносить в неё элементы новизны. Отсутствие стремления к высокому статусу и почестям.
Вера в себя.	Некоторая неуверенность в себе и своём профессионализме; тревожность; ранимость к реакциям коллег и студентов.	Уверенность в себя и своём профессионализме даёт ощущение «спокойной силы».
Самооценка.	Неустойчива и неадекватна (завышенная или заниженная).	Устойчива и достаточно адекватна (позитивное самовосприятие).

Закономерен вывод от том, что устойчивость к выгоранию в большей мере коренится во внутреннем мире человека, чем во вне. «Выгорит» специалист или нет, зависит от его внутренних ресурсов, и прежде всего от степени его личностной зрелости, выражением которой становятся жизненная позиция человека, способность к самостоянию, ответственность и, конечно, саморегуляция, то есть умение «властвовать собой», удерживать себя в рамках психической и этической нормы даже в предельно напряженных ситуациях общения. Освоение преподавателями средствами самоподдержки и аутокоррекции является важнейшим направлением реабилитации и профилактики профессионального выгорания [2].

В связи с этим становятся актуальными методы и средства физкультурной реабилитации, направленные на предупреждение синдрома «профессионального выгорания» и факторов риска.

Физкультурная реабилитация — это использование с лечебной и профилактической целью физических упражнений и природных факторов, направленных на предупреждение «профессионального выгорания» и устранение факторов риска его возникновения в комплексном процессе восстановления здоровья, физического состояния и трудоспособности людей [1,3].

Средствами физкультурной реабилитации, направленными на предупреждение «профессионального выгорания» в педагогической деятельности, являются:

- психофизическая тренировка и психофизические упражнения;
- релаксационная гимнастика и другие техники релаксации;
- пальминг;
- аутогенная тренировка;
- йога;
- дыхательные упражнения;

- физические упражнения.

Физическими упражнениями для профилактики «профессионального выгорания» являются:

- упражнения, направленные на снятие напряжения в области плечевого пояса;

- упражнения, способствующие активизации кровообращения в ногах;

- упражнения, нормализующие мозговое кровообращение;

- упражнения, способствующие снятию утомления после продолжительной и монотонной работы;

- упражнения для различных отделов позвоночника;

- упражнения для глаз [1].

Теоретико – методологический анализ позволил определить, что применение специальных физических упражнений будет являться важным средством профилактики и устранения «синдрома профессионального выгорания» в педагогической деятельности. Это позволит существенно повысить работоспособность и производительность труда, будет способствовать профилактике профессиональных заболеваний.

Физическая культура и спорт должны стать основным реабилитационным, адаптивным фактором влияния неблагоприятной социальной среды на профессиональное здоровье преподавателей, учителей, тренеров и др.

Знание стадий и факторов синдрома профессионального выгорания позволит более серьезно относиться к своевременной профилактике развития этого синдрома.

Список литературы

1. Баранов, В.В. *Физкультурная реабилитация студентов с функциональными нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методическое пособие* / В.В. Баранов, М.И. Кабышева, Т.А. Глазина; Оренбургский гос. ун-т.- Оренбург: ОГУ, 2014. – 160 с.

2. Водопьянова, Н.Е. *Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек—человек»* / Н.Е. Водопьянова // *Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента.* — СПб.: Питер, 2000. - С. 175-180.

3. Кабышева, М.И. *Система физкультурной реабилитации студентов с функциональными нарушениями опорно-двигательного аппарата* / М.И. Кабышева, О.А. Науменко // *Вестник Оренбургского государственного университета.* 2013. № 10 (159). С. 8-11.

