

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СРЕДИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ ПЕДАГОГИ

Федорцова Светлана Сергеевна

кандидат педагогических наук,

доцент кафедры экономики и предпринимательства

ТИ имени А.П.Чехова (филиал) РГЭУ (РИНХ)

Ковярова Виталина Андреевна

студентка 3 курса факультета экономики и права

ТИ имени А.П.Чехова (филиал) РГЭУ (РИНХ)

EMOTIONAL BURNOUT AMONG THE REPRESENTATIVES OF THE PROFESSIONAL GROUP TEACHERS

Fedortsova Svetlana Sergeevna

Candidate of Pedagogical Sciences,

Associate Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship

A.P.Chekhov TI (branch) of the Russian State Economic University (RINH)

Kovyarova Vitalina Andreevna

3rd year student of the Faculty of Economics and Law

A.P.Chekhov TI (branch) of the Russian State Economic University (RINH)

Аннотация. В статье рассматриваются понятие и особенности формирования синдрома эмоционального выгорания; приводятся эмпирические данные эмоционального выгорания среди представителей профессиональной группы «педагоги», делаются выводы по результатам проведенного исследования; даются общие рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для представителей профессиональной группы «педагоги».

Abstract. The article discusses the concept and features of the formation of emotional burnout syndrome; empirical data of emotional burnout among representatives of the professional group "teachers" are given, conclusions are drawn based on the results of the study; general recommendations for the prevention of emotional burnout for representatives of the professional group "teachers" are given.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, профессиональная группа, профессиональное выгорание, педагог.

Keywords: emotional burnout syndrome, professional group, professional burnout, teacher.

Актуальность данной темы в современном обществе очень велика. Поскольку темп жизни в современном обществе нарастает, а в обществе наблюдается, а в последнее время наиболее ярко, нестабильность в различных областях. Несмотря на то, что в 2019 году Всемирная организация здравоохранения объявила выгорание феноменом профессиональной сферы, влияющим на состояние здоровья пациента, в 11 редакцию Международной классификации болезней (МКБ-11) выгорание классифицировано как синдром, но не заболевание. Тем не менее, выгорание измеримо подрывает работоспособность сотрудника и негативно влияет на эффективность всей компании [5, с.91-97].

Впервые данный термин был озвучен американским ученым-психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 году. Данное понятие было введено в раздел по психологии и первоначально использовалось для обозначения психологического состояния сотрудников, которые имели тесный контакт с клиентами, в результате чего у них наблюдалось эмоциональное перенапряжение [6].

Современные психологи приписывают этот синдром к одной из опасных профессиональных проблем и бьют тревогу, если видят проявления его симптомов: недугу наиболее сильно подвержены те, кто по роду своей деятельности вынуждены тесно общаться с людьми. Результатом негативного воздействия на организм могут стать необратимые изменения личности с серьезными нарушениями психики [7, с. 23].

В отечественной психологической науке все больший интерес вызывает проблема профессионального выгорания. За последние несколько лет появилось значительное количество исследований и статей, посвященных данной теме. В начале марта 2021 года сайт по поиску вакансий и сотрудников HeadHunter с помощью разработанного медицинской компанией «Доктор рядом» чат-бота провели исследование эмоционального выгорания среди 2,5 тыс. работников из всех округов, в ходе которого они выявили, что половина опрошенных россиян находится в состоянии эмоционального выгорания [8].

Цель данного исследования состоит в изучении профессионального выгорания среди представителей профессиональной группы «педагоги».

Профессия педагога характеризуется высокой степенью эмоциональных переживаний. В большей степени в этой профессиональной группе подвержены этому синдрому люди старше 35–40 лет: энтузиазм в работе заметно снижается, пропадает блеск в глазах, негативизм и усталость накапливается. В итоге педагог с достаточным педагогическим опытом и талантом становится профнепригодным.

Исследование проводилось среди педагогов Таганрогского института имени А.П. Чехова. Величина совокупной выборки составила 100 респондентов в возрасте 28 до 65 лет, из них все были женского пола.

В ходе опытно-экспериментальной работы была проведена диагностика профессионального «выгорания» по методике психологов Кристины Маслач и Сьюзан Джексон, в адаптации доктора психологических наук Наталии Евгеньевны Водопьяновой. Опросник включает в себя 22 вопроса, каждый из которых относится к одной из трёх шкал: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений». В рамках исследования респондентам также задавались вопросы о том, каковы, по их мнению, причины эмоционального выгорания и каким они видят выход из данного состояния [1].

Эмоциональное истощение – это состояние истощения в результате накопленного стресса от вашей личной или трудовой жизни, или комбинации того и другого. Психолог Алексей Аркадьевич Рукавишников замечает, что оно нередко проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, а также равнодушии и холодности по отношению к окружающим [4, с. 283–284]

Результаты общей диагностики эмоционального истощения среди профессиональной группы «педагоги» – преподаватели Таганрогского института имени А.П. Чехова – представлены на рис. 1.

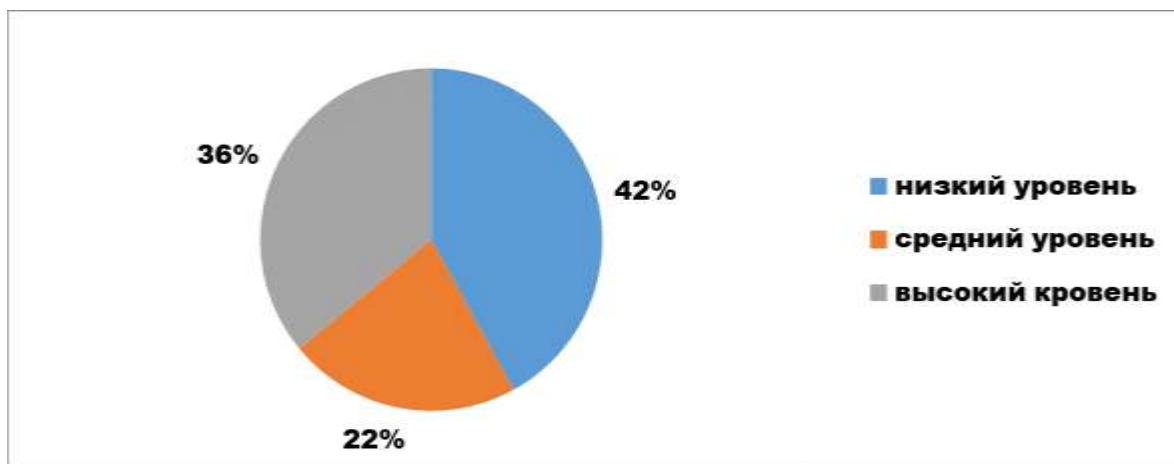


Рис. 1. Результаты общей диагностики эмоционального истощения среди представителей профессиональной группы «педагоги» (в %)

Анализ общей диагностики эмоционального истощения среди представителей профессиональной группы «педагоги» выявил, что у 36% опрошенных наблюдается высокий уровень эмоционального истощения, при этом у 42% опрошенных наблюдается низкий уровень этого показателя.

Более детальное рассмотрение проблемы эмоционального истощения среди представителей профессиональной группы «педагоги» было сделано на основании сегментирования опрошенных по возрастным группам (рис. 2).

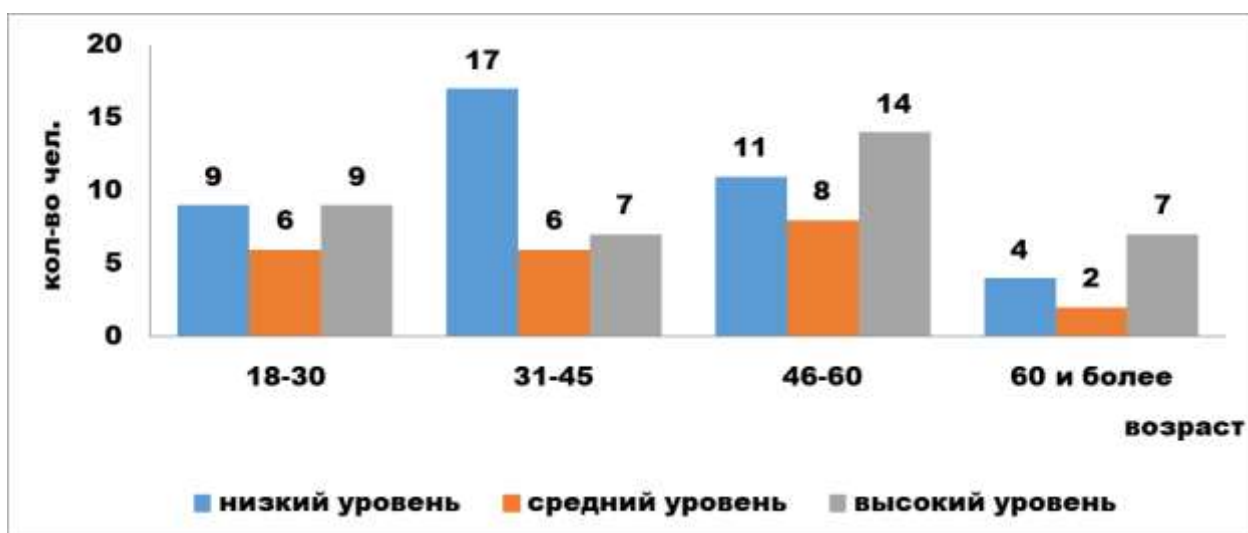


Рис. 2. Результаты диагностики эмоционального истощения среди представителей профессиональной группы «педагоги» по возрастным группам (чел.)

В возрастной группе 18-30 лет представлены низким и высоким уровнями эмоционального истощения – 9 чел. из числа опрошенных. Возрастная группа 31-45 отличается наибольшим количеством респондентов с низким уровнем эмоционального истощения (17 чел.). Группа с возрастом 60 и более лет имеет продолжает тенденцию респондентов 46-60 лет: низкий уровень отмечается у 4 чел., а высокий уровень – 7 чел. Для большинства представителей группы 46-60 и 60 и более лет высокий уровень является наиболее частым.

Деперсонализация, по результатам исследований доктора медицинских наук М.Г. Дмитриев, кандидат педагогических наук В. Г. Белова и кандидат медицинских наук Ю.А. Парфенова, трактуется как результат проявления деформации отношений с окружающими людьми. С одной стороны, это может быть увеличение зависимости от них, в другой – повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к подчиненным, коллегам, ученикам. Она предполагает бесчувственное, негуманное отношение к субъектам делового взаимодействия [3, с. 139].

Результаты исследования общей диагностики деперсонализации (рис.3) позволили сделать следующий вывод: более половины опрошенных, а это 56%, обладают её низким уровнем.

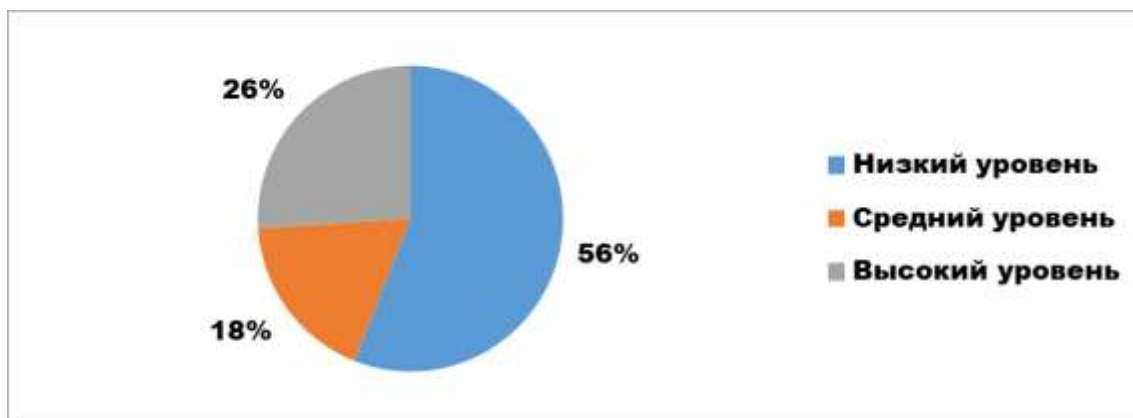


Рис. 3 – Результаты общей диагностики деперсонализации среди представителей профессиональной группы «педагоги» (в %)

Рассмотрим более детально полученные результаты диагностики деперсонализации среди представителей профессиональной группы «педагоги» по возрастным группам (рис. 4).

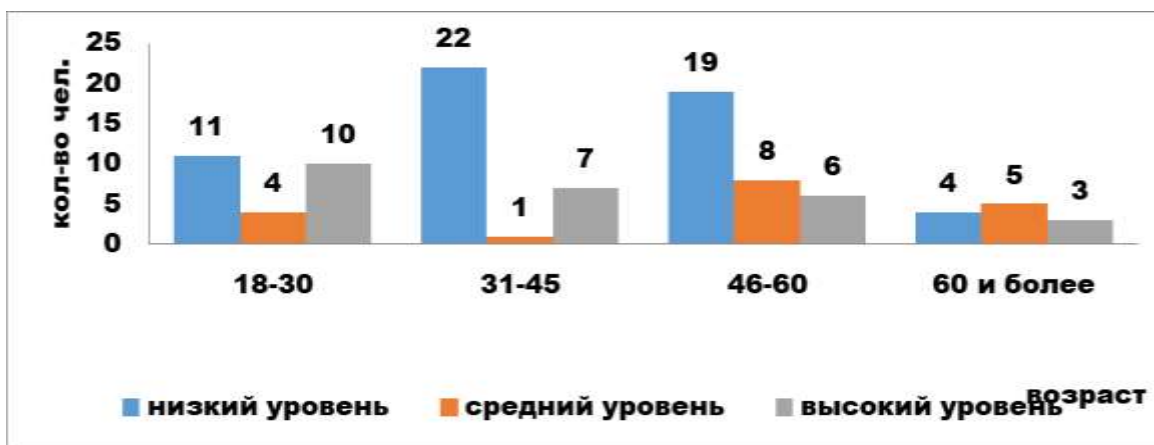


Рис. 4. Результаты диагностики деперсонализации среди представителей профессиональной группы «педагоги» по возрастным группам (чел.)

Анализ результатов деперсонализации среди представителей профессиональной группы «педагоги» по возрастным группам (рис.4) показывает, что ее низкий уровень наблюдается в возрастных группах 18-30, 31-45 и 46-60. У опрошенных, чей возраст 60 и более, всё не так однозначно. На всех ее уровнях она наблюдается одинаково: низкий – 4 чел., средний – 5 чел. и высокий – 3 чел. из числа опрошенных.

Редукция личных достижений, как отмечают К. Маслач, С. Джексон, может проявляться в двух направлениях: в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений и, во-вторых, ограничение своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятие с себя ответственности и перекладывание ее на других [6, с. 99-113].

Результаты общей диагностики редукции личных достижений среди представителей профессиональной группы «педагоги» представлены на рисунке 5.

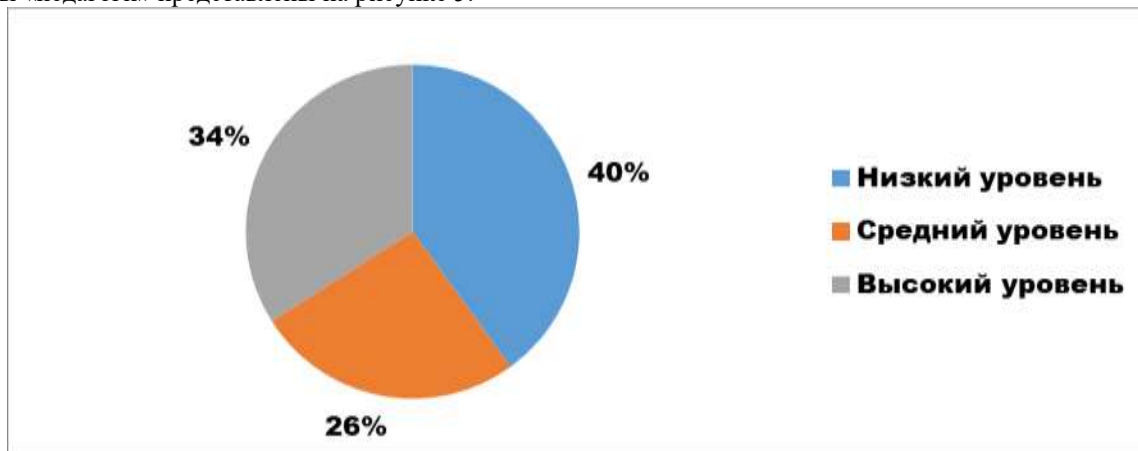


Рис. 5. Результаты общей диагностики редукции личных достижений среди представителей профессиональной группы «педагоги» (в %)

Анализ результатов общей диагностики редукции личных достижений среди представителей профессиональной группы «педагоги» позволяют сделать вывод, что у 40% опрошенных наблюдается ее низкий уровень.

Рассмотрим более детально полученные результаты диагностики редукции личных достижений в возрастных группах среди профессиональной группы «педагоги» (рис. 6).

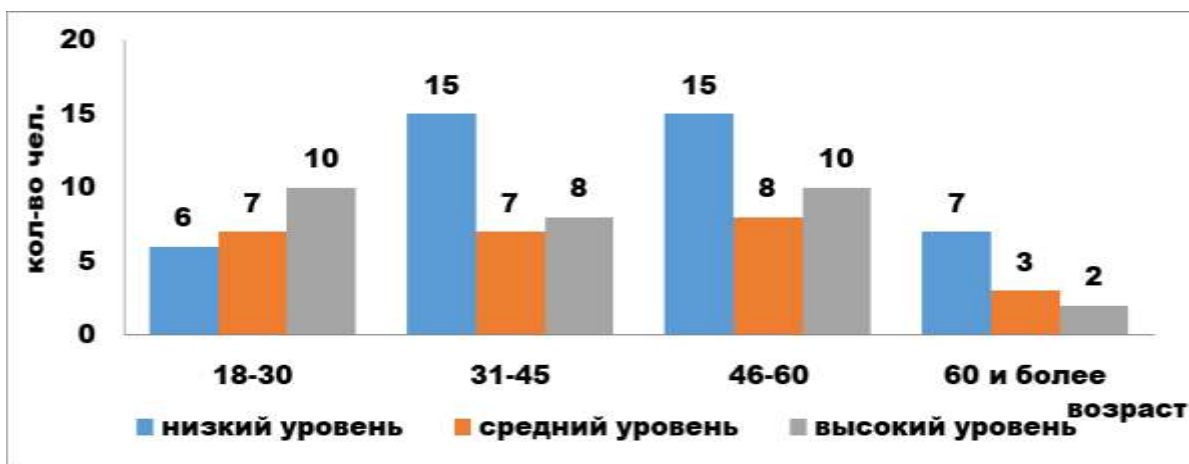


Рис. 6. Результаты диагностики редукации личных достижений среди представителей профессиональной группы «педагоги» по возрастным группам (чел.)

Детальное изучение проблемы редукации личных достижений среди представителей профессиональной группы «педагоги» по возрастам позволяет сделать следующие выводы: в возрастной группе 18-30 большинство опрошенных (10 чел.) имеют высокий уровень редукации личных достижений. В группах, где возраст респондентов был 31-45, 46-60, 60 и более лет, приоритетным уровнем редукации личных достижений является низкий, 15, 15 и 7 чел. соответственно.

Далее в рамках исследования респондентам задавался вопросы, каковы, по их мнению, причины эмоционального выгорания и каким они видят выход из данного состояния. Результаты опроса представлены на рисунке 7.

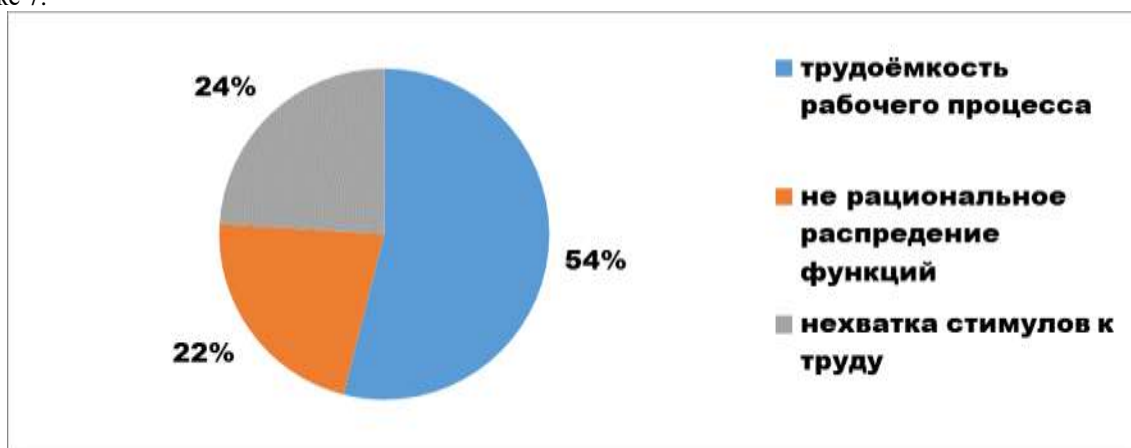


Рис. 7. Результаты исследования мнения представителей профессиональной группы «педагоги» по поводу причин эмоционального выгорания (в %)

Анализ мнений опрошенных педагогов Таганрогского института А.П. Чехова, показывает, что более половины опрошенных (54 %) причиной эмоционального выгорания считают трудоемкость рабочего процесса. На втором месте по популярности (24%) является мнение о том, что причиной эмоционального выгорания является нехватка стимулов к труду.

Выходом из состояния эмоционального выгорания педагоги Таганрогского института А.П. Чехова считают смену функциональных обязанностей оптимальным решением проблемы эмоционального выгорания – 39 % из общего числа опрошенных, 33 % считают, что введение дополнительных поощрений поможет преодолеть этот барьер, а 15% видят смену места работы как решение этой проблемы. Однако, были представлены и другие мнения: 7% педагогов считают, что бюрократия отнимает слишком много сил и времени, 6% из общего числа опрошенных сказали, что различная общественная работа занимает весь учебный процесс.

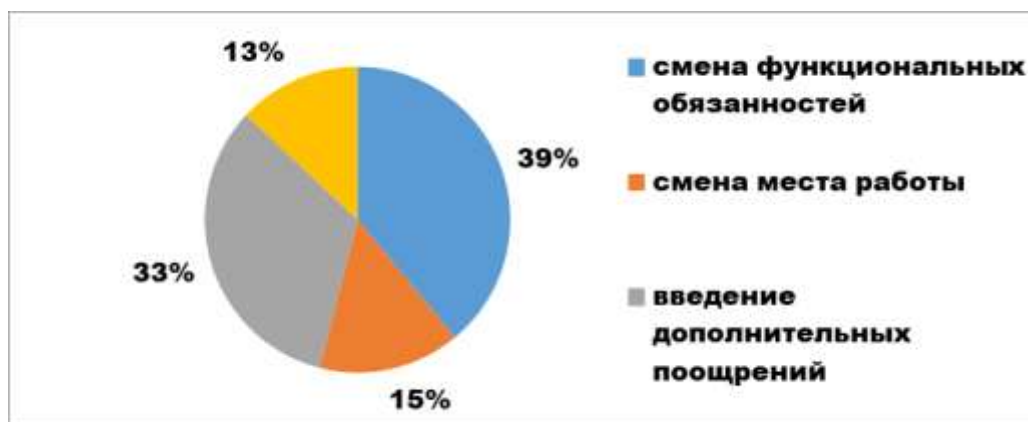


Рис. 8. Результаты исследования мнения представителей профессиональной группы «педагоги» каким они видят выход из состояния эмоционального выгорания (в %)

Учитывая факторы, способствующие нахождению в состоянии эмоционального выгорания, и опираясь на результаты исследования российского психолога Н. В. Вараевой, нами разработаны следующие рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для представителей профессиональной группы «педагоги».

1. Начните более ответственно относиться к организации своего дня. Принято считать, что стресс может возникнуть на фоне чрезмерной нагрузки, однако это верно лишь в некоторой степени. Сейчас у многих людей возникает проблема с правильной организацией рабочего процесса. Эту проблему помогут решить существующее сейчас огромное количество способов планирования и техник тайм-менеджмента, они помогут повысить эффективность работы.

2. Выработайте привычку планировать отдых. Постарайтесь выделить в своей ежедневной занятости время на чтение, просмотр фильмов, прогулки на свежем воздухе и общение с друзьями и семьёй. Время на отдых стоит уважать также сильно, как и рабочее.

3. В течение рабочего дня выделяйте время на перерывы. Наиболее эффективный режим работы – это чередование интенсивной работы в течение 1-1,5 часов в сочетании с перерывами по 15-20 минут. Рекомендуется делать разминку тела и гимнастику для глаз на рабочем месте.

4. Откажитесь от снотворного, ведь употребление седативных препаратов даёт кратковременный эффект. Под их воздействием нарушаются фазы сна, вы можете перестать чувствовать бодрость после пробуждения. Постарайтесь ежедневно придерживаться режима сна и бодрствования.

5. Научитесь слушать своё тело: чувствовать, когда стоит отдохнуть, сделать упражнения для релакса.

6. Ограничьте потребление кофе. Он даёт организму лишь кратковременный заряд бодрости и энергии, но его действие кратковременно – вскоре вы снова начнёте чувствовать ещё большую усталость. В течение рабочего дня пейте воду или чай.

7. Не создавайте идеалы, в погоне за совершенством вы скорее добьётесь разочарования в себе и своих способностях.

8. Возьмите в привычку устраивать цифровой детокс, то есть откажитесь от гаджетов хотя бы на один выходной день, проведите время с семьёй или друзьями. Если не можете себе позволить полностью отказаться, то отключите приложения для работы и не проверяйте почту.

9. Не идите на поводу у эмоций. Нагрубить или испортить настроение окружающим – первое, что приходит на ум, когда вы в плохом настроении. Однако, лучше подождать, когда будете достаточно спокойны для конструктивного диалога.

10. Занимайтесь спортом. Физическая нагрузка является необходимостью для поддержания эмоционального здоровья. Йога, пилатес, занятия в зале на тренажёрах или просто бег помогут вам снять напряжение.

11. Дышите глубже. Освойте дыхательные практики. Вы удивитесь, как простые упражнения освежают сознание и помогают в решении сложных задач.

12. Записывайте мысли. Возьмите в привычку писать о своих чувствах, анализируйте причины своих успехов и неудач на бумаге. Порой, достаточно перенести тревожащие мысли на бумагу, чтобы взглянуть на них по-новому и найти оптимальное решение для проблемы.

13. Общайтесь. Не живите в затворничестве, проводите больше времени с близкими людьми.

14. Пробуйте новое. Возьмите в привычку каждый месяц пробовать что-то новое: пробный урок вокала, танцев в стиле k-поп или урок рисования пейзажа. Это поможет вам получить заряд энергии от новых впечатлений, полезные знакомства. Может быть новое увлечение станет вашим хобби, которое будет вас расслаблять и вдохновлять.

15. Меняйте модель поведения. Если вы осознаёте, что здоровому отношению к работе или делам в целом мешают ваши внутренние установки, работа на износ вошла в привычку и затмила личную жизнь, задумайтесь об изменении модели поведения.

Стоит отметить, что только применение комплекса методов позволит достичь положительного результата [2].

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

Общая диагностика эмоционального истощения среди представителей профессиональной группы «педагоги» позволила выявить, что у 36% опрошенных наблюдается высокий уровень эмоционального истощения, при этом у 42% опрошенных наблюдается низкий уровень этого показателя.

Результаты общей диагностики деперсонализации среди представителей профессиональной группы «педагоги» позволили сделать следующий вывод: более половины опрошенных, а это 56%, обладают её низким уровнем. Более детальный анализ результатов деперсонализации среди профессиональной группы «педагоги» по возрастным группам показал, что её низкий уровень наблюдается в возрастных группах 18-30, 31-45 и 46-60 лет.

Результаты общей диагностики редукции личных достижений среди представителей профессиональной группы «педагоги» позволил сделать вывод, что у 40% опрошенных наблюдается её низкий уровень. Детальное изучение проблемы редукции личных достижений среди представителей профессиональной группы «педагоги» по возрастам позволяет сделать вывод, что в возрастной группе 18-30 большинство опрошенных (10 чел.) имеют высокий уровень редукции личных достижений. В группах, где возраст респондентов был 31-45, 46-60, 60 и более лет, приоритетным уровнем редукции личных достижений является низкий, 15, 15 и 7 чел. соответственно.

Анализ мнений опрошенных педагогов Таганрогского института А.П. Чехова, показывает, что наиболее распространённой причиной эмоционального выгорания педагоги считают трудоёмкость рабочего процесса, так считают 54% опрошенных.

Выходом из состояния эмоционального выгорания педагоги Таганрогского института А.П. Чехова считают смену функциональных обязанностей оптимальным решением проблемы эмоционального выгорания – 39 % из общего числа опрошенных, 33 % считают, что введение дополнительных поощрений поможет преодолеть этот барьер, а 15% видят смену места работы как решение этой проблемы.

Таким образом, в первую очередь эмоциональное выгорание нужно рассматривать как сгорание работника определённой профессии из-за долгого профессионального стажа. Это явление проявляется как психическая реакция в проблемной ситуации. Педагоги входят в группу риска, как специалисты, которые подвергаются профессиональному сгоранию, так как эта та профессия, которая предполагает большую психологическую, потребность постоянного нахождения в социуме.

Синдром эмоционального выгорания – одна из важнейших проблем на любом предприятии. Он служит причиной таких проблем, как: высокий уровень текучести кадров, потеря ценных сотрудников, стрессовые ситуации в производственном процессе, частые конфликты, застой на работе, снижение производительности и много другое. Труд всех работников любой профессии бесценный, однако, профессия педагогов требует большой выносливости и стойкости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса/ Н. Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.: ил. — (Серия «Практикум»).
2. Вараева Н.В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» / Н.В. Вараева. Москва: «ФЛИНТА», 2013. – 53 с.
3. Дмитриев М.Г., Белов В.Г., Парфенов Ю.А. Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков/ М.Г. Дмитриев, В.Г. Белов, Ю.А. Парфенов. (Части 4-9). – СПб.: ЗАО «ПОНИ», 2010. – 316 с. С 139
4. Рукавишников А.А. Опыт создания методики для диагностики психического выгорания // Психология и практика. Ежегодник Российского психологического общества. – 1998. – Т. 4. – Вып. 1. – С. 283–284.
5. Федорцова С.С., Ковярова В. А. Эмоциональное выгорание среди представителей профессио-нальной группы медицинские работники / С.С. Федорцова, В. А. Ковярова // Вестник Таганрогского государственного педагогического института. 2021. № 1. С. 91-97.
6. Фрейденберг, Г. Перегореть: высокая цена больших достижений/ Г. Фрейденберг. – М.: Прогресс – Универс, 1974. – С. 328.
7. Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout // J. of Occupational Behavior. – 1981. – Vol. 2. – P. 99–113.
8. Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures // Gallup, Inc. 2019.
9. Официальный сайт Inc. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://incrussia.ru/news/vy goreli-na-rabote/> (дата обращения: 30.04.2021).

REFERENCES

1. Vodopyanova N. E. Psychodiagnostics of stress/ N. E. Vodopyanova. - St. Petersburg: Peter, 2009. - 336 p.: ill—
- (Series "Practicum").
2. Varaeva N.V. The program of prevention of emotional burnout of specialists "Work in joy" / N.V. Varaeva. Moscow: "FLINT", 2013. - 53 p.
3. Dmitriev M.G., Belov V.G., Parfenov Yu.A. Psychological and pedagogical diagnostics of delinquent behavior in difficult adolescents/ M.G. Dmitriev, V.G. Belov, Yu.A. Parfenov. (Parts 4-9). – St. Petersburg: CJSC "PONY", 2010. - 316 p. From 139
4. Rukavishnikov A.A. Experience in creating a technique for diagnosing mental burnout // Psychology and practice. Yearbook of the Russian Psychological Society. - 1998. - Vol. 4. - Issue 1. - pp. 283-284.
5. Fedortsova S.S., Kovyarova V. A. Emotional burnout among representatives of the professional group of medical workers / S.S. Fedortsova, V. A. Kovyarova // Bulletin of the Taganrog State Pedagogical Institute. 2021. No. 1. pp. 91-97.
6. Freudenberg, G. Burn out: the high price of great achievements/ G. Freudenberg. - M.: Progress - University, 1974. - P. 328.
7. Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout // J. of Occupational Behavior. - 1981. - Vol. 2. - P. 99-113.
8. Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures // Gallup, Inc. 2019.
9. Official website of Inc. [Electronic resource] - Access mode: <https://incrussia.ru/news/vygoreli-na-rabote/> / (accessed: 30.04.2021).