

## ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

К. М. Гайдар, О. П. Малютин

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 29 февраля 2016 г.

**Аннотация:** в статье обсуждается проблема профессионального выгорания преподавателя вуза в условиях модернизации высшей школы, излагаются результаты эмпирического исследования, показывающие, что в большей степени профессиональному выгоранию подвержены преподаватели со стажем работы от 10 до 20 лет, нежели молодые специалисты и имеющие значительный педагогический стаж, приводятся меры профилактики синдрома профессионального выгорания.

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание, синдром, симптом, преподаватель, возраст, стаж работы.

**Abstract:** the article considers the problem of professional burnout of university teachers in the context of modernization of the higher school. It presents the results of empirical research showing that teachers with work experience of 10 to 20 years are more prone to professional burnout than young professionals or teachers with significant teaching experience. It also indicates some methods of prevention of professional burnout syndrome.

**Key words:** professional burnout, syndrome, symptom, teacher, age, work experience.

Определение феномена выгорания было сформулировано американским психологом Х. Дж. Фрейденбергом с целью описания отрицательного состояния здоровых людей, оказывающих профессиональную помощь нездоровым людям в условиях интенсивного общения. В отечественной психологии под этим понятием принято понимать негативное психологическое состояние, возникающее у людей профессий типа «человек – человек». Проблема профессионального выгорания и в настоящее время сохраняет свою актуальность [1]. При этом ощущается острая потребность в ее дальнейшей разработке применительно к преподавателям вузов, поскольку в условиях модернизации высшей школы нагрузки и сопровождающие их эмоциональные переживания непрерывно возрастают [2], и, как следствие, возникает риск интенсивного развития синдрома профессионального выгорания у этой категории работников. А он, в свою очередь, влечет за собой снижение эффективности и качества функционирования вуза в целом.

Синдром профессионального выгорания развивается поэтапно. Сначала отмечаются значительные энергетические затраты как следствие высокой мотивации на выполнение деятельности.

При несоответствии между произведенным вкладом и ожидаемым или полученным вознаграждением возникают первые симптомы выгорания. По мере их усиления появляется чувство усталости, сменяющееся разочарованием, снижением интереса к работе. Н. В. Самоукина не без оснований полагает, что условием, способствующим развитию синдрома профессионального выгорания, является хронический стресс, который влечет за собой истощение эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работника [3; 4].

Некоторые авторы (В. В. Бойко и др.) понимают синдром выгорания как выработанный личностью механизм психологической защиты, для которого характерно полное или частичное исключение эмоциональных переживаний в ответ на психотравмирующие воздействия [5]. В результате общий жизненный тонус падает, индивид экономно расходует свои энергетические ресурсы. С этой точки зрения профессиональное выгорание можно трактовать как выработанный стереотип выполнения трудовой деятельности, являющийся конструктивным механизмом. Поскольку профессиональное выгорание есть не одномоментный акт, а длительный процесс «сгорания дотла», его дисфункциональный потенциал проявляется в следующем: исчезновение интереса к работе, сужение контактов с коллегами, снижение качес-

тва деятельности, возникновение чувства неуверенности в себе, появление неудовлетворенности жизнью и т.п. Последнее порождает «замкнутый круг», когда человек, не видя достаточных оснований для самоуважения и позитивной самооценки, теряет уверенность в будущем и тем самым смысл жизни и, чтобы найти его, стремится самореализоваться в профессиональной сфере. При этом, уходя с головой в работу, ввергает себя в ситуацию хронического стресса, изматывает силы работой без перерывов и выходных, напряженными эмоциональными контактами, постоянной физической и психологической нагрузкой. В итоге подобный образ жизни приводит к еще большему развитию профессионального выгорания, а также серьезным заболеваниям и даже ранней смерти.

Описанная картина может быть весьма характерной для вузовских педагогов, особенно в настоящих условиях, когда процессы модернизации высшей школы сочетаются с резким повышением нагрузок и требований к преподавателям. Последние попадают в зону риска по следующим основаниям [4]:

1) как много и интенсивно общающиеся по роду своей деятельности с разными знакомыми и незнакомыми людьми. Невысокая оплата вынуждает преподавателей трудиться не на одну ставку при возрастающей с каждым годом учебной нагрузке, что еще более усиливает неблагоприятную «коммуникативную почву» для развития синдрома профессионального выгорания;

2) как люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт между значимыми ценностями работы и семьи. Как известно, примерно две трети преподавателей вузов – женщины, для которых характерно развитие подобных внутриличностных конфликтов. Другой причиной этих конфликтов служит рост документооборота в вузах, вынуждающий педагогов постоянно создавать новые и корректировать уже имеющиеся образовательные программы, осознавая при этом, что многие виды учебно-методической работы просто дублируются, что вызывает негативные эмоциональные отклики [2; 6];

3) как работники, чья профессиональная деятельность проходит в условиях явной социально-экономической нестабильности, которая, к сожалению, захватывает и вузовскую среду;

4) как жители крупных мегаполисов (вузы обычно располагаются в крупных городах), испытывающие на себе ежедневное влияние многочисленных факторов, дестабилизирующих психическое состояние.

Кратко перечислим симптомы, типичные для синдрома профессионального выгорания педа-

гога [5; 7 и др.]. К группе психофизических относятся следующие проявления: хроническая усталость, снижение естественных реакций на ситуации новизны, риска, опасности, астенизация организма, ухудшение работы сенсорных систем (зрения, слуха и др.), нарушения сна, обострение соматической симптоматики. Помимо этого имеют место и поведенческие симптомы, прежде всего – дисбаланс в режиме труда и отдыха, снижение энтузиазма, инициативности, решимости в работе, необоснованный перенос внимания на детали в ущерб качеству выполнения главного дела, развитие вредных привычек, самоограничение в контактах с окружающими (коллегами, обучающимися). Не менее значимы и психологические симптомы профессионального выгорания: сниженное настроение, негативный эмоциональный фон жизнедеятельности, неверие в свои силы, «уход в себя», чувство потери перспективы, переживание гиперответственности и постоянного страха перед неудачами.

Рассмотрим результаты проведенного нами эмпирического исследования профессионального выгорания преподавателей вузов. В выборку вошли 415 преподавателей восьми вузов г. Воронежа (государственного университета, государственного университета инженерных технологий, государственного педагогического университета, института МВД РФ, государственного технического университета им. Н. Н. Бурденко, государственного аграрного университета, государственного лесотехнического университета), а также пяти вузов Центрально-Черноземья (Липецкого государственного технического университета, Липецкого государственного педагогического университета, Елецкого государственного университета им. И. А. Бунина, Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина, Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева). 36,5 % выборки составили мужчины, что достоверно отражает представленность фактора пола в преподавательском корпусе вузов. Возрастной диапазон респондентов – от 22 до 82 лет, стаж работы в вузе составил от 2 до 58 лет. Должностные категории опрошенных распределились следующим образом: 10,5 % – ассистенты, 58,3 % – преподаватели, 25,4 % – доценты, 5,8 % – профессора.

Данные показали, что у каждого второго опрошенного педагога выгорание либо начинается (38,7 %), либо уже имеет место (16,3 %). Среди участвовавших в исследовании практически нет педагогов с низкой мотивацией на успех (доля низко мотивированных составила всего 4,5 %). При этом уровни эмоционального истощения (пережи-

вания пониженного эмоционального фона, равнодушия или эмоционального пресыщения) и деперсонализации (деформации отношений с другими людьми, выражающейся в повышении негативизма, циничности, появлении отрицательных установок и чувств относительно коллег, студентов, их родителей) в группе преподавателей со средней мотивацией достижения ниже аналогичных показателей в группе с высокой мотивацией достижения. Уровень редукции профессиональных достижений в группе педагогов со средней мотивацией достижения не ниже соответствующего у высоко мотивированных. Можно предположить, что эмоциональное истощение и деперсонализация повышаются при более выраженном стремлении педагога увеличить или сохранить максимально высокими свои способности в профессиональной деятельности (мотивация достижения), в то время как редукция профессиональных достижений (тенденция к отрицательному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, достоинств и способностей, ограничение возможностей и обязанностей по отношению к коллегам и студентам, снятие с себя ответственности и перекладывание ее на других) у педагогов со средней мотивацией достижения не ниже редукции профессиональных достижений при высоком ее уровне.

С помощью корреляционного анализа установлена обратно пропорциональная связь (на уровне значимости  $\alpha = 0,05$ ) между возрастом преподавателя и уровнем выгорания, с одной стороны, и между стажем работы в вузе и уровнем выгорания, с другой. Выяснено, что с увеличением возраста педагога следует ожидать снижения у него уровня профессионального выгорания. Аналогично: чем больше его стаж, тем уровень выгорания ниже. По нашим данным, этот процесс особенно замедляется у преподавателей старше 53 лет. Мы объясняем этот факт тем, что, начиная с этого возраста, они уже, во-первых, не столь обременены семейными проблемами, связанными с несовершеннолетними детьми, и, во-вторых, обрели значительную уверенность в своем профессиональном потенциале. Всё это стабилизирует их психологическое состояние и позволяет сосредоточиться на работе, получая удовольствие от педагогической деятельности. Выгоранию в большей степени подвержены преподаватели со стажем работы от 10 до 20 лет. На наш взгляд, это тревожный симптом, поскольку именно на этот период приходится вершина акмеологического развития педагога. Вместе с тем, после 20 лет работы наблюдается явная тенденция к нейтрализации выгорания. Полагаем, что это обусловлено как вышеуказанными

причинами, так и упрочением в ходе длительной трудовой деятельности профессионализма, когда соответствующие навыки доведены до автоматизма и педагог уже достиг стадий мастера, авторитета, а возможно, и наставника.

Разумеется, профессиональный психолог поможет преподавателю выйти из состояния выгорания. Однако при отсутствии улучшений условий труда синдром профессионального выгорания через какое-то время вернется. Это указывает на необходимость реальной оптимизации труда преподавателей вузов со стороны руководителей вузов и отдельных структурных подразделений, а также на перспективность – в свете полученных нами данных – преподавателей со значительным трудовым стажем с точки зрения их психологической устойчивости к значительным нагрузкам в работе. Вузовской администрации под силу, причем без существенных финансовых вложений, затормозить или, по крайней мере, смягчить развитие синдрома профессионального выгорания у сотрудников. Для этого следует создать перспективы профессионального роста преподавателей, обеспечить им социальную поддержку, активнее использовать систему как морального, так и материального вознаграждения, упорядочить нагрузку и установить четкий режим выполнения разнообразных поручений, добиваться такого состояния корпоративной культуры, которое обеспечит благоприятный психологический климат в структурных подразделениях вуза.

Помимо этого самим преподавателям, особенно в условиях отсутствия в вузах полноценной психологической службы и неразвитости у нас практики обращения к психологу, важно проводить профилактику выгорания. Этому может способствовать выполнение следующих рекомендаций.

1. Овладеть искусством управления своим рабочим временем, чтобы распределять дела по значимости, рационально расставлять приоритеты в работе.

2. Научиться говорить «нет» – как самому себе, так и другим. Полезно выработать у себя способность не брать на себя излишние, не соответствующие своим функциональным обязанностям поручения, строго соблюдать границы профессиональной ответственности, отказываться от искушения оказать помощь тому, кто ее не просит. Жить своей жизнью, а не жизнью других.

3. Уметь отдыхать активно и разнообразно, совместно с другими людьми, полностью отключаясь при этом от профессиональных проблем. Не жалеть времени на сон. Использовать приемы релаксации. Иметь хобби, уделять внимание и время своим личным интересам и потребностям.

4. Не пренебрегать помощью коллег (особенно важно для руководителей), помня о том, что обращение за помощью не есть проявление слабости, напротив, рациональное использование собственных ресурсов и продуманное распределение дел между сотрудниками – признак силы и мастерства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. – М. : Ин-т психологии РАН, 2011. – 512 с.

2. *Ендовицкий Д. А.* Увеличение объема документооборота как фактор снижения экономической эффективности вуза / Д. А. Ендовицкий, Ю. А. Бубнов, К. М. Гайдар // Высшее образование в России. – 2014. – № 11. – С. 17–24.

3. *Самоукина Н. В.* Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2004. – 219 с.

4. *Самоукина Н. В.* Синдром профессионального выгорания / Н. В. Самоукина. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/2005/01/12>

5. *Бойко В. В.* Энергия эмоций в общении : Взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Филинь, 1996. – 467 с.

6. *Малютина О. П.* О риске снижения работоспособности преподавателя в условиях интенсификации профессиональной деятельности / О. П. Малютина // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Проблемы высшего образования. – 2015. – № 1. – С. 55–58.

7. *Форманюк Т. В.* Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 54–67.

*Воронежский государственный университет*

*Гайдар К. М., доктор психологических наук, доцент, заведующая кафедрой общей и социальной психологии*

*E-mail: [gaydar@phipsy.vsu.ru](mailto:gaydar@phipsy.vsu.ru)*

*Тел.: 220-82-52, 232-21-71*

*Малютина О. П., кандидат физико-математических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии*

*E-mail: [malytina@phipsy.vsu.ru](mailto:malytina@phipsy.vsu.ru)*

*Тел.: 255-70-28, 8-903-852-93-98*

*Voronezh State University*

*Gaydar K. M., DrSc in Psychology, Associate Professor, Head of the Department of General and Social Psychology*

*E-mail: [gaydar@phipsy.vsu.ru](mailto:gaydar@phipsy.vsu.ru)*

*Tel.: 220-82-52, 232-21-71*

*Malyutina O. P., PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor of the Department of General and Social Psychology*

*E-mail: [malytina@phipsy.vsu.ru](mailto:malytina@phipsy.vsu.ru)*

*Tel.: 255-70-28y 8-903-852-93-98*