

УДК 316.34
ББК 88.3

Л.В. БОЛЛИГЕР

Иркутский государственный технический университет
г. Иркутск
blv55@yandex.ru

М.Г. ЮРКОВА

Иркутский государственный технический университет
г. Иркутск
yurkova_m@mail.ru

ЛИЧНОСТНАЯ ВНЕПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ УЧИТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

L.V. Bolliger

Irkutsk State Technical University

M.G. Yurkova

Irkutsk State Technical University

PERSONAL SKILLS, THAT ARE NOT NEEDED FOR A PROFESSION, ARE A FACTOR THAT CAN REDUCE THE RISK OF PROFESSIONAL DEFORMATION

Аннотация. Свободное время как личностная ценность обеспечивает свободную самореализацию субъекта жизнедеятельности в соответствии с его глубинными потребностями. Это небольшой отрезок времени, который индивид осознает как время жизни, подчиненное ему и только ему.

В статье рассматриваются учителя как особая социально значимая профессиональная группа, испытывающая сильный прессинг требований в данный исторический момент. В силу различных обстоятельств большая часть учительства находится в состоянии эмоционального выгорания. Но есть факторы, препятствующие развитию данного негативного синдрома. Одним из возможных вариантов является личностный рост через дополнительную творческую самореализацию учителя.

Ключевые слова: организация свободного времени; эмоциональное выгорание; увлеченность работой; позитивная психология; компенсаторные факторы профессиональной деформации.

Annotation: A free time as a personal value helps to regulate life activity with personal own needs. The individual is aware this short interval of a time as a time of his/her life which is controlled by him and only him.

At the article teachers are examined as a specifically social important group is feeling strong pressing of requests and duties. The great party of this professional group is on the negative emotional state. In spite of difficulties there are some factors are opposed to this negative symptom growth. Personal creational self-development is one of the methods.

Keywords: free time organization, self-regulation, work engagement, positive psychology, compensatory factors of professional deformation.

Изучение такого феномена как организация времени собственной жизни человеком специалистами различных направлений связана, в большинстве своем, с вопросами оптимального распределения различных временных интервалов и с содержательным их наполнени-

ем, чаще как time-managment. Наши исследования проводились в контексте изучения ценностного отношения к свободному времени как части личного пространства индивида этапа зрелости на примере профессиональной группы учителей. Высокий уровень выраженности

эмоционального и морального дискомфорта этой группы профессионалов в Российской школе подтверждены многочисленными эмпирическими исследованиями. Одна из основных причин такого явления связана с бесконечными реформами школы и сильным давлением на учителей со стороны общества. Именно поэтому на выборах учителей исследуется феномен «эмоционального выгорания».

Впервые феномен выгорания появился не как исследовательский конструкт, а как социальная проблема. Автор термина Х. Ферейденденберг описал это явление как психическое и физическое истощение, сопровождающееся потерей мотивации и работоспособности. Само явление начало интенсивно теоретически и практически исследоваться, были введены компоненты выгорания, факторы, способствующие и препятствующие развитию выгорания у субъекта профессиональной деятельности, предложены различные методики его изучения. На сегодняшний день не существует, естественно, однозначного понимания феномена «выгорания». В исследованиях различаются процессуальные и результативные подходы. Первые рассматривают динамику развития, вторые дают структуру явления.

Интерес к явлению, противоположному выгоранию, появился недавно. К. Маслач и М. Leiter [2] обозначили его термином «увлеченность работой» (*work engagement*, другой вариант перевода – вовлеченность в работу) и охарактеризовали его прямо противоположными выгоранию составляющими: энергичностью, включенностью в работу, самоэффективностью. Позже выгорание стало рассматриваться как эрозия увлеченности работой.

Голландские исследователи В. Шауфели и А. Бэкер [3] предложили рассматривать увлеченность работой как самостоятельное явление, а не как полную противоположность выгоранию, и предположили, что увлеченность и выгорание могут быть вообще не связаны между собой. Они определили увлеченность как позитивное, приносящее удовлетворение и связанное с работой явление, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью.

Хотелось бы рассматривать нормальный труд как труд безопасный и здоровый, свободный от принуждения, качественный и осмысленный. Такой труд, положительно мотивированный и приносящий удовлетворение, может быть основой для нормального профессионального функционирования субъекта без развития выгорания на протяжении длительного времени.

В последнее время в психологических темах возрастает интерес к изучению благоприятных состояний

и сильных сторон человека – это направление получило название позитивной психологии. Интерес психологов к позитивным сторонам психической деятельности обусловлен тем, что знания о факторах развития и последствиях негативных феноменов не дают полной картины о психической деятельности человека, и, соответственно, не могут предоставить информацию для разработки эффективных программ оптимизации самочувствия и трудоспособности субъектов различных сфер профессиональной деятельности.

Позитивная психология имеет дело с положительным субъективным опытом: удовлетворением и благополучием (в прошлом), состоянием «потока», радостью, чувственными наслаждениями и счастьем (в настоящем) и с конструктивными ментальными представлениями о будущем – оптимизмом, надеждой и верой.

Т.М. Бужас считает, что на уровне личностных черт увлеченность соотносится со способностью любить, с призванием, мужеством, отвагой, вниманием к другим людям и способностью заботиться о них, с настойчивостью, способностью прощать, оригинальностью, талантом и мудростью. Эти сильные стороны человеческой природы служат «протекторами» против возникновения и развития психических заболеваний [1]. Насколько все эти качества могут быть свойственны «рядовому» профессионалу изначально или они могут формироваться у индивида как следствие его эмоционального благополучия и удовлетворенности процессом труда – вопрос не простой и требует исследований. Авторы, предложившие 3-компонентную структуру увлеченности работой [2], рассматривали «ядром» феномена – энергичность и энтузиазм, и дополнительно – поглощенность. Они отмечают, что состояние поглощенности работники испытывают значительно реже, чем состояния, описываемые шкалами «ядра», поглощенность относится скорее к последствиям высокой увлеченности работой и похожа на состояние «потока». С другой стороны, содержание поглощенности представляется ценным для изучения состояний субъекта труда и важно для понимания содержания феномена увлеченности работой.

Здесь мы подробно не рассматриваем оба феномена как психические и личностные явления, нас больше интересуют компенсирующие факторы, которые препятствуют негативным и способствуют позитивным последствиям интенсивной профессиональной деятельности учителя. Работа педагога, безусловно, ведет к пониманию значимости себя как субъекта труда, но может и сопровождаться профессиональной деформацией, что отмечается многими исследователями. Монологичность, жесткая структурированность и формализованность

Параметры	Психо-эмоциональное истощение		Личностное отдаление		Профессиональная мотивация		Индекс психического выгорания	
	Учителя (м/ж)	Воспитатели	Учителя (м/ж)	Воспитатели	Учителя (м/ж)	Воспитатели	Учителя (м/ж)	Воспитатели
Среднее	21,2/30,9	33,2	19,08/24,7	25,06	34,25/43,9	49,2	76,41/99,7	108,3
Разброс	9-49	10-69	10-52	4-52	32-53	33-81	69-151	49-182

Таблица 1. Показатели уровня психического выгорания педагогов по методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников

коммуникативных процессов снижает у учителей самокритичность, формирует компенсаторное ощущение превосходства над окружающими. В этом случае зачастую у них формируется мнительность и педантичность, происходит снижение живости, эмоциональности и самообладания, растет импульсивность и интенсивность самоконтроля. Отмечается присущая большинству педагогов поучающая, дидактическая манера речи, которая проявляется и в сфере личных отношений. У учителей проявляется излишняя авторитарность и категоричность, что в конечном итоге и приводит к личностным деформациям.

В течение нескольких лет авторы данной статьи изучали различные аспекты профессиональной учительской среды в Иркутске и Иркутском регионе, и пришли к достаточно печальным выводам, связанным с общим состоянием данной популяции. Но конечной целью исследования нами ставился поиск компенсаторных факторов профессиональной деформации.

В качестве примера рассмотрим результаты исследования двух групп воспитателей детского дома (30 чел.) и учителей соседней общеобразовательной школы, где в дальнейшем учатся воспитанники (42 чел.). Поскольку первую группу составили только женщины, во второй группе мужчин (12 чел.) и женщин (30 чел.) мы также рассматривали отдельно.

Методика «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников показала, что в обеих группах синдром выгорания выражен достаточно сильно, но сами компоненты представлены неравномерно (Табл. 1).

Из таблицы видно, что результаты у учителей-мужчин ниже (иногда значительно) и находятся в среднем диапазоне значений, а у педагогов женщин обеих групп все показатели на границе среднего и высокого уровней (по первому и второму параметрам), третий параметр (профессиональная мотивация) в обеих группах в зоне высоких значений. За счет профессиональной мотивации общий индекс выгорания тоже в зоне высоких значений. При этом третья часть каждой группы попадает в зону

крайне высоких значений, и только отдельные представители находятся в зоне низких значений (главным образом, это молодые педагоги с небольшим стажем работы, до 3-х лет.). Другие исследования по разным школам дают аналогичную картину распределений. Следует отметить, что, несмотря на тревожный фон, в каждой выборке встречаются педагоги с низкими показателями выгорания, среди которых есть представители как старшего, так и среднего поколения. Таким образом, можно предположить существование причин компенсаторного поведения.

Далее мы изучали связь индивидуальных ценностей, увлеченности работой с эмоциональным выгоранием более подробно.

Выборку в 51 человек, педагогов двух общеобразовательных школ Иркутска, по методике «Профессиональное выгорание» (К. Маслач, адаптация Н.Е. Водопьяновой) удалось разделить на подгруппы по уровням выраженности профессионального выгорания.

Из диаграммы видно, что нарушения, прежде всего, наблюдаются по первой шкале («Эмоциональное истощение»), именно там больше педагогов с высоким уровнем показателя.

Цинизм в среде учителей развивается медленнее всего. В педагогической сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к детям, 12 респондентов выборки это отношение демонстрируют, среди них представители всех поколений учителей (от 27 лет до 64).

Интересна шкала «Редукция профессиональных достижений» – это возникновение у педагогов чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней. Большинство респондентов находятся на среднем уровне по этому параметру. 9 респондентов, демонстрирующие данную фазу – педагоги со стажем работы свыше 20 лет. Это явление, на наш взгляд, надо изучать как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе.

По интегральному показателю выборка была разделена на 4 подгруппы:

- 1 группа с очень высоким уровнем эмоционального выгорания (8 чел.),
- 2 группа с высоким уровнем эмоционального выгорания (12 чел.),
- 3 группа со средним уровнем эмоционального выгорания (15 чел.),
- 4 группа с низким уровнем эмоционального выгорания (16 чел.).

Далее мы использовали методику «Утрехтская шкала увлеченности работой» (В. Шауфели и А. Бэккера в адаптации Д.А. Кутузовой), предлагающая в соответствии с концепцией авторов три показателя: энергичность, энтузиазм и поглощенность (Табл. 2).

Необходимо отметить, что значимости различий в средних между первой и второй группами нет, между остальными группами есть, на уровне $p=0,05$, но тенденция прослеживается. Чем выше уровень выгорания, тем ниже показатели увлеченности.

В целом, пока мы подтвердили отрицательную связь выгорания с увлеченностью, но задачу мы ставили шире: найти ресурсы сохранения позитивного отношения к профессии и процессу деятельности. Мы выдвинули гипотезу о наличии временного ресурса индивида, не связанного с восстановлением физических и эмоциональных сил, а имеющего отношение к личностному росту в пространстве реализации не удовлетворяемых в профессии потребностей или не используемых в ней способностей. Мы рассматриваем этот ресурс как свободное время индивида, как досуг, а не отдых. И отношение к свободному времени индивида как ценностное отношение.

В более ранних исследованиях [4] нами изучались ценностное отношение к свободному времени и направленность свободного

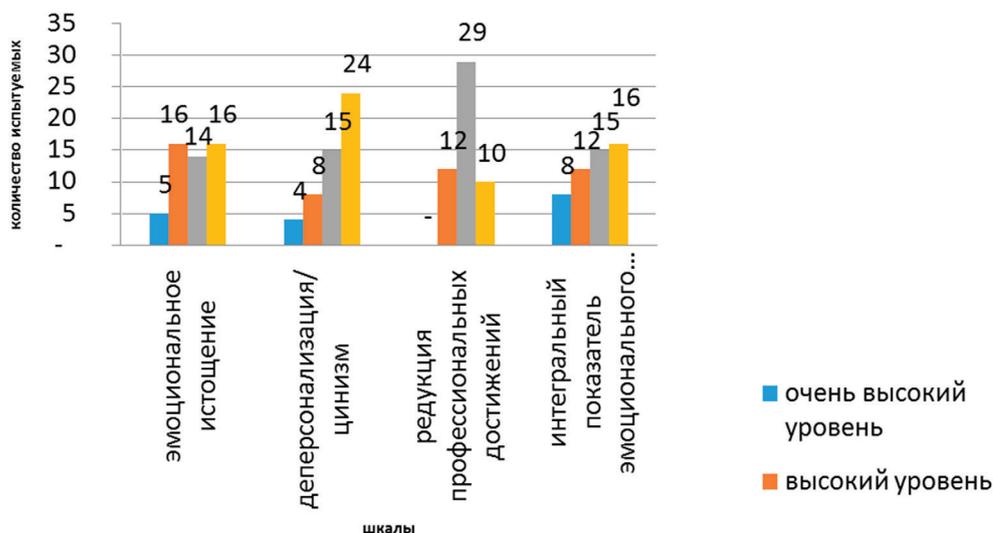


Рисунок 1. Распределение респондентов по методике «Профессиональное выгорание»

времени (ОТ/ДЛЯ), по которым мы различаем использование свободного времени как восстановительного или ресурсного.

Мы разделяем взрослых (зрелых) респондентов на воспринимающих свободное время как ценность лич-

	Группа 1			
	Среднее	Минимум	Максимум	Стандартное отклонение
Энергичность	3,37	3,1	3,9	0,5
Энтузиазм	3,34	2,0	3,6	0,4
Поглощенность	3,39	2,1	3,8	0,5
Группа 2				
Энергичность	3,41	3,4	4,4	0,5
Энтузиазм	3,73	2,7	4,3	0,5
Поглощенность	3,43	2,6	4,2	0,4
Группа 3				
Энергичность	3,99	3	6	0,9
Энтузиазм	4,59	3	6	1,0
Поглощенность	4,03	2,4	5,2	0,8
Группа 4				
Энергичность	4,71	3,3	6	0,9
Энтузиазм	4,76	3,5	6	0,9
Поглощенность	4,22	2,6	6	1,1

Таблица 2. Показатели испытуемых по методике «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели и А. Бэккера

Уровень эмоционального выгорания	Направленность свободного времени		
	+ (ДЛЯ)	+/- (ОТ/ДЛЯ)	- (ОТ)
1 (8 ч.) – очень высокий	-	2	6
2 (12 ч.) – высокий	2	4	6
3 (15 ч.) – средний	6	6	3
4 (16 ч.) – низкий	8	7	1

Таблица 3. Направленность свободного времени в группах с разным уровнем эмоционального выгорания

ностного роста, ресурса развития (направленность ДЛЯ), и на воспринимающих свободное время как ресурс восстановления (направленность ОТ). Выраженность направленности по методике получается качественная: условно +; -; +/-

Разработанную нами анкету мы предложили участникам исследования, результаты ответов представлены в Таблице 3.

Тенденции использования свободного времени в различных группах явно различаются. Чем менее выражен синдром эмоционального выгорания, тем большая часть группы выбирает свободное время как время реализации личностного потенциала индивида. Таких педагогов вообще нет в первой группе. Вне рабочего времени, вне профессиональной деятельности, вне домашних и других обязательств есть только отдых и восстановление растроченных на работе сил.

Интересен, на наш взгляд, результат сопоставления индивидов двух других направленностей, выраженного ресурсного времени (столбец таблицы +) и балансного времени (столбец +/-). В первую группу вошли все учителя-предметники, ведущие разные дисциплины, но имеющие дополнительное увлечение (хобби) музыку: трое ходят в городской хор при филармонии, 2 причисляют себя к бардам (сами пишут и исполняют песни, правда, участвовали в слетах только местного уровня), остальные играют на разных музыкальных инструментах, 10 человек из 16 закончили в свое время музыкальную школу (1 – музыкальное училище). Конечно, есть и другие занятия. Поскольку наша выборка образованная, такие занятия в свободное время как чтение, прогулки, интерес к природе есть у всех педагогов. При этом значимость музыки отмечают все, причем именно занятия музыкой, а не просто концерты или слушание дисков.

Еще одно различие между группами явилось повторением более ранних результатов. Участники этой группы, в отличие от двух других, и свободное время определяют как время для себя лично, отграничивая себя даже от близких (семьи, друзей), общение также не выделяет-

ся ими как особый вид отдыха. Занятия с детьми или домашние дела рассматриваются скорее как дополнительная нагрузка, чем как разгрузка от профдеятельности. Мы и раньше отмечали несколько более эгоистичное отношение к свободному времени в этой группе, чем в других группах. У этих респондентов выражена большая независимость от обстоятельств

при реализации своих желаний в интервал свободного времени. Можно предположить, что именно такие индивиды способны так организовать свою жизнь, чтобы максимально полно использовать тот очень небольшой временной ресурс для себя, не только для восстановления, но и для раскрытия своего потенциала.

Таким образом, эмпирическое исследование, проведенное в группе педагогов, позволило обнаружить достоверную связь эмоционального выгорания и увлеченности со способностью педагога к дополнительным собственным усилиям по отношению к себе, к заботе о раскрытии себя как личности не только в профессиональной деятельности, но и вне ее. Забота о себе, своих не реализуемых (или не достаточно раскрываемых) в профессии возможностях, позволяет педагогу сопротивляться развитию негативных и способствовать увеличению позитивных последствий профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Буякас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестник МГУ. Серия 14 «Психология». 1995.
2. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография. /Под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, и др. – Курск: КГУ, 2008.
3. Шауфелли В. Лекция «Увлеченность сотрудников»: URL vitaliyeliseev.pdfin.ru/lectures/2/
4. Юркова М.Г. Свободное время в жизни человека этапа зрелости. / Седьмая волна психологии. Вып.10. Ярославль: МАПН, ЯрГУ, 2013. С. 373-381.
5. Трофимова Е.Л., Данильчук Т.И. Проблемы адаптации новых сотрудников в системе управления персоналом на малых предприятиях общественного питания // Известия Иркутской государственной экономической академии (Электронный журнал). 2013. №2.