



Под профессиональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиях эмоциональной сферы. Впервые этот термин был предложен Фрейденбергером в 1974 г. для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений. В зарубежной литературе синдром выгорания обозначают термином «burnout» (англ.) – сгорание, выгорание, затухание горения. Однако, термин «burnout» широко вошел в научную литературу и психотерапевтическую практику после многочисленных публикаций Кристины Маслач, были выделены три главных компонента синдрома выгорания: эмоциональная истощенность, деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы. Многие исследования показывают подверженность выгоранию молодых специалистов, что проявляется в их нежелании заниматься своим родом деятельности. Важность и актуальность этой темы обусловлена еще и тем, что в современных условиях деятельность специалиста коммуникативной сферы буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, недооценка среди руководства и коллег профессиональной значимости, необходимость быть все время в «форме». Сейчас обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Поэтому многие молодые люди стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. Можно сказать, что в образовательных учреждениях молодого специалиста не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей будущей профессии. Факторы, вызывающие выгорание группируются в два больших блока, организационные факторы и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Индивидуальные факторы. Исследователи выгорания (С. Maslach) показывают, что работники коммуникативной сферы начинают испытывать данный симптом через 2-4 года после начала работы. Склонность

более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто не соответствующей их ожиданиям. Особенно важным является изучение взаимосвязи особенностей личности и выгорания. Рассмотрим наиболее важные из них.

Личностная выносливость – способность личности осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Практически все авторы считают, что личностная выносливость тесно связана со всеми тремя компонентами выгорания. Специалисты с высокой степенью данной характеристики имеют низкий уровень выгорания. Специалисты, владеющие активной тактикой сопротивления стрессу, имеют низкий уровень выгорания. Тревожность среди других характеристик личностных особенностей имеет наиболее тесные связи с выгоранием. Обнаружена тесная связь между синдромом профессионального выгорания и «локусом контроля». Если человек большей частью принимает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями, то это показывает наличие у него внутреннего локуса контроля. Если же он имеет склонность приписывать ответственность за все внешним факторам, находя причины в других людях, в окружающей среде, в судьбе или случае, то это свидетельствует о наличии у него внешнего локуса контроля. Практически в большинстве работ этой тематики отмечается положительная корреляционная связь между внешним локусом контроля и составляющими выгорания. К.Кондо относит к «сгорающим» также «трудоголиков» (кто решил посвятить себя реализации только рабочих целей, кто нашел свое призвание в работе до самозабвения). Лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе, наиболее подвержены выгоранию. В их представлении настоящий специалист – это образец профессиональной неуязвимости и совершенства

Организационные факторы.

Практически все исследователи показывают, что повышенные нагрузки, сверхурочная работа стимулирует развитие выгорания. Аналогичные результаты получены и между продолжительностью рабочего дня и выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг с другом. Перерывы в работе оказывает положительный эффект и снижает уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели.

Своевременная профилактика выгорания включает в себя три направления работы.

1. Организация деятельности. Организация-работодатель может смягчить развитие «выгорания», если обеспечит молодым специалистам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. В связи с этим весьма актуальна работа по установлению тесного взаимодействия между вузом и организацией работодателем. Администрация также может четко распределить обязанности, продумав должностные инструкции. Руководство может организовать здоровые взаимоотношения сотрудников. В плане профилактики синдрома выгорания следует большое внимание уделить организации рабочего места и времени.
2. Улучшение психологического климата в коллективе. Следующее направление профилактики синдрома «выгорания» – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга.
3. Работа с индивидуальными особенностями. Психологическая работа в образовательных учреждениях с учащимися, студентами, и затем в организациях с молодыми специалистами должна включать три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Первое направление направлено на развитие креативности, т.к. одним из признаков выгорания является ригидность мышления, сопротивляющееся изменениям. Креативность является мощным фактором развития личности, определяет ее готовность изменяться, отказываться от стереотипов. Второе направление должно нивелировать влияние негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих профессиональному выгоранию. Здесь необходима работа по развитию у молодых людей умения разрешать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личному совершенствованию и др. Для этого могут быть использованы разного рода тренинги, например, тренинги уверенности в себе, самораскрытия, личностного роста, принятия решений. Третье направление должно быть направлено на снятие у молодых людей стрессовых состояний, возникающих в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости.

Заключение

Знание факторов синдрома профессионального выгорания позволяет образовательным учреждениям и организациям-работодателям более серьезно относиться к своевременной профилактике синдрома выгорания у молодых людей. Профилактика должна быть комплексной, психологической, организационной, направленной на проинформирование, взаимодействие между образовательными учреждениями и организациями-работодателями, на работу с индивидуальными особенностями молодых людей, на улучшение психологического климата в коллективе, оптимизацию труда.