

О.А. Идобаева, А.И. Подольский

Проблема стресса в профессиональной деятельности педагога



По данным социально-демографических исследований, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в психологическом плане видов деятельности. Исследование, проведенное Л.Г. Борисовой (1993), показало, что учителя относятся к самой перегруженной категории даже в смысле продолжительности рабочего дня. Средняя величина рабочей недели учителя увеличилась с 46 часов в 1927 году до 52 часов в 1968 году, а в конце 1990-х составляла в среднем 53—57 часов в неделю.

Группа профессий, реализуемых в системе субъект-субъектных отношений, к которым относится и педагогический труд, имеет существенные особенности, отличающие его от труда в системе субъект-объектных отношений (Климов Е.А., 1998). Это и постоянная новизна работы, многие моменты которой не доступны внешнему наблюдению и учету, и творческое начало, и знание основ физиологии и психологии человека, что требует от исполнителя наличия особых профессиональных, личностных и индивидуально-психологических качеств, и многое другое. Даже наличие у педагога всех перечисленных характеристик не позволяет ему длительное время быть успешным в своей профессиональной деятельности и получать удовлетворение от труда без постоянного развития и самосовершенствования.

Накопление неудовлетворенности и негативных эмоций, постоянные волевые усилия и активная умственная работа приводят к снижению физической и психической активности, хроническому утомлению и стрессу с характерными физическими и психическими симптомами. К разновидностям профессионального стресса относится и столь характерный для педагогов синдром «эмоционального выгорания». Характерными для него симптомами являются чувство эмоционального истощения, изнеможения, дегуманизация, деперсонализация, негативное самовосприятие в профессиональном плане (Maslach С., 1982, 2000). Данные симптомы характеризуются исчезновением остроты чувств и переживаний, негативным отношением к партнерам по общению (ученикам, коллегам), возникновением конфликтов, чувством собственной бесполезности. При «выгорании», как и при других видах дезадаптации, формируется ограничительное поведение, обуславливающее снижение реального уровня достижений. Выгорание представляет собой процесс, развивающийся во времени, который «...начинается с чрезмерного и продолжительного стресса на работе. Этот стресс вызывает у работника напряжение (напряженность, раздражительность, или утомление). Процесс завершается, когда работники,

Андрей Ильич Подольский — зав. кафедрой возрастной психологии факультета психологии МГУ, доктор психологических наук, профессор.

Лауреат Премии Президента РФ в области образования.

Автор более 200 научных публикаций, в том числе 11 учебных пособий и монографий по проблематике фундаментальной и прикладной психологии развития и обучения.

Руководитель ряда национальных и международных проектов по вопросам психологии образования, психоэмоционального и социоморального благополучия детей и подростков.

Вице-президент Федерации психологов образования России.

Ольга Афанасьевна Идобаева — кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой прикладной психологии Всероссийской государственной налоговой академии.

Работает в следующих направлениях психологии: психология здоровья, клиническая психология, психофизиология, педагогическая психология.

Сфера научно-прикладных интересов: психоэмоциональное благополучие/неблагополучие детей и подростков, профессиональный стресс, регуляция психофизических состояний, проблемы самоактуализации личности.

Имеет около 40 публикаций, из них две книги в соавторстве: «Диагностика подростковой депрессивности», «Внимание: депрессивный подросток».



используя защитные механизмы, преодолевают рабочий стресс, психологически отдаляя себя от работы и становясь апатичными, циничными или негибкими» (Первичная профилактика психических..., 2002, с.104).

В результате многолетней исследовательской работы по проблеме эмоционального неблагополучия подростков нами собраны и проанализированы многочисленные данные о психоэмоциональном состоянии учителей, об уровне их самоактуализации и факторах, связанных с процессом самоактуализации личности учителя. Среди множества полученных эмпирических данных нами также были выявлены связи между психоэмоциональным неблагополучием учеников и учителей (Подольский А.И., Идобаева О.А., 2003, 2004).

В психолого-педагогической литературе отмечается, что психические состояния, переживаемые педагогом, отражаются на детях, которые склонны к подражанию. Так, К.К. Платонов и Г.Г. Голубев (1977) выделяют дидактогенные психические состояния учащихся, связанные с неадекватным поведением и действиями педагога. Исследование, проведенное А.О. Прохоровым (1996), обнаружило четко выраженную зависимость поведения подростков от переживаемых состояний в различных ситуациях учебной деятельности: положительно окрашенные состояния обуславливают положительные действия, а отрицательно окрашенные — отрицательные.

Понятно, что проблема психоэмоционального состояния учителей настоятельно требует серьезной проработки: построения диагностической и коррекционной работы. Однако реализация этой задачи наталкивается на целый ряд «подводных камней». В частности, наша работа по исследованию психоэмоционального состояния учителей выявила одну очень существенную проблему: учителя, опасаясь за свой положительный имидж и догадываясь об основных направлениях интерпретации данных, старались в тестах, в которых им предлагалось оценить себя, те или иные собственные характеристики, давать социально-желательные ответы, представлять себя в «лучшем свете», что существенно сказывалось на полученных результатах, делая их фактически недостоверными (отметим, что в большинстве наших исследований альфа Кронбаха не превышала 0,5). При этом результаты методик, в которых от учителей не требовалось оценивать себя, были достоверными. Так, данные исследования на выявление эмоционального «выгорания», проведенного нами в одной из московских школ с помощью методик первого типа, оказались вполне благополучными, но при этом выявилось несоответствие психодиагностических характеристик с данными наблюдения за психическим состоянием учителей, стилем межличностного взаимодействия, атмосферы в коллективе, а также с информацией, полученной в личных беседах с педагогами. Подобное расхождение побудило нас провести специальное исследо-

вание, направленное на более углубленное изучение проблемы.

Выборка

В исследовании принял участие коллектив учителей общеобразовательной средней школы г. Москвы в количестве 54 человек в возрасте от 25 до 60 лет; из них 6 мужчин и 48 женщин. Средний возраст учителей — 38 лет.

Методики исследования

Шкала ситуативной и личностной тревожности (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин). В ходе проведения исследования использовался вариант применения шкалы ситуативной тревоги (внутригрупповая ситуативная тревога), когда внимание опрашиваемого направлялось на оценку своего состояния в реальной групповой среде (Ханин Ю.Л., 1991).

Опросник «Степень хронического утомления» А.Б. Леоновой. Данная методика предназначена для диагностики доклинических степеней хронического утомления, которое в своих крайних формах переходит в разряд патологических состояний (Практикум по инженерной психологии..., 2003).

Самооценка профессиональной пригодности к избранному виду деятельности (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002).

Диагностика удовлетворенности трудом (Снетков В.М.). Методика определяет степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между двумя частями задания, в первой из которых оценивается справедливость суждений для личной работы респондента в данном коллективе, а во второй — оценивается то, какой работе респондент отдал бы предпочтение, если бы представилась такая возможность. Важное значение при оценке результатов имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы; положительные — как привлекательность данного аспекта для человека (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002).

Определение индекса групповой сплоченности Сижора. Уровни групповой сплоченности: 15,1 баллов и выше — высокая; 11,6—15 баллов — выше средней; 7—11,5 — средняя; 4—6,9 — ниже средней; 3,9 и ниже — низкая (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002).

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру). Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основе индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002).

Результаты исследования

Средние значения переменных исследуемой выборки

На первый взгляд, посмотрев на средние результаты, нельзя сказать, что ситуация по стрессу неблагоприятна. Как видно из табл. 1, показатели актуального функционального состояния (ситуативная тревожность) и фонового уровня функционального состояния (личностная тревожность, степень хронического утомления) если и отклоняются от нормы,

то незначительно. Наводит на размышление низкий показатель личностной тревожности. Но если мы проанализируем данные респондентов, имеющих результаты, отклоняющиеся от показателей нормы (ситуативная тревожность, личностная тревожность, степень хронического утомления), то получим следующую характеристику выборки (табл. 2).

17 человек из 54 имеют высокий уровень ситуативной тревожности. Это значит, что для этих работников очень значима оценка их личности и дея-

Табл. 1

Переменные	Показатель в баллах	Интерпретация
Степень хронического утомления	22	Начальная степень хронического утомления
Ситуативная тревожность	38	Умеренная тревожность
Личностная тревожность	23	Низкая тревожность
Сплоченность	15,2	Высокий уровень групповой сплоченности
Атмосфера	72	Отрицательная
Самооценка по шкале «Принадлежность к профессиональной общности»	5,9	Тенденция к завышению
Самооценка по шкале «Знание норм и правил профессии»	6,5	Неадекватное завышение
Самооценка по шкале «Учет оценки со стороны коллег»	5,6	Тенденция к завышению
Самооценка по шкале «Самооценка себя как специалиста»	4,9	Чуть выше среднего
Самооценка по шкале «Представление себя в будущем»	5,2	Тенденция к завышению
Потребность в творческой и интересной работе	1,30	Удовлетворенность
Потребность в благоприятных условиях труда	-1,10	Неудовлетворенность
Потребность в теплых доверительных отношениях в коллективе	-0,82	Неудовлетворенность
Потребность в признании	-0,63	Неудовлетворенность
Потребность в собственном развитии	-0,81	Неудовлетворенность
Потребность в личном материальном и социальном обеспечении	-3,30	Неудовлетворенность
Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе	-0,82	Неудовлетворенность
Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива	-0,11	Неудовлетворенность
Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	-0,42	Неудовлетворенность
Потребность в хорошей организации труда	-1,78	Неудовлетворенность
Потребность в производственных успехах всего коллектива	-0,10	Неудовлетворенность
Утилитарная потребность	-1,50	Неудовлетворенность
Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива	0,14	Удовлетворенность
Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали»	-0,54	Неудовлетворенность



Табл. 2

Отклонения	Процентный состав выборки, имеющий данный показатель
Выраженная степень хронического утомления	30%
Высокий уровень ситуативной тревожности	30%
Низкий уровень личностной тревожности (от 10 до 30 баллов)	80%

тельности окружающими, коллегами, руководителями, и недооценка их другими вызывает ощущение внутреннего дискомфорта, разочарование, неудовлетворенность. Чтобы защитить себя от таких негативных ощущений и неудовлетворенности, личность формирует психологическую защиту, которая не способствует адекватному восприятию факторов и стимулов из окружения, являющихся причиной внутреннего дискомфорта (это наше предположение подтверждается низким средним уровнем личностной тревожности). Формирование данного механизма психологической защиты не может приводить к проблемам в межличностном взаимодействии и в целом не способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Действительно, со стороны показателей удовлетворенности трудом и атмосферы в коллективе мы наблюдаем неблагоприятную тенденцию. Атмосфера в коллективе воспринимается респондентами как отрицательная, неблагоприятная, а из потребностей, как следует из полученных нами результатов, удовлетворены только две: потребность в творческой и интересной работе и потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива. Наибольшая неудовлетворенность отмечается в отношении потребности в личном материальном и социальном обеспечении и потребности в хорошей организации труда.

В табл. 3 представлен средний профиль психологической атмосферы в коллективе. Как видно из таблицы, наиболее выраженными негативными признаками в коллективе респонденты считают холодность, несогласованность, равнодушие, безуспешность, враждебность.

Результаты корреляционного исследования

Как видно из табл. 4, повышение степени хронического утомления приводит к повышению ситуативной тревожности (и наоборот). 30% коллектива уже имеют выраженную степень хронического утомления. Неудовлетворение потребностей в собственном развитии и в активной жизненной позиции всех членов коллектива (а они, как видно из табл. 1, не удовлетворены) будет приводить к повышению уровня ситуативной тревожности.

Как видно из табл. 5, повышение степени хронического утомления и неудовлетворение значительного ряда потребностей (а эти потребности, как видно из табл. 1, не удовлетворены) будет приводить к снижению уровня личностной тревожности (из табл. 2 видно, что 80% учителей данного коллектива имеют низкий уровень личностной тревожности).

Существенные индикаторы психологической атмосферы в коллективе также обнаруживают значимую корреляционную связь с хроническим утомлением.

Табл. 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие							7,4		Враждебность
2. Согласие						6,7			Несогласие
3. Удовлетворенность						6,0			Неудовлетворенность
4. Продуктивность							7,0		Непродуктивность
5. Теплота							7,7		Холодность
6. Сотрудничество							7,5		Несогласованность
7. Взаимная поддержка							7,3		Недоброжелательность
8. Увлеченность							7,5		Равнодушие
9. Занимательность							7,1		Скука
10. Успешность							7,5		Безуспешность

Табл. 4

Переменные	Ситуативная тревожность
Степень хронического утомления	0,401**
Потребность в собственном развитии	-0,299*
Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	-0,277*
Самооценка профессиональная	-0,579**

 * $p=0.1$

 ** $p=0,01$

Практически все исследования, направленные на выяснение роли условий труда в развитии выгорания, свидетельствуют о том, что неблагоприятные условия труда стимулируют развитие выгорания (Орел В.Е., 2005). Среди социально-психологических факторов, рассматриваемых в контексте выгорания, главными являются взаимоотношения в организации, как по вертикали, так и по горизонтали. Решающую роль в этом плане играет социальная поддержка коллег и лиц, стоящих выше по своему профессиональному и социальному положению. Практически все исследования, посвященные этой проблеме, отмечают отрицательную связь между выгоранием и социальной поддержкой у представителей всех профессий, связанных с оказанием профессиональной помощи людям (Орел В.Е., 2005).

Как показало наше исследование, в коллективе присутствуют и неудовлетворенность трудом, и отрицательная атмосфера в коллективе, и значимые корреляционные связи данных характеристик труда с психологическими индикаторами стресса (тревожность, хроническое утомление). Самооценка по шкале «Оценка себя как специалиста» имеет самый низкий показатель из пяти шкал методики «Самооценка профессиональной пригодности к избранному виду деятельности». Таким образом, мы можем говорить о наличии в данном коллективе факторов,

Табл. 6

Переменные	Степень хронического утомления
Личностная тревожность	-0,478**
Занимательность/скука (атмосфера)	0,629**

 ** $p=0,01$

способствующих развитию стресса и формированию синдрома эмоционального выгорания, несмотря на наличие вполне благополучных показателей, полученных нами с помощью, так сказать, «прямых» методов исследования эмоционального выгорания.

Литература:

1. Аминов Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей. // Вопросы психологии. — 1988, №5.
2. Борисова Л.Г. Социальное качество профессиональной группы (на примере российского учительства 60-90-х гг.). — Новосибирск, 1993.
3. Вершловский С.Г. Учитель крупным планом. Социально-педагогические проблемы учительской деятельности. — СПб, 1994.
4. Ганзен В.А., Юрченко В.Н. Систематика психических состояний человека. // Вестник Ленинградского университета. Серия 6. — Выпуск 1 (6), 1991. — С. 47—55.
5. Глозман Ж.М. Общение и здоровье личности. — М.: Академия, 2002.
6. Зеньковский В.В. Педагогика. — М.: Юрайт, 1996.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. — М., 1998.
8. Маркова Л.М. Психология труда учителя. — М., 1993.
9. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. — М., 2005.

Табл. 5

Переменные	Личностная тревожность
Степень хронического утомления	-0,478**
Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе	0,548**
Потребность в признании, в личном авторитете	0,485**
Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе	0,486**
Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива	0,469**
Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	0,638**
Потребность в производственных успехах всего коллектива	0,558**

 ** $p=0,01$



**Всероссийская научная юбилейная конференция
«ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ»**

Москва, 31 января – 1 февраля 2007 г.

**Конференция посвящена 35-летию Института психологии Российской академии наук
и 80-летию со дня рождения Б.Ф. Ломова**

Научная программа конференции включает обсуждение следующих вопросов:

1. Актуальные проблемы психологической науки в условиях современного изменяющегося мира.
2. Вклад Б. Ф. Ломова в отечественную психологию и дальнейшее развитие его идей.
3. Научные школы Института психологии РАН и их развитие:
 - реализация системного подхода в исследовании психических явлений;
 - субъектно-деятельностный подход в психологии;
 - групповая деятельность и групповой субъект, экономическая, организационная и этническая психология;
 - психология личности в системе социальных отношений;
 - психология труда, инженерная психология и эргономика;
 - дифференциальная психология и психофизиология, психодиагностика;
 - проблемы психометрии и математические методы в психологии;
 - психология способностей, интеллекта и компетенций;
 - субъектная психофизика;
 - системно-эволюционный подход в нейро- и психофизиологии;
 - психология и психофизиология творчества; - психология речевой деятельности и психолингвистика;
 - психология развития;
 - история психологии и историческая психология.
4. Практический потенциал современной психологии.

Планируется проведение мемориального заседания, посвященного памяти Б. Ф. Ломова.

Телефоны: (495) 683-07-21, 683-38-09 E-mail: adm3@psychol.ras.ru

10. Парыгин Б.Д. Структура социально-психологического климата. // Организационная психология. Хрестоматия. — СПб: Питер, 2001. — С. 404-408.
11. Первичная профилактика психических, неврологических и психосоциальных расстройств. — М.: Смысл, 2002.
12. Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психические состояния. // Психология. — М., 1977.
13. Подольский А.И., Идобаева О.А. Диагностика подростковой депрессивности. — М.: Питер, 2004.
14. Подольский А.И., Идобаева О.А. Подростковая депрессивность как феномен современной жизни. // Психологические проблемы современной российской семьи. Материалы Всероссийской научной конференции. — Часть 2. — М., 2003.
15. Практикум по инженерной психологии и эргономике / Под ред. Ю.К. Стрелкова. — М., 2003.
16. Прохоров А.О. Неравновесные психические состояния и их характеристики в учебной и педагогической деятельности. // Вопросы психологии. — 1996, №4.
17. Психология. Словарь / Под ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. — М., 1990.
18. Слободчиков В.И., Исаева Н.А. Психологические условия в профессии педагога. // Вопросы психологии. — 1996. №4.
19. Ханин Ю.Л. Межличностная и внутригрупповая тревога в условиях значимой совместной деятельности. // Вопросы психологии. — 1991, №5.
20. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М., 2002.
21. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. // Вопросы психологии. — 1994. №6.
22. Maslach C. Understanding burnout: Definition issues in analyzing a complex phenomenon. // Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives / Ed.W.S.Pain. — Beverly Hills; London; New Dehli, 1982.
23. Maslach C. A Multidimensional Theory of Burnout / Theories of Organizational Stress/ Cary & Cooper (ed.). — N.-Y.: Oxford University Press, 2000.