

УДК 023.5
ББК 78.30+51.204.0

ЗДОРОВЬЕ БИБЛИОТЕЧНОГО СПЕЦИАЛИСТА: ПРОБЛЕМА НУЖДАЕТСЯ В ИССЛЕДОВАНИИ

© Л. Е. Савич, 2011

*Казанский государственный университет культуры и искусств
420059, г. Казань, Оренбургский тракт, 3*

Происходящие социальные, политические, экономические процессы, изменения информационной среды, технологий, психоэмоциональной сферы субъектов библиотечно-информационной деятельности представляют угрозу профессиональному здоровью библиотечно-информационных специалистов. Необходимы исследования и превентивные действия для его сохранения.

Ключевые слова: библиотека, труд библиотекаря, профессиональное здоровье.

Social, political, economical processes, changes in information environment, technologies, psycho-emotional sphere of library-information activities subjects present danger for librarian's health. Researches and preventive actions for its maintenance are necessary.

Key words: library, work of librarian, professional health.

Одной из самых ярких характеристик современной информационно-библиотечной сферы является принадлежность работающих в ней специалистов к различным группам профессий, отличающихся требованиями к системе знаний, умений, навыков, профессионально значимым личностным качествам, присущим им различным формам, содержанию и условиям труда. Если совсем недавно речь шла только о принадлежности библиотечной профессии к системам «человек – человек» и «человек – знаковая система», то теперь библиотечные специалисты относятся и к системам «человек – техника», «человек – художественный образ». Сама профессия библиотекаря все больше по формам и содержанию труда интегрируется в эти системы.

Совокупность характерных особенностей библиотечного труда – необходимость быстро и четко мыслить, анализировать и принимать решения, вступать в контакт с различными людьми и поддерживать с ними отношения, избыток текстовой и эмоциональной информации, нестабильность темпа и ритма работы, рост специализации, высокая степень повторяемости заданий и физической нагрузки, уменьшение имеющегося рабочего пространства, возрастающие требования к техническим знаниям и умениям, тенденция к увеличению умственных, эмоциональных, информационных перегрузок даже наряду с факторами, формирующими положительное отношение к труду, позволяют с высокой степенью вероятности утверждать,

что в работе современного библиотекаря существует ряд угроз работоспособности, профессиональному здоровью.

Новые формы деятельности влияют на психологию и сознание людей, в конечном счете изменяют их. Это связано с тем, что новые средства труда не только повышают его производительность, но и предъявляют новые, нередко чрезмерные требования к человеку, в том числе к его оперативно-техническим, познавательным, эмоционально-волевым сферам, к его мотивации, возможностям и способностям, то есть ко всем внутренним средствам деятельности человека. Использование современного оборудования ведет не только к изменению функциональных обязанностей многих работников, но и к возникновению эргономических и других источников опасности. Для сотрудников отделов обслуживания читателей к этому стоит добавить еще и угрозу эмоционального / коммуникативного стресса как результат постоянного общения с пользователями, демонстрирующими весь спектр психоэмоциональных состояний.

Под профессиональным здоровьем мы понимаем систему, которая может быть описана интегральными характеристиками через комплекс параметров, включающих не только способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности в любых условиях протекания

профессиональной деятельности, но, в первую очередь, уровень благополучия в духовной, психологической сфере, от которого зависит настрой на эффективный, производительный труд.

Проблемы профессионального здоровья, по мнению Л. М. Митиной [5, 6], следует рассматривать в контексте общей концепции охраны здоровья нации, выстраивая цепочку закономерностей: здоровье есть мера качества жизни, здоровье нации есть конечный результат политики государства, профессиональное здоровье есть способность организма сохранять и активизировать механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность, адаптивность, развитие личности в любых условиях реализации профессиональной деятельности. Восстановление профессионального здоровья – это процесс постепенного преодоления и изживания невротических компонентов собственного внутреннего мира, повышение степени согласованности интегральных характеристик личности.

Согласно популярной среди педагогов и психологов концепции «сальютогенеза» А. Антоновского, здоровье – это способность организма уравновешивать односторонние нагрузки и противодействовать возможному негативному / болезненному тенденциям. Отсюда основу психологического здоровья в профессиональной среде составляют понимание проблемной ситуации; переживание ситуации как важной и имеющей индивидуальный смысл и значение; вера в возможность найти выход из нее; адекватная оценка возможностей; чувство соответствия между собственными возможностями и требованиями среды; чувство собственной значимости и эффективности действий; восприятие среды как значимой и доброжелательной; ожидание положительных результатов деятельности [11]. На это же еще в 1920-е гг. указывали А. К. Гастев и Н. Витке: информированность и осмысленность действий не порождает негатива со стороны работника и не препятствует нововведениям (не это ли основа успешной инновационной деятельности?).

Известно, что имеется большая группа профессий, приводящих к профессиональным заболеваниям разной степени тяжести. Однако существуют виды труда, которые не отнесены к «вредным», но условия и характер, психосоциальные факторы профессиональной деятельности оказывают травмирующее воздействие на психику (например, монотонный труд, большая ответственность, психическая напряженность труда и др.). Общеизвестно, что представители социэкономических профессий – врачи, педагоги, работники сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащие, руководители, предприниматели и, конечно, библиотекари, то есть люди, работающие с людьми, постоянно испытывающие высокое нервно-психи-

ческое напряжение, в том числе от обратного воздействия субъекта общения, интеллектуальные, сенсорные и эмоциональные перегрузки, более всех других подвержены подобным воздействиям.

У представителей этих профессий, как показывают результаты многочисленных исследований, профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях.

1. *Общепрофессиональные деформации*, типичные для работников данной профессии. Эти инвариантные особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем, хотя уровень выраженности данной группы деформаций различен. Набор общепрофессиональных деформаций делает работников профессии узнаваемыми, похожими.

2. *Специальные профессиональные деформации*, возникающие в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций.

3. *Профессионально-типологические деформации*, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности: темперамента, способностей, характера на психологическую структуру деятельности. Эта группа деформаций развивается в разных профессиях и не имеет четкой профессиональной ориентации.

4. *Индивидуализированные деформации*, обусловленные особенностями работников самых различных профессий. В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности, психологического срачивания личности и профессии отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств (акцентуаций). Это может быть сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм. Совершенно очевидно, что возможны и противоположные явления: безответственность, нечестность, безынициативность, безразличие и т. п.

Следствием всех этих деформаций являются психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности личности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением.

Все многообразие факторов, детерминирующих профессиональные деструкции, можно разделить на три группы:

- *объективные*, связанные с социально-профессиональной средой: социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой;

- *субъективные*, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;

• *объективно-субъективные*, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей [2, с. 229–248; 3, с. 102–105].

Профессиональное становление личности, через процесс которого проходит каждый работник – это неизбежные психологические приобретения и потери, не только совершенствование, но и разрушения, деформации и профессионально нежелательные качества. Любая профессиональная деятельность уже на стадии освоения, а в дальнейшем при выполнении деформирует личность. Осуществление конкретных видов деятельности не требует всего многообразия качеств и способностей личности, многие из них остаются невостребованными и, по мере профессионализации, успешность выполнения деятельности начинает определяться набором профессионально важных качеств, которые годами «эксплуатируются». Отдельные из них постепенно трансформируются в профессионально нежелательные. Некоторые функционально-нейтральные свойства личности также, развиваясь, могут трансформироваться в профессионально отрицательные качества. Результатом всех этих психологических метаморфоз становится деформация личности специалиста.

Кризисы профессионального развития личности Э. Ф. Зеер выделяет как необходимую составляющую в системе кризисов личности, указывая, что решающее значение в возникновении этих кризисов принадлежит смене и перестройке ведущей деятельности.

Обосновывая концепцию профессионального становления личности, автор – специалист в области психологии профессий, определяет названные кризисы как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения, но нередко сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

Причиной профессионального кризиса могут быть вступление в новую должность, участие в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов, полная поглощенность профессиональной деятельностью.

В соответствии с этапами профессионального становления личности, Э. Ф. Зеер предлагает выделять следующие кризисные периоды: кризис

учебно-профессиональной ориентации; профессионального выбора; профессиональных ожиданий (индивидуальных ожиданий), порождаемый несоответствием профессиональной деятельности ожиданиям; профессионального роста; профессиональной карьеры; социально-профессиональной самоактуализации (кризис нереализованных возможностей); наконец, обусловленные возрастом кризис утраты профессиональной деятельности и кризис социально-психологической адекватности [2, с. 208–225; 3, с. 94–100], что позволяет прогнозировать и предупреждать их негативные последствия.

Психологами здоровья выделено пять групп причин эмоционального дискомфорта, оказывающих влияние на состояние здоровья / нездоровья, в том числе профессионального:

1. *Причины межличностных отношений*: столкновения с начальством; физический недуг; проблемы в общении с сотрудниками на работе; неудовлетворенность внешним видом; заботы о здоровье вообще; раскаяние по поводу прошлых решений; сексуальные проблемы; проблемы с подчиненными; осуждение и дискриминация со стороны других; беспокойство о надежности места работы; неприятные соседи; неудовлетворенность своей работой.

2. *Внутриличностные причины*: беспокойство, вызванное внутриличностными конфликтами; трудности с возможностью выразить себя; проблемы с сексуальным партнером; чувство одиночества; недостаток активности, энергии; проблемы с родителями.

3. *Причины перегруженности делами*: перегруженность семейными обязанностями; проблемы с детьми; нехватка времени для семьи; перегруженность делами; раздумья о смысле жизни.

4. *Социально-бытовые причины*: проблемы с покупками; растущие цены; проблемы с транспортом; беспокойство по поводу обстановки в стране.

5. *Причины незащищенности*: проблемы с местом работы из-за своего пола; забота о состоянии здоровья кого-либо из членов семьи; финансовая ненадежность [7, с. 276–279].

Исходя из этого, на наш взгляд, наибольшую угрозу для библиотекарей представляют «нормативные» знания, умения, навыки, профессионально значимые личностные качества, формируемые на этапе профессиональной подготовки и начальной адаптации, которые на определенном этапе вступают в противоречие с реально необходимыми компетенциями, а также стрессы, информационные и эмоциональные перегрузки, сопутствующие их труду и приводящие к серьезным последствиям, в том числе депрессиям, профессиональным дезадаптациям и деформациям, которые протекают чаще всего на фоне профессиональных кризисов.

А. К. Маркова, обобщив результаты исследований нарушения профессионального развития личности, выделила следующие тенденции профессиональных деструкций:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграцию профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкую профессиональную мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптацию;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- ослабление имевшихся профессиональных данных, способностей, профессионального мышления;
- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и «выгорания», а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности [4, с. 150–151].

Одним из проявлений профессиональной дезадаптации может быть развитие у специалиста синдрома «эмоционального выгорания» («burnout») – нарушения в эмоциональном состоянии профессионалов, работающих в условиях тесного и интенсивного взаимодействия с другими людьми, в эмоционально напряженной атмосфере. В литературе, чаще всего со ссылкой на американского психиатра Х. Фрейденберга (H. J. Freudenberg), предложившего это понятие, К. Маслач и С. Джексон (C. Maslach, S. E. Jackson), разработавших методику изучения синдрома, и Н. Е. Водопьянову, адаптировавшую эту методику для социоматематических / коммуникативных профессий, это состояние описывается как деформация отношений с другими людьми, либо повышение зависимости от других людей, проявления негативизма, циничности, даже агрессии по отношению к клиентам, пациентам, подчиненным, коллегам, ощущение эмоциональной оторванности от окружающих и т. п., а также негативное отношение к самой работе; скудость репертуара рабочих действий; злоупотребление лекарственными и нелекарственными

препаратами; отсутствие аппетита или переедание; негативная «Я-концепция». То есть здесь наблюдаются три основные составляющие: эмоциональная истощенность, деперсонализация (цинизм) и редукция профессиональных достижений. Контакты (межличностные рабочие коммуникации) становятся формальными, обезличенными, позднее негативными. Сдерживаемое раздражение приводит к конфликтам. Такие состояния возникают у сотрудников в замкнутых коллективах, выполняющих совместную работу длительное время. С позиций библиотечно-информационного обслуживания все перечисленное, и в первую очередь «возникновение равнодушного и даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы», немотивированная со стороны пользователей конфликтность требуют особо пристального внимания.

Существуют различные определения «выгорания», однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. В связи с этим синдром «эмоционального выгорания» обозначается рядом авторов понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личностной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов.

Т. В. Форманюк так описывает «выгорающих»: сочувствующие, гуманные, мягкие, увлекающиеся, идеалисты, ориентированные на людей, и одновременно неустойчивые, интровертированные, одержимые навязчивой идеей (фанатичные), «пламенные» и легко солидаризирующиеся [10] (портрет идеального библиотекаря на обслуживании, не правда ли?).

В качестве факторов, способствующих развитию синдрома, отечественные и зарубежные исследователи называют чувства социальной незащищенности, неуверенности в социально-экономической стабильности и другие негативные переживания, связанные с социальной несправедливостью и недостатком социальной поддержки. Установлено, что в напряженных социальных ситуациях у большинства людей возрастает потребность в социальной поддержке, отсутствие которой приводит к негативным переживаниям и возможной мотивационно-эмоциональной деформации личности. Можно предположить, что имеются существенные индивидуальные различия в динамике данной потребности под влиянием стресс-факторов и связанных с ней стратегий поведения в стрессовых ситуациях.

В числе ключевых факторов синдрома называются индивидуальный предел, потолок возможностей нашего «эмоционального Я» противостоять

истощению; внутренний психологический опыт, включающий в себя чувства, установки, мотивы, ожидания; негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункции и (или) их негативные последствия [1]. Исследователи отмечают также, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности, даже деструкций.

Отсутствие / «невидение» результата труда является одной из самых сильных причин негативных переживаний. Негативно сказываются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса изменения сложившейся структуры деятельности и личности. Кроме того, многолетнее выполнение одной и той же деятельности устоявшимися способами ведет к развитию профессионально нежелательных качеств и профессиональной дезадаптации специалистов.

В то же время «выгорание» не идентично неудовлетворенности работой. Более сильно связан с «выгоранием» возраст, а не стаж. Исследователи все больше стали связывать синдром «эмоционального выгорания» с психосоматическим самочувствием, соотнося его с состоянием предболезни.

О. А. Семиздралова выделяет шесть «сфер несоответствия», влекущих за собой развитие эмоционального выгорания:

- несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами;
- несоответствие между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в работе, определять способы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность, и жесткой, нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности и контролем за ней;
- несоответствие работы и личности ввиду отсутствия вознаграждения, что переживается работником как непризнание его труда;
- несоответствие личности и работы ввиду потери чувства положительного взаимодействия с другими людьми в рабочей среде;
- несоответствие между личностью и работой может возникнуть при отсутствии представления справедливости на работе;
- несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы [8, с. 100–101].

Проблема «выгорания» активно изучается и обсуждается российскими педагогами, подтверждением чему являются работы Л. М. Митиной [напр.: 5, 6], О. А. Семиздраловой [напр.: 8, 9], Т. В. Фор-

манюк [10] и др. Эти исследования имеют значение для библиотечно-информационной сферы из-за близости функций, решаемых задач, методов и форм работы, ее информационной, коммуникативной и эмоциональной насыщенности.

Представляется, что продуктивным для исследования профессиональных угроз здоровью библиотекаря будет комплексный подход, сочетающий изучение условий, содержания, форм труда (традиционное для профессионалогии и достаточно разработанное направление), и процессов профессионального становления и развития личности (предмет психологии профессий).

Конечно, в пределах одной статьи невозможно обозначить круг угроз профессиональному здоровью специалиста, которые и реально, и гипотетически (прогнозно) присутствуют в библиотечно-информационной деятельности. Но совершенно очевидно, что необходимы действия по их предупреждению.

Формирование «защиты» библиотечного работника от опасностей, связанных с профессиональной деятельностью – фактически комплекс проблем, решение которых базируется на достижениях педагогики, психологии, социологии, технологии, менеджмента, профессионального образования, конечно, медицины и собственно валеологии. Решение ее видится, в том числе, в разработке «валеологической» модели библиотечно-информационной деятельности, адаптации комплекса методик, имеющихся в медицине и психологии, к особенностям социально-профессиональной группы «библиотечно-информационные работники», с дальнейшей дифференциацией по уровням образования, по библиотечным специальностям, типам и видам библиотек, региональным особенностям. Первостепенным является и создание системы информационно-валеологического сопровождения библиотечно-информационной деятельности.

Реализация этих мероприятий, на наш взгляд, должна осуществляться в системе непрерывного профессионального образования, различных формах «образования через всю жизнь», не только в учебных заведениях, но и непосредственно в библиотеках. Конечной целью этих мероприятий должно стать увеличение количества здоровья информационно-библиотечных специалистов – физического, психического, нравственного, и, главное, их готовность и умения по его сохранению и поддержанию.

Список литературы

1. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья. – СПб., 2000. – С. 443–462.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – М.: Акад. проект: Фонд «Мир», 2006. – 336 с.

ДИСКУССИИ

3. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. – М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2005. – 240 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 308 с.
5. Митина Л. М. Профессиональное здоровье учителя: стратегия, концепция, технология // Нар. образование. – 1998. – № 9/10. – С. 166–170.
6. Митина Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения // Вестн. образования России. – 2005. – № 7. – С. 48 – 58 ; № 8. – С. 33–49.
7. Психология здоровья / Г. С. Никифоров [и др.]. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. – 504 с.
8. Семиздралова О. А. Предупреждение эмоционального выгорания педагога // Соц. педагогика. – 2009. – № 6. – С. 98–106.
9. Семиздралова О. А. Психологическое здоровье педагога и пути его сохранения // Нар. образование. – 2010. – № 1. – С. 130–135.
10. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопр. психологии. – 1994. – № 6. – С. 54–67.
11. Antonovsky A. Unraveling the mystery of health. How people manage stress a. stay well. – San Francisco ; London : Jossey – Bass, 1987. – XX, 218 p.

Материал поступил в редакцию 28.01.2011 г.

Сведения об авторе: *Савич Людмила Ефимовна – кандидат педагогических наук, профессор кафедры библиотечно-информационной деятельности, проректор по инновационным технологиям и дополнительному образованию, директор Института трансфера знаний КГУКИИ, тел.: (843) 277-53-50; факс: (843) 277-59-07, e-mail: lsavich@yandex.ru*