

### **Профессиональное выгорание педагогов: проблемы и способы профилактики**

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 «психического выгорания» (burnout) обозначается рядом авторов понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием длительного профессионального стажа. Данная проблема рассматривалась в трудах таких исследователей как Х. Дж. Фрейденбергер, К. Маслач, П. Торнтон, К. Кондо, Е. Махер, А. Пайнс, К. Роджерс и др.

Общие направления нарушения профессионального развития и его конкретные проявления, связанные с появлением негативных симптомов и качеств личности под влиянием особых условий деятельности и перегрузок, нашли отражение в трудах Л. С. Выготского, Б. В. Зейгарник, С. Л. Рубинштейна, Г. Е. Сухаревой, В. В. Лебединского, А. К. Марковой и др. Проведенные исследования привели к обнаружению своеобразного профессионального стресса – «стресса общения», который в сочетании с другими профессиональными стрессами, приводит к возникновению так называемого феномена «эмоционального выгорания» [3, с. 274]. В современных условиях деятельность педагога насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, большое количество учащихся в классе, работа с неблагополучными семьями, недооценка среди руководства и коллег профессиональной значимости, невозможность творческого самовыражения. Так, профессия педагога является одной из профессий альтруистического типа, что повышает вероятность возникновения «выгорания». Синдром профессионального выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. По мере того как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы человека, он становится менее энергичным, ухудшается его здоровье. Истощение ведет к уменьшению контактов с окружающими, а это, в свою очередь, – к обостренному переживанию одиночества. У «сгоревших» на работе людей снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда, возникают конфликты в коллективе. Исследования А. Пайнс показали, что, если работа оценивается как незначимая в собственных глазах, то синдром развивается быстрее. К. Кондо определяет синдром «эмоционального сгорания» как дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений. Специфичность и уникальность синдрома «выгорания» заключается в связанности симптомов эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений. Также к выгоранию относят целый ряд симптомов, проявляющихся в когнитивной, мотивационной сферах личности, в поведении и физическом состоянии, где общим для этих симптомов является их дезадаптивность.

Традиционно факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания или, наоборот, тормозящие его, группируются в две большие группы: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Также эти факторы называют внешними и внутренними, или организационными и личностными. Некоторые авторы выделяли и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные. Выделяют личностные, ролевые и организационные факторы (Т. В. Форманюк). Возникновение профессионального выгорания у педагогов обусловлено системой взаимосвязанных и взаимодополняющих факторов, относящихся к различным уровням организации личности: на индивидуально-психологическом уровне – это психодинамические особенности субъекта, характеристики ценностно-мотивационной сферы и сформированность умений и навыков саморегуляции; на социально-психологическом уровне – это особенности

организации деятельности и межличностного взаимодействия педагога. Работа с педагогами должна включать три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания [1]. Первое направление направлено на развитие креативности у педагогов, т.к. одним из признаков выгорания является ригидность мышления, сопротивляющееся изменениям. Креативность проявляется в быстроте, гибкости, точности, оригинальности мышления, богатом воображении, чувстве юмора. Второе направление должно нивелировать влияние негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих профессиональному выгоранию. Здесь необходима работа по развитию у сотрудников умения разрешать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личному совершенствованию. Третье направление должно быть направлено на снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости. Средствами профилактики профессионального выгорания является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации, использование способов саморегуляции эмоционального состояния [2, с. 3].

Своевременное предупреждение профессионального выгорания включает в себя и организацию деятельности педагогов, где администрация может смягчить развитие «сгорания», если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию к профессиональной деятельности и саморазвитию; улучшение психологического климата в педагогическом коллективе; будет проводиться работа с индивидуальными особенностями педагога. В работе с педагогами по профилактике профессионального выгорания целесообразно проводить не только тренинговые занятия и консультативные беседы, но и использовать игровое моделирование, групповые встречи, круглые столы, видеотренинги, предлагать разного рода домашние задания для переноса приобретенных умений в реальные ситуации вне группы. Например, при использовании групповой дискуссии как метода обучения повышается интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения педагогов в коллективный поиск истины по выдвигаемой проблеме. Моделирование учит наблюдательности, умению строить диалог, гибкости и готовности перестраиваться в ходе коммуникационного взаимодействия. В ходе проведения тренинговых занятий с педагогами отрабатываются базовые навыки рефлексивного общения, активного слушания, управления собственными эмоциями и диалогом в конфликтных ситуациях. Профилактика профессионального выгорания педагогов должна быть направлена на обучение педагогов способам саморегуляции, разрешению конфликтных ситуаций в деловом взаимодействии, эмоционально-личностному общению, формированию здорового образа жизни, умению распределять свои нагрузки, умению переключаться с одного вида деятельности на другой, правильно распределять рабочее время.

Таким образом, на развитие синдрома профессионального выгорания большое воздействие оказывают как особенности профессиональной деятельности, так и индивидуальные характеристики самих профессионалов, которые необходимо учитывать при проведении профилактической работы с педагогами.

#### Список литературы

1. Сушенцова Л. В. Профессиональное выгорание педагога: сущность, диагностика, профилактика // Инновационная сельская школа: от идеи к результату: сб. ст. / Федер. агентство по образованию, ГОУ ВПО «Мар. гос. ун-т», Администрация муницип. образования «Медведев. муницип. Р-н» Респ. Марий Эл. – Йошкар-Ола: ГОУВПО «Мар. гос. ун-т», 2006. С. 190–198.
2. Сытая Н. П. Стресс и профессиональное выгорание педагогов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – URL: <http://ebooks.grsu.by/evrika2012/10-sytaya-n-p-stress-i-professionalnoe.../>. – (Дата доступа: 22.11.2016).
3. Янковская Н. И. Как не сгореть на работе, или об эмоциональном выгорании педагогов // Народное образование. 2009. № 8. С. 273–280.