

к другим людям, чрезмерно критиковать их, что существенно осложняет принятие недостатков других людей и может провоцировать повышенную конфликтность межличностных отношений в системах «студент—студент», «студент—преподаватели».

Установленная структурная характеристика перфекционизма студентов вызывает тревогу в связи с популяризацией идеи инклюзивного образования, создания в учреждениях образования интегрированных групп и классов, в которых обучаются лица с особыми образовательными потребностями. Тем более, что согласно исследованиям зарубежных психологов (Й. Стобер), высокий уровень перфекционизма, ориентированного на других, положительно коррелирует с нарциссизмом, агрессивным чувством юмора, пренебрежительным отношением к ожиданиям и потребностям других людей.

Таким образом, целесообразно отметить важность разработки тематических кураторских часов и коррекционно-развивающих занятий, ориентированных на формирование у студентов реалистичных ожиданий и требований к другим людям.

### Список использованных источников

1. *Гаранян, Н. Г.* Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации / Н. Г. Гаранян, Д. А. Андрусенко, И. Д. Хломов // Психол. наука и образование. — 2009. — № 1. — С. 72—81.
2. *Золотарева, А. А.* Дифференциальная диагностика перфекционизма / А. А. Золотарева // Психол. журн. — 2013. — Т. 34, № 2. — С. 117.
3. *Ясная, В. А.* Апробация методики измерения перфекционизма Р. Слени «Почти совершенная шкала» / В. А. Ясная, А. М. Зурабова // Теорет. и эксперимент. психология. — 2011. — Т. 4, № 4. — С. 30—45.
4. *Ясная, В. А.* Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы / В. А. Ясная, С. Н. Ениколопов // Вопр. психологии. — 2007. — № 4. — С. 157—168.

Материал поступил в редакцию 17.02.2017

УДК 159.9

**И. А. Шнерх**

МГТУ им. Г. И. Носова, Магнитогорск, Российская Федерация

## СТРЕСС И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГОВ

*В последние годы резко возрос интерес к профессиональному выгоранию педагогов. Заинтересованность этой проблемой проявляют как руководители образовательных учреждений, так и сами педагоги. Это обусловлено фактом, что выгорание специалистов начинается незаметно и на начальном этапе не вызывает никаких трудностей, а в результате обходится очень дорого, как для самого педагога, так и для учреждения. Оставленный без внимания и без лечения, синдром эмоционального выгорания, приводит к полной дисквалификации педагога, полностью понижая его мотивацию, интерес к работе и какую-либо профессиональную активность. Основной целью данной статьи является анализ проблемы стресса и эмоционального выгорания педагогов. В статье охарактеризованы симптомы эмоционального выгорания педагогов. Акцентировано*

*внимание на пути минимизации стресса у педагогов, развития навыков саморегуляции в стрессовых ситуациях, приемы повышения стрессоустойчивости.*

**Ключевые слова:** *стресс, эмоциональное выгорание, симптомы профессионального выгорания, последствия эмоционального выгорания, профилактика, стрессоустойчивость.*

Проблематика стрессоустойчивости человека в различных профессиях с давних пор привлекала внимание психологов. На Европейской конференции Всемирной организации здравоохранения в 2005 году сообщалось, что от «профессиональных стрессов» страдает около трети специалистов социэкономических профессий, но более всего — педагоги. Так, в странах Евросоюза до 60% работников системы образования ежегодно обращаются к психологам и медикам с проблемами, связанными с профессиональным выгоранием [8, с. 3].

В классических исследованиях Г. Селье, а позднее — А. Лазаруса было показано, что длительное воздействие стресса приводит к таким неблагоприятным последствиям, как снижение общей психической устойчивости организма, появление чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности, тенденция к отказу от выполнения заданий в ситуациях повышенных требований, неудач и поражений.

Понятие «эмоциональное выгорание» появилось сравнительно недавно. Эмоциональное выгорание (его еще называют «психологическое выгорание», «профессиональное выгорание» или «синдром эмоционального выгорания» (СЭВ)), — это состояние физического, эмоционального и умственного истощения, характерное для профессий, относящихся к социальной сфере. Синдром эмоционального выгорания, впервые описанный в 1974 году и ставший проблемой практически для всех стран мира, является следствием сложнейшей профессиональной деятельности, включающей постоянное теснейшее общение на протяжении рабочего дня с людьми, каждый из которых имеет свои психологические особенности.

В своих трудах А. Б. Леонова утверждает, что «выгорание» характеризуется понижением стрессоустойчивости, деморализацией, крайней усталостью, потерей интереса к работе, к людям, с которыми происходит взаимодействие, развитием черствости, цинизма и безразличия. Крайняя степень «выгорания» приводит к занижению самооценки, депрессии, окончательной потере интереса к выполняемой работе и, в дальнейшем, — к увольнению и усугублению депрессии. Как правило, после прохождения последней стадии интерес к работе не восстанавливается.

Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической перегрузки, которые приводят или могут приводить к полной дезинтеграции различных психических сфер и прежде всего — эмоциональной. Поэтому можно считать достаточно обоснованным подход к проблеме «эмоционального выгорания» как особому виду профессионального заболевания («болезнь общения») [1, с. 106].

Эмоциональное выгорание — процесс, который возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса. Ганс Селье, основоположник учения о стрессе, рассматривал его как неспецифическую защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства. При эмоциональном выгорании становятся очевидными все три фазы стресса:

1) нервное (тревожное) напряжение — его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, т. е. сопротивление, — человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение — оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, наступающее вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным [2, с. 64].

Соответственно каждому этапу возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

Профессиональное выгорание может иметь несколько причин. Например, неинтересная работа, или нерешенные проблемы в трудовом коллективе, агрессивное, давящее руководство, неоправданно завышенные требования к выполнению обязанностей, проблемы в семье и иные склонности — любые внешние факторы, которые способны повлиять на психо-эмоциональное состояние.

К основным факторам, способствующим формированию эмоционального выгорания воспитателей, относят высокую ответственность за своих подопечных; высокую эмоциональную и интеллектуальную нагрузку; самоотверженную помощь; дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением; наличие ролевых конфликтов; работу с «трудными» детьми.

Группа педагогов с высоким уровнем профессионального выгорания отличается следующими особенностями: менее развитой потребностью в планировании, более частой сменой целей труда, более низким уровнем достижения целей, частыми затруднениями в выделении цели и построении программы действий, адекватных текущей ситуации, неспособностью выявлять значимые изменения в ситуации, большей импульсивностью, менее развитым системным видением ситуации, менее развитой способностью замечать свои ошибки и оперативно реагировать на них, тенденцией к ухудшению качества и эффективности профессиональной деятельности при увеличении объема работы, ухудшении психофизиологического состояния.

Последствия эмоционального выгорания педагогов могут проявляться в различных сферах:

– межличностные последствия — в профессиональных, семейных отношениях, а именно в конфликтах с коллегами, администрацией, воспитанниками и родителями, в раздражительности и эмоциональной истощенности;

– установочные последствия проявляются в негативных установках по отношению к детям, работе вообще, коллективу, к себе лично, которые ведут к снижению лояльности сотрудников;

– поведенческие последствия могут выражаться на уровне как одного сотрудника, так и всего учреждения: педагог выбирает неконструктивные и неадекватные ситуации модели поведения, вызывая тем самым нарастание напряженности вокруг себя и, как следствие, — снижение качества работы и межличностного взаимодействия, потребность в употреблении психоактивных веществ;

– психофизиологические последствия находят выражение в расстройствах психосоматики, которые могут проявляться как в виде изнурительных головных болей, так и в форме бессонницы [5].

Названные последствия выгорания имеют огромное влияние на психологический комфорт в педагогическом коллективе, эффективность учебно-воспитательного процесса, общее состояние здоровья не только педагогов, но и обучающихся.

Избежать последствий эмоционального выгорания педагогов можно путем планомерной профилактики синдрома, проводимой в двух направлениях:

- 1) оптимизация организационных условий труда;
- 2) актуализация личностных ресурсов педагога.

Первое направление включает в себя следующие составляющие: организация рабочего места педагога; строгая определенность должностных инструкций и обязанностей; конструктивная система поощрений и наказаний; справедливая кадровая политика; защита интересов сотрудников; отлаженная система охраны труда сотрудников; наличие общепринятых стандартов поведения педагогов в учреждении; наличие высокой организационной культуры; профессиональная и административная поддержка [7].

Второе направление, по мнению Т. И. Солодковой [6], связано с активацией и выработкой личных ресурсов педагогов и реализуется следующим образом:

1) информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания; ознакомление педагогов с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья;

2) повышение значимости педагогической профессии, которое будет способствовать удовлетворению потребности в признании, самоутверждении и самовыражении учителя: создание условий для повышения профессионального уровня и квалификации педагогов, беспрепятственной аттестации, участия в методических семинарах, возможности публикации педагогических разработок и др.

Предотвратить возникновение профессионального выгорания или снизить его, если синдром уже проявляется, можно при соблюдении перечисленных ниже рекомендаций:

- определение для себя краткосрочных и долгосрочных целей;
- использование «тайм-аутов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);
- овладение умениями и навыками саморегуляции;
- профессиональное развитие и самосовершенствование (курсы повышения квалификации, конференции и пр.);
- уход от ненужной конкуренции;
- эмоционально-личностное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается, или процесс этот оказывается не столь выраженным);
- поддержание хорошей физической формы;
- умение рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;
- возможность переключаться с одного вида деятельности на другой [8].

Исследователь Т. Н. Сташкова отмечает, что положительные эмоции менее устойчивы и более затратны в плане психологической энергии. Негативные эмоции подпитывают сами себя, и чем больше мы в них погружаемся, тем дольше они будут длиться и могут постепенно перейти в негативное мировосприятие [4].

Таким образом, эмоциональное выгорание — это состояние физического, эмоционального и умственного истощения, возникающее вследствие длительного воздействия неблагоприятных факторов. Развитие синдрома носит стадийный характер. По мере развития синдрома могут возникнуть различные психосоматические забо-

левания, стресс и профессиональная дезадаптация личности. Поэтому каждый человек может осознанно выбрать — будет ли он выгорать под напором внешних обстоятельств, иногда действительно очень неблагоприятных, или прилагать энергию для поиска новых ресурсов своей личности через нахождение новых смыслов в жизни, позитивных моментов и просто через переживание приятных ощущений.

#### Список использованных источников

1. *Крайг, Г.* Психология развития / Г. Крайг. — СПб. : Питер, 2007. — 106 с.
2. *Бойко, В. В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других : учеб. пособие / В. В. Бойко. — М. : Наука, 2003. — 64 с.
3. Физиологические и психические основы труда : учеб. пособие / под ред. А. Б. Леонова. — СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2007. — 19 с.
4. *Сташкова, Т. Н.* Занятие-тренинг для педагогов «Профилактика синдрома эмоционального выгорания» / Т. Н. Сташкова // Справочник педагога-психолога. — М., 2011. — 65 с.
5. *Осухова, Н. Г.* Профессиональное выгорание, или Как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе / Н. Г. Осухова. — М. : Первое сентября, 2011. — 56 с.
6. *Солодкова, Т. И.* Эмоциональный интеллект как личностный ресурс преодоления синдрома выгорания и его развитие у педагогов : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т. И. Солодкова. — Иркутск, 2011. — 24 с.
7. Социальная психология : практикум / Н. Г. Баженова [и др.] ; под общ. ред. О. П. Степановой, Е. Ю. Шпаковской. — Магнитогорск : Изд-во Магнитогор. гос. техн. ун-та им. Г. И. Носова, 2015. — 215 с.
8. *Тарасова, С. В.* Программа сохранения психического здоровья в школе / С. В. Тарасова, О. П. Степанова // Альманах соврем. науки и образования. — 2008. — № 10-2. — С. 173—175.

Материал поступил в редакцию 21.03.2017