

Темнова Анастасия Владимировна

воспитатель

МБОУ «Центр образования №7»

студентка

ФГБОУ ВО «Тульский государственный
педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

Научный руководитель

Панферова Елена Владимировна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный
педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

DOI 10.31483/r-103949

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема профессионального выгорания молодых специалистов, которая является одной из серьезных тем современной системы образования. Автором указаны причинно-следственные факторы развития синдрома профессионального выгорания, предложены рекомендации по профилактике профессионального выгорания в процессе трудовой деятельности молодых специалистов педагогических профессий.*

***Ключевые слова:** стресс, молодые специалисты, профессиональное выгорание, синдром профессионального выгорания, деформация личности.*

Поступая на работу в образовательные учреждения, молодые специалисты часто сталкиваются с большим количеством требований со стороны общества к личности педагога, так как профессия педагога обладает огромной социальной важностью, к которым относятся: эмоциональная перегрузка, также, не

учитываются личностные качества, необходимые для преодоления эмоциональных трудностей профессии.

В действующем федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) не содержится понятия «молодой специалист». Однако в Трудовом кодексе Российской Федерации используется термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения» [8, ст. 70, абз. 7].

Можно сказать о том, что молодой специалист – это работник с определенным уровнем образования – бакалавриат, магистратура, среднее профессиональное, который впервые устраивается на работу. Понятие, как правило, характеризует гражданина, имеющего соответствующее образование и принятого на работу по полученной специальности, до достижения им определенного возраста.

Напряженная рабочая обстановка способствует переутомлению, эмоциональной усталости и повышенной раздражительности, а также другим психологическим и профессиональным деформациям. В процессе профессиональной деятельности неизбежно возникают критические ситуации для субъектов деятельности, обуславливающие трудовые стрессы и проявление психологических деформаций личности [3].

При достижении определенного уровня психоэмоциональной дестабилизации работники неосознанно пытаются обезопасить, защитить себя. Средством такой защиты, по мнению ученых, является так называемый синдром профессионального выгорания [1].

Под синдромом профессионального выгорания подразумевается неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающие в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты [3, с. 6].

Часто говоря о профессиональном выгорании, подразумевают потерю интереса к тому, что человек делает, снижение продуктивности, ощущение

истощения сил и интереса в результате, в более запущенном случае, циничного или негативного отношения к работе. Стоит учитывать, что способность к сопереживанию (эмпатии) признается одним из самых важных качеств, однако практическая роль эмоций в профессиональной деятельности оценивается противоречиво. В процессе профессиональной адаптации молодым специалистам нужно понять, как общаться с детьми, как с коллегами (которые значительно старше и опытнее), как общаться с родителями [5, с. 7].

Проблема профессионального выгорания у молодых специалистов все чаще становится предметом дискуссий отечественных (О.И. Бабич, Н.Е. Водопьянова, С.А. Игумнов, В.В. Лукьянов, Л.М. Митин, Д.Н. Орлов, С.А. Подсадный и др.) и зарубежных (М.П. Лейтер, С. Маслах, Б. Перлман, Г. Рихельсон, Х. Фрейденбергер, Э.А. Хартман, В.Б. Шауфели и др.) ученых и практиков.

Профессиональное выгорание может проявляться как физическое и психическое истощение, связанное с интенсивными межличностными взаимодействиями, сопровождающееся эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью. Современный мир и новая окружающая обстановка непрерывно создают условия для выгорания, так как в процессе профессиональной адаптации молодым специалистам нужно понять, как общаться с детьми, как с коллегами (которые значительно старше и опытнее), как общаться с родителями. Также среди причин данной проблемы является постоянное внедрение инновационных технологий, модернизация и реформирование системы образования, предъявляющие к педагогам, более жесткие требования [5].

Симптомами профессионального выгорания являются:

- 1) физические: усталость, утомление, бессонница, повышенное давление, сердечные болезни, т. д.;
- 2) эмоциональные: пессимизм, цинизм, чёрствость, безразличие, фрустрация, тревога, беспомощность, безнадёжность; раздражительность, агрессивность, депрессия, потеря идеалов, надежд в профессии, преобладание переживания одиночества, др.;

3) поведенческие: тругоголизм, безразличие к еде, отказ от физической нагрузки, скука, апатия, тоска, увеличение употребления лекарств, алкоголя, табака, др.;

4) интеллектуальные: отсутствие интереса к инновационной творческой деятельности;

5) социальные: слабая социальная активность; утрата интереса к досугу, хобби; купирование социальных контактов; упрощение взаимоотношений на работе и в семье; ощущение одиночества и непонимания других; ощущение недостатка поддержки со стороны ближайшего окружения, др. [7].

Исходя из выше перечисленных причин, которые лежат в основе профессионального выгорания можно перейти к рассмотрению стратегий помощи, сразу оговорив, что успех в данном вопросе считается трудным, а в некоторых случаях маловероятным, так как каждый человек может осознанно выбрать – будет ли он выгорать под напором внешних обстоятельств или прилагать энергию для поиска новых ресурсов своей личности через нахождение новых смыслов, позитивных моментов.

Задача администрации образовательных учреждений осуществлять работу по профилактике профессионального выгорания у педагогов, что позволит повысить качество работы образовательного учреждения в целом.

Такую работу можно разделить на следующие этапы:

Первый этап – информирование молодых специалистов о том, что такая проблема существует и вызвана объективными причинами – работой в сфере человек-человек.

Второй этап – осознание и принятие педагогами своего перфекционизма, то есть страха сделать ошибку, не достигнуть обязательного успеха (взаимосвязь эмоционального благополучия и психосоматики), что характерно для молодых специалистов (страх ошибки, страх собственного несовершенства, который может принимать разные формы; острое реагирование на претензии родителей, даже при понимании того, что действия абсолютно правильны; глубокое переживание ситуации). Люди такого плана сверхстарательны и являются находкой

для руководства образовательного учреждения, но им самим приходится быть в ситуации крайнего напряжения, потому что их девиз: «Я должен всегда работать хорошо, чтобы все были мною довольны».

Третий этап необходимо посвятить накоплению ресурсов для изменения. Он должен быть долговременным и возможен только в том случае, если администрация школы осознает его необходимость, предоставит для него условия и сама будет в этом участвовать [2].

Большую роль в профилактике синдрома профессионального выгорания выделяют, прежде всего, самому работающему человеку. Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, педагог не только сможет предотвратить возникновение синдрома эмоционального сгорания, но и достичь значительного снижения степени его выраженности: организация деятельности: большое внимание следует уделять организации рабочего места и времени: это создание благоприятных условий в течение рабочего дня, обеспечение методиками, справочниками, техническими средствами; помещения должны соответствовать санитарно-гигиеническим требованиям; использование «тайм-аутов», необходимых для обеспечения психического и физического благополучия, т.е. отдыха от работы и других стрессов; эмоциональное общение: молодым специалистам, в сложных рабочих ситуациях, рекомендуется обмениваться мнениями с наставниками и обращаться к ним за профессиональной поддержкой. Важно, чтобы у молодого специалиста был свой «наставник» на начальном этапе работы; профессиональное развитие: обмен профессиональной информацией со своими коллегами, с наставниками является одним из способов предохранения от синдрома эмоционального сгорания; поддержание хорошей физической формы: стресс воздействует на человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты, неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение или чрезмерное повышение массы тела усугубляют проявление синдрома эмоционального сгорания; самосовершенствование: одним из признаков выгорания является ригидность мышления, сопротивляющееся изменениям. Креативность – это быстрота,

гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора. Креативность является мощным фактором развития личности, определяет ее готовность изменяться, отказываться от стереотипов. Развитие умения разрешать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личному совершенствованию и др. Здесь могут помочь разного рода тренинги, например, тренинги уверенности в себе, самораскрытия, личностного роста, принятия решений [5, с. 20].

Таким образом, основные направления работы по предупреждению и предупреждению развития синдрома профессионального выгорания молодых специалистов в образовательной организации должны способствовать формированию навыков эмоциональной саморегуляции, развитию эмоциональной компетентности, формированию способностей к ежедневной рефлексии, расширению ресурсов к преодолению стрессовых ситуаций, а также изменению иррациональных способов поведения.

Список литературы

1. Андреева Н.Ю. Предупреждение профессионального выгорания педагогов / Н.Ю. Андреева // СПО. – 2010. – №1. – С. 56–59.
2. Аникина Г.В. Эмоциональное выгорание. Причины и пути коррекции / Г.В. Аникина // Сайт «Фестиваль педагогических идей «Открытый урок» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://festival.1september.ru/articles/522001>
3. Бойко В.В. Психоэнергетика / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2009. – 490 с.
4. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – М.: Юрайт, 2022. – 299 с.
5. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2011. – С. 15–16.
6. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред.

Н.Е. Водопьяновой, С.А. Игумновой, В.В. Лукьяновой [и др.]. – Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та, 2008. – 336 с.

7. Гехтман А.Л. Профессиональная деятельность молодых специалистов: методическое сопровождение преподавания предметов в условиях стандартов образования нового поколения: методические материалы по курсу повышения квалификации молодых педагогов / А.Л. Гехтман. – СПб.: ЛЕМА, 2017. – 84 с.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ТК РФ). Ч. III ТК РФ. Раздел III. Трудовой договор. Глава 11. Заключение трудового договора. Статья 70 ТК РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-3/glava-11/st-70-tk-rf>