

Фролова Ангелина Николаевна

студентка

Кленяева Ксения Сергеевна

студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема профессионального выгорания педагогических работников, раскрываются его сущность, стадии и специфические факторы, обусловленные особенностями педагогической деятельности. Анализируются современные подходы к профилактике выгорания на организационном и индивидуальном уровнях. Особое внимание уделяется практическим методам саморегуляции, роли администрации и психологической службы образовательного учреждения в создании здоровьесберегающей профессиональной среды. Предлагаются конкретные рекомендации по предупреждению эмоционального истощения и восстановлению личностных ресурсов педагога.*

***Ключевые слова:** профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, педагогическая деятельность, профилактика, саморегуляция, профессиональное здоровье.*

Сфера образования традиционно включает специальности, требующие глубокого и длительного общения с людьми. Работа педагога отличается высокой эмоциональной вовлеченностью, постоянным психологическим стрессом, необходимостью сопереживать и нести ответственность за успехи в обучении и воспитании. Все эти факторы способствуют развитию синдрома профессионального выгорания. Согласно статистике российских исследователей, симптомы выгорания наблюдаются у половины или даже у 70% учителей с опытом работы свыше десяти лет [2]. Эта цифра ясно показывает, что борьба с выгоранием вышла за

рамки индивидуальной гигиены труда и стала важной социальной и педагогической задачей.

Актуальность данной проблемы определяется не только заботой о благополучии самих учителей, но и тем, как их эмоциональное состояние напрямую влияет на качество образовательного процесса. Учитель, переживающий эмоциональное истощение, не может создать в классе атмосферу психологического комфорта, поддерживать интерес учеников к учебе или уделять должное внимание их индивидуальным потребностям. Следовательно, разработка и внедрение действенных превентивных мер становится критически важной для сохранения кадрового потенциала образовательной системы.

В 1974 году был введен термин «синдром выгорания» американским психиатром Г. Фройденбергером, а также разработана К. Маслач и С. Джексон классическая трёхкомпонентная модель выгорания [3]. Согласно этой модели, выгорание включает эмоциональное истощение, деперсонализацию (циничное, отстранённое отношение к реципиентам) и редукцию профессиональных достижений – переживание собственной некомпетентности и неуспешности.

В отечественной науке значительный вклад в изучение феномена внёс В.В. Бойко. Он рассматривал выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в ответ на психотравмирующие воздействия профессиональной среды [1]. Исследователь выделяет три фазы развития синдрома: напряжение, резистенцию и истощение, каждая из которых характеризуется специфическими симптомами – от переживания психотравмирующих обстоятельств до эмоциональной отстранённости и психосоматических нарушений.

Факторы, способствующие выгоранию педагогов, подразделяются на организационные, ролевые и личностные [4]. К организационным относятся чрезмерная учебная нагрузка, неудовлетворительные условия труда, нехватка времени, значительный объем отчётности, отсутствие адекватной оценки и поощрения от администрации. Ролевой аспект включает в себя неоднозначность должностных обязанностей и внутренние или внешние конфликты, связанные с ролью.

Преподаватель часто вынужден совмещать функции учителя, наставника, психолога и администратора, что приводит к столкновению различных, порой взаимоисключающих, требований и ожиданий. Среди личностных причин выгорания выделяются: стремление к идеалу (перфекционизм), повышенное чувство ответственности, неуверенность в себе, тенденция к сокрытию собственных эмоций, недостаток умений в управлении своим состоянием и отсутствие увлечений, которые могли бы помочь отвлечься от профессиональных обязанностей [5].

Эмоциональное истощение проявляется постоянным чувством усталости, снижением работоспособности, равнодушием к тому, что раньше вызывало интерес. Деперсонализация выражается в формальном, безразличном или даже негативном отношении к ученикам, коллегам, родителям. Педагог начинает использовать стереотипные фразы, избегает неформального общения, проявляет раздражительность. Редукция личных достижений проявляется в утрате уверенности в собственной компетентности, ощущении бессмысленности своей работы, обострённом чувстве вины [3].

Профессиональное выгорание оказывает многогранное негативное воздействие. На личностном уровне оно проявляется в проблемах с физическим самочувствием, таких как артериальная гипертензия, ослабление защитных сил организма, а также в возникновении тревожных расстройств, депрессии и формировании аддиктивного поведения. В контексте образовательной организации, выгорание сотрудников снижает эффективность учебного процесса, обостряет межличностные конфликты, увеличивает отток специалистов и подрывает репутацию учебного заведения. Важно подчеркнуть, что уставший от выгорания преподаватель неосознанно транслирует ученикам собственную апатию и циничное отношение к работе, что пагубно влияет на их стремление к обучению и общее психологическое состояние [6].

Профилактическая работа должна строиться как система взаимодополняющих мер, адресованных и организованных в целом, и каждому педагогу в отдельности. На организационном уровне принципиальное значение имеют создание благоприятного психологического климата, справедливое распределение

нагрузки, чёткая регламентация должностных обязанностей, система морального и материального поощрения, возможность карьерного роста и повышения квалификации. Администрация должна демонстрировать уважение к личности педагога, обеспечивать условия для обмена опытом, поощрять инициативу, своевременно разрешать конфликты [2].

Организация профилактики профессионального выгорания требует постоянного отслеживания его проявлений с помощью проверенных инструментов. Раннее обнаружение первых симптомов эмоционального истощения делает возможным целенаправленное вмешательство, предотвращающее закрепление негативных изменений. Психологическая служба в учебных заведениях призвана организовывать постоянные тренинги, направленные на формирование умений управления собой, повышения сопротивляемости стрессу и налаживания продуктивного общения [5]. Хорошим инструментом поддержки служат балинтовские группы и супервизии, предоставляющие педагогам безопасное пространство для обмена опытом по сложным профессиональным ситуациям, получения конструктивной критики и снятия эмоционального груза.

Индивидуальный уровень профилактики предполагает активную позицию самого педагога в сохранении своего профессионального здоровья. Ключевым направлением выступает развитие навыков саморегуляции: способности распознавать собственные эмоциональные состояния, управлять ими, восстанавливать внутренние ресурсы. К числу доступных и эффективных техник относятся.

1. Диафрагмальное дыхание с замедленным выдохом, способствующее активации парасимпатической нервной системы и снижению уровня тревоги.
2. Прогрессивная мышечная релаксация, основанная на чередовании напряжения и расслабления различных мышечных групп.
3. Элементы арт-терапии – рисование, лепка, создание коллажей, позволяющие выразить неподдающиеся вербализации чувства.
4. Ведение дневника эмоций, помогающее отслеживать связи между профессиональными ситуациями и возникающими переживаниями, осознавать свою уязвимость и ресурсы.

Эффективная профилактика невозможна без последовательной и осмысленной политики руководства образовательной организации. Директор и его заместители должны не только декларировать ценность здоровья педагогов, но и собственным примером демонстрировать приверженность здоровому образу жизни, уважительное отношение к личному времени сотрудников. Полезным инструментом является разработка локальной программы «Здоровый педагог», включающей просветительские семинары, спортивные мероприятия, совместный культурный досуг, работу кабинета психологической разгрузки [1].

Психологическая служба выполняет координирующую и экспертную функцию. Штатный педагог-психолог проводит диагностику, консультирует сотрудников, разрабатывает методические рекомендации по оптимизации психологического климата в коллективе, организует тематические тренинги. Важно, чтобы психологическая помощь была доступной, конфиденциальной и лишённой стигматизации: обращение к психологу должно восприниматься не как признак слабости, а как проявление ответственности за своё здоровье.

Обобщая изложенное, можно предложить следующий алгоритм профилактической работы для конкретного образовательного учреждения.

1. Провести анонимное анкетирование педагогов с использованием опросника выгорания К. Маслач или методики В.В. Бойко, выявить группы риска.

2. По результатам диагностики разработать дифференцированную программу: для педагогов с начальными признаками выгорания – групповые занятия по обучению методам саморегуляции; для лиц с выраженными симптомами – индивидуальное психологическое консультирование и, при необходимости, направление к клиническому психологу или психотерапевту.

3. Ввести в практику регулярные «эмоциональные разминки» – пятиминутные релаксационные упражнения перед педагогическими советами или производственными совещаниями.

4. Организовать постоянно действующий семинар-практикум «Анти-стресс», в рамках которого педагоги осваивают техники тайм-менеджмента, конструктивного разрешения конфликтов, эффективного общения с родителями.

5. Создать традиции неформального коллективного отдыха: выезды на природу, творческие вечера, спортивные турниры.

6. Обеспечить педагогам доступ к информационным материалам (буклеты, памятки, библиотека психологической литературы) по вопросам профилактики выгорания.

7. Включить показатели эмоционального благополучия педагогов в число критериев оценки качества управления образовательным учреждением [4].

Заключение.

Профессиональное выгорание учителей – это многогранная проблема, корень которой кроется как в присущих этой профессии трудностях, так и в дефиците внимания к психологической стороне их деятельности. Для предотвращения этого явления необходимо совместное участие руководства образовательных учреждений, психологов и самих педагогов. Наряду с организационными мерами, улучшающими условия труда и формирующими благоприятную атмосферу, крайне важно развивать у педагогов навыки саморегуляции и ответственного управления своими эмоциональными состояниями. Лишь такой всесторонний и целостный подход позволит справиться с этой негативной динамикой и сохранить благополучие людей, ответственных за формирование будущего общества.

Список литературы

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.

2. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с. EDN QXSISV

3. Маслач К. Профессиональное выгорание: как справиться с эмоциональным истощением / К. Маслач; пер. с англ. – М.: Независимая фирма «Класс», 2006. – 208 с.

4. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. №1. – С. 90–101.

5. Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 479 с. EDN QXPDED

6. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.