Шамирова Дарья Эминовна
магистрант
Научный руководитель
Ваньков Алексей Борисович
канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»
г. Тула, Тульская область

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТРАТЕГИЙ СОВЛАДАНИЯ СО СТРЕССОМ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: *в статье рассматривается роль стратегий совладания со стрессом в предупреждении эмоционального выгорания специалистов, деятельность которых предполагает интенсивное взаимодействие с людьми. На основе анализа теоретических подходов и опубликованных научных данных раскрывается различие между проблемно-ориентированными и эмоционально-ориентированными способами совладания, характеризуются условия их эффективности и ограничения. Особое внимание уделяется педагогическим работникам и специалистам помогающих профессий. Обосновывается необходимость сочетания индивидуальных навыков саморегуляции с организационными мерами снижения профессиональных рисков. Предложены практические направления профилактической работы, ориентированные на развитие гибкого выбора копинг-стратегий и поддержание психологически безопасной профессиональной среды.*

Ключевые слова: *эмоциональное выгорание, совладающее поведение, копинг-стратегии, профессиональный стресс, психологическая безопасность.*

Проблема эмоционального выгорания приобретает особую значимость в профессиях, связанных с высокой ответственностью, необходимостью постоянно принимать решения и поддерживать эмоциональный контакт с другими

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

людьми. Педагоги, психологи, социальные и медицинские работники сталкиваются не только с объективной рабочей нагрузкой, но и с необходимостью регулировать собственные переживания в ситуациях неопределенности, конфликтов и дефицита времени.

Цель статьи заключается в теоретическом обосновании профилактического потенциала стратегий совладания со стрессом и определении условий, при которых их применение способствует снижению риска эмоционального выгорания специалистов. Методом исследования выступил теоретический анализ и обобщение научной литературы по проблемам профессионального стресса, выгорания и копинг-поведения. Представленные положения носят аналитический характер и не являются результатами самостоятельного эмпирического эксперимента.

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, выгорание рассматривается в Международной классификации болезней одиннадцатого пересмотра как профессиональное явление, возникающее вследствие хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось успешно справиться. Его проявления охватывают истощение, психологическую дистанцированность от работы либо негативное отношение к ней, а также снижение ощущения профессиональной эффективности [4]. Следовательно, выгорание нельзя отождествлять с обычной усталостью после сложного рабочего дня: оно связано с длительным нарушением равновесия между требованиями деятельности и доступными ресурсами.

Теоретическую основу анализа совладающего поведения составляет транзакционная модель стресса Р. Лазаруса и С. Фолкман. В ее рамках стресс понимается через взаимодействие человека и среды, а копинг – через изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия, направленные на преодоление требований, оцениваемых как значимые или превышающие имеющиеся ресурсы [1]. Такой подход позволяет рассматривать стратегии совладания не как неизменные черты личности, а как способы реагирования, выбор которых зависит от конкретной ситуации и возможностей специалиста.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Традиционно выделяют проблемно-ориентированный и эмоционально-ориентированный копинг. Первый направлен на изменение стрессовой ситуации: прояснение задачи, поиск информации, планирование, распределение обязанностей, обращение за профессиональной помощью и согласование реалистичных сроков. Второй связан с управлением переживаниями: осмыслением эмоций, поиском психологической поддержки, временным снижением напряжения и восстановлением самоконтроля. Противопоставлять эти направления как безусловно «хорошие» и «плохие» некорректно, поскольку эффективность определяется соответствием конкретной стратегии условиям деятельности [1].

В ситуации, когда специалист может повлиять на источник трудностей, преимущество нередко имеет активное решение проблемы. Например, педагог, регулярно испытывающий перегрузку из-за неравномерного распределения задач, может обсудить порядок выполнения поручений, уточнить приоритеты и согласовать посильный график. Такая реакция потенциально уменьшает повторяемость стрессора. Однако если обстоятельства временно неподконтрольны работнику, попытка любой ценой изменить их способна лишь усилить напряжение. Тогда более целесообразными оказываются принятие ограничений, эмоциональная саморегуляция и обращение за поддержкой.

Профилактический потенциал копинга связан не с выбором одной «правильной» реакции, а со способностью оценивать условия ситуации и менять способ действия. Так, после конфликтного разговора с родителем обучающегося педагог может сначала снизить эмоциональное напряжение, а затем уточнить предмет разногласия, зафиксировать договоренности и согласовать дальнейшее взаимодействие. При этом кратковременное облегчение переживаний не следует автоматически считать профилактикой выгорания: важен вопрос, изменяется ли повторяющаяся нагрузка и сохраняется ли профессиональная включенность работника.

Вместе с тем обучение индивидуальным стратегиям не следует воспринимать как достаточную замену улучшению условий труда. Если сотрудник вынужден систематически выполнять чрезмерный объем задач, остается без

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

управленческой поддержки и не имеет времени на восстановление, даже развитые навыки саморегуляции не устраняют организационные причины напряжения. Поэтому профилактика выгорания требует одновременно укрепления личностных ресурсов и пересмотра неблагоприятных рабочих практик. Данное положение соответствует представлению о профессиональном выгорании как явлении, связанном именно с трудовым контекстом [2; 4].

Важное ограничение доказательной базы состоит в том, что уменьшение субъективного стресса и профилактика сформировавшегося выгорания – не тождественные показатели. В обзоре S. J. Tamminga и соавторов индивидуальные программы для работников здравоохранения могли снижать стресс в краткосрочной перспективе, однако определенность доказательств и сведения о длительных результатах ограничены [3]. Поэтому эти данные нельзя трактовать как доказательство того, что любая отдельная копинг-техника предупреждает выгорание педагогов. Перенос результатов между профессиями требует учета характера нагрузок и отдельной оценки изменений истощения, отношения к работе и профессиональной эффективности.

Практическую профилактику целесообразно выстраивать на трех взаимосвязанных уровнях. Первый уровень – выявление повторяющихся стрессоров и ранних сигналов неблагополучия: стойкой усталости, раздражительности, ухудшения восстановления после рабочего дня, отчуждения от профессиональных задач. Такой анализ не подменяет диагностику специалистом, но помогает вовремя обсудить нагрузку и условия труда. Второй уровень – освоение различных способов совладания. На занятиях можно разбирать реальные ситуации по схеме «событие – оценка – реакция – последствие – возможное действие», учиться различать изменяемые и неизменяемые обстоятельства, отрабатывать обсуждение сложных вопросов и эмоциональную саморегуляцию. Третий уровень – организационная поддержка: понятное распределение обязанностей, доступность консультаций, реалистичные сроки, регулярная обратная связь и возможность восстановления. Если ограничиться лишь требованием «управлять своими

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

эмоциями», ответственность за системную перегрузку несправедливо переносится на работника.

Таким образом, использование стратегий совладания со стрессом может рассматриваться как фактор профилактики эмоционального выгорания при соблюдении двух условий: специалист умеет соотносить способ реагирования с характером стрессора, а организация уменьшает устойчивые источники перегрузки. Проблемно-ориентированные действия способствуют изменению управляемых условий; эмоциональная регуляция помогает сохранять способность к конструктивному решению задач. На уровне образовательной организации значим не набор универсальных приемов, а согласованная система раннего выявления рисков, профессиональной поддержки и разумной организации труда. Дальнейшая проверка этой модели требует эмпирических данных, в которых отдельно оцениваются профессиональный стресс и признаки выгорания.

Список литературы

1. Lazarus, R. S. Stress, Appraisal, and Coping / R. S. Lazarus, S. Folkman. – New York : Springer Publishing Company, 1984. – 445 p.

2. Maslach, C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // Annual Review of Psychology. – 2001. – Vol. 52. – P. 397–422.

3. Individual-level interventions for reducing occupational stress in healthcare workers / S. J. Tamminga, L. M. Emal, J. S. Boschman [et al.] // Cochrane Database of Systematic Reviews. – 2023. – No. 5. – Issue 5. – Art. CD002892.

4. World Health Organization. Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases. – (date of access: 20.10.2026). – URL: https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon. – Текст : электронный.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)