

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОФИЛАКТИКЕ  
И КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ  
В ПРОФЕССИЯХ СОЦИОНОМИЧЕСКОГО ТИПА**

***В.В. Солодухо***

*Республика Беларусь, г. Минск, Белорусский государственный  
педагогический университет имени Максима Танка  
valentsol@mail.ru*

---

В статье представлен обзор некоторых подходов к проблеме профилактики и снижению проявлений синдрома выгорания в профессиях социономического типа (педагоги, медицинские работники, юристы и др.), Рассмотрена роль саморегуляции как механизма управления стрессом и эмоциональным выгоранием.

---

В настоящее время исследователями выделено свыше 100 симптомов, помогающих определить начинающееся выгорание у работников: снижение мотивации к работе; резко возрастающая неудовлетворенность работой; потеря концентрации и увеличение ошибок; возрастающая небрежность во взаимодействии с клиентами; игнорирование требований к безопасности и процедурам; ослабление стандартов выполнения работы; снижение ожиданий; нарушение крайних сроков работ и увеличение невыполненных обязательств; поиск оправданий вместо решений; конфликты на рабочем месте; хроническая усталость; раздражительность, нервозность, беспокойство; дистанцирование от клиентов и коллег и др.

Для разработки и внедрения программ, направленных на профилактику и коррекцию синдрома выгорания, необходимо знание, как его симптомов, так и тех причин (факторов), которые способствуют развитию данного синдрома.

В литературе описано большое количество этих причин – стресс-факторов (стрессоров), попыток их классификаций и создания типологий. Так, Е.С. Кузьмин (1977) к стресс-факторам относит: нарушение чувства комфорта и безопасности труда; дефицит времени для завершения плановых заданий; трудные и ранее незнакомые производственные задачи; чрезвычайные происшествия, стихийные бедствия, несчастные случаи; конфликты с вышестоящими руково-

дителями, с подчиненными, потеря руководителем своего авторитета и управляющего влияния на коллектив; длительная работа без отдыха, переутомление; несправедливые наказания, незаслуженное осуждение или пристрастная критика, лишение вознаграждения.

Н.Е. Водопьянова выделяет три группы факторов: личностные факторы, ситуативные и профессиональные требования.

В других типологиях выделяются: социально-психологические и профессиональные факторы (Б.П. Бунк и В. Хоренс, (1992); Вестерхауз (Westcrhouse) (1979); Метц (Metz), (1979); Л.Фестингер, (1957) и др.), личностные и ролевые (Н.А. Аминов, (1986); Е.И. Кальченко и др., (1987); Дж.Дж. Бранин и Е.Р. Гримел, (1990); В.Е. Орел, (2001); отдельно рассматриваются организационные характеристики (Лейтер и Харви (Leiter, Harvie), (1998); Б. Перман и Е. Хартман, 1982 и др.), кросскультурные факторы (Д. Химл, С. Джейрант, П. Тиннес, 1986 и др.) и т. д.

В.Дибшлаг (1989) выделил 6 групп стрессоров: интенсивность работы; доминирование фактора времени; недостаточность или высокая интенсивность общения; монотония; различные внешние воздействия; резкое нарушение обычной системы (порядка) работы [1].

Основная причина развития синдрома выгорания – несоответствие между личностью и работой, между высокими требованиями руководителя и реальными возможностями работника. Синдром выгорания характерен для высокострессовых профессий.

Симптоматика, развивающаяся на фоне развития выгорания, выполняет сигнальную функцию, обращая внимание сотрудника на то, что существует некий сбой в рабочих отношениях и деятельности [3, с. 55].

Так, например, Д.Г. Трунов (1997, 1998) говорит о том, что «В какой-то мере – это друзья профессионала, помогающие ему узнать, что с ним происходит. Восприятие этих сигналов как врагов означает отказ от предоставляемой возможности более глубокого понимания себя и своей деятельности» [6, с. 85]. Эти сигналы дают возможность работнику понять, что с ним происходит и, исходя из этого, решить, что делать дальше, возможно изменить профессию или каким-то образом постараться скорректировать проявления синдрома.

Своевременная профилактика выгорания включает в себя три направления работы.

1. Организация деятельности. Администрация может смягчить развитие «сгорания», если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию[2].

2. Улучшение психологического климата в коллективе – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива, существующего как единое целое, как группы людей, поддерживающих друг друга.

Известный петербургский психотерапевт А.В. Гнездилов, обсуждая вопрос о профессиональном «выгорании», пишет: «Стремление к профессиональному совершенствованию, внимание к собственным эстетическим запросам, постоянное сознание необходимости делать добро будут способствовать созданию той атмосферы, в которой возможно купирование многих стрессовых реакций».

3. Работа с индивидуальными особенностями. Психологическая работа должна включать три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Первое направление стимулирует развитие креативности у специалистов, так как 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.

Второе направление должно нивелировать влияние негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих 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 и др.

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 [2]. Необходимость в саморегуляции часто возникает в профессиональной деятельности работников в ситуациях, когда специалист находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения; в ситуациях трудного межличностного общения и др. Психологические основы саморегуляции психических состояний включают в себя управление эмоциями и поведением [5, с. 99].

Саморегуляция может осуществляться как непроизвольно (то есть на уровне функционирования естественных природных механизмов, без участия сознания), так и произвольно с участием сознания. Этот второй вид саморегуляции обычно называют психической саморегуляцией, под которой понимают целенаправленное изменение, как отдельных психофизиологических функций, так и в целом психоэмоционального состояния и осуществляется с помощью естественных или специально сконструированных приемов и способов саморегуляции.

Многие люди бессознательно используют такие естественные способы саморегуляции, как длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, танцы, музыка и многое другое. К сожалению, подобные средства нельзя, как правило, использовать на работе, непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация или накопилось утомление. Но существуют приемы, которые можно использовать во время работы. Поэтому важно: - разобраться, какими естественными механизмами снятия напряжения и разрядки, повышения тонуса специалист уже владеет, но делает это бессистемно, от случая к случаю, не осознавая, что они являются своего рода техникой безопасности для его работы; - осознать их; - перейти от спонтанного применения естественных способов регуляции к сознательному использованию в целях управления своим состоянием; - освоить способы психической саморегуляции или самовоздействия.

К естественным приемам регуляции организма относятся: смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; различные движения, типа потягивания, расслабления мышц; наблюдение за пейзажем за окном; рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей.

Произвольные способы саморегуляции появились как результат работы ученых на основе изучения психологии и физиологии человека, закономерности и развития механизмов развития напряженности и утомления, обобщения опыта поведения людей в стрессовых ситуациях, накопленного столетиями.

Использование способов саморегуляции является эффективным средством профилактики напряженности, предотвращения синдрома выгорания. Это – своего рода, техника безопасности для специалистов.

В целях предотвращения синдрома выгорания могут проводиться лекции, мастер-классы, практические занятия. На таких занятиях участники знакомятся с феноменом выгорания, изучают причины его возникновения и развития, овладевают техниками, направленными на снижение уровня выгорания и уменьшение его негативного влияния на личность и деятельность специалиста. Одним из самых действенных средств профилактики выгорания является непрерывное психолого-педагогическое образование специалиста, повышение его квалификации [4, с. 117]. При возникновении и росте признаков синдрома выгорания у работников, важным является своевременное обращение внимания на улучшение организационных условий трудовой деятельности сотрудников, на особенности межличностных отношений, складывающихся в рабочей группе, на индивидуальные особенности выгорающих сотрудников.

Существенную роль в противодействии синдрому выгоранию отводят, прежде всего, самим работникам. Соблюдение ряда рекомендаций, может предотвращать появление эмоционального выгорания, снижать его уровень. Для того, чтобы защитить себя от выгорания, работник должен уметь определять краткосрочные и долгосрочные цели своей профессиональной деятельности, что повышает долгосрочную мотивацию профессионала; брать тайм-ауты на краткосрочный отдых в течении рабочего дня, что повышает ощущение психического и физического благополучия; профессионально развиваться и самосовершенствоваться, посещать курсы повышения квалификации, конференции и др.; избегать конкуренции, которая приводит к повышению тревоги и агрессивности; анализировать собственные чувства и делиться ими; поддерживать хорошую физическую форму,

так как неправильное питание, злоупотребление психоактивными веществами усиливают симптоматику эмоционального выгорания [4, с. 118]. С целью профилактики синдрома выгорания важно стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки, учиться переключаться с одного вида деятельности на другой, проще относиться к конфликтам на работе, не пытаться быть лучшим всегда и во всем.

В процессе профессиональной деятельности необходимо проводить реализацию комплексной программы, которая направлена на профилактику и коррекцию выгорания, которая включает диагностику и разнообразные формы практической психологической работы [3, с. 57].

Диагностика позволяет выявить уровень выгорания, на ее основании разрабатывается комплекс практических мероприятий по профилактике и коррекции синдрома выгорания.

Профилактика и коррекция синдрома выгорания, как указывает А.А. Осипова (2000), состоит в принятии на себя ответственности за свою работу, свой профессиональный результат, в умении не спешить и давать себе время для достижений в работе и жизни [5, с. 109]. Большое значение имеют реалистическая оценка своих возможностей и умение проигрывать, так как профессиональные спады и даже тупики – это естественные этапы профессионального развития настоящего специалиста.

Таким образом, профилактика должна быть комплексной, психологической, организационной, направленной на коррекцию нарушений психического состояния и, при необходимости, на улучшение психологического климата в коллективе, оптимизацию труда специалистов.



### **Список использованной литературы**

1. Водопьянова, Н.Е. Психическое «выгорание» / Н.Е. Водопьянова // Мир медицины. – 2003. – № 12. – С. 24-25.
2. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2009. – 336 с.
3. Мерзлякова, Д.Р. Синдром профессионального «выгорания» и метаиндивидуальность педагога / Д.Р. Мерзлякова // Психолог. наука и образование. – 2009. – № 1. – С. 55-61.

4. Милованова, С.Р. Проблемы и способы коррекции синдрома выгорания / С.Р. Милованова // Педагогика: традиции и инновации: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, июнь 2014 г.). – Челябинск : 2014. – С. 116–118.
5. Осипова, А.А. Введение в практическую психокоррекцию: групповые методы работы / А.А. Осипова. – М. : Московск. псих.-соц. ин-т, 2008. – 240 с.
6. Трунов, Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме / Д.Г. Трунов // Журнал практич. психолога. – 2008. – № 8. – С. 84-89.