

# ПРОФИЛАКТИКА СТРЕССОВЫХ состояний у педагогов образовательных учреждений

Лилия Александровна Нижегородова,  
старший преподаватель Челябинского института переподготовки  
и повышения квалификации работников образования

- стресс • синдром эмоционального выгорания • причины СЭВ • фазы СЭВ
- профилактическая программа

Сохранение психического здоровья и формирование стрессоустойчивости современного педагога — одна из актуальных проблем. Психически здоровая личность — это личность, не разрываема изнутри конфликтами сомнений, мотивов, неуверенностью в себе. Для этого педагогу важно познавать особенности своей психики, что позволит ему не только предупреждать возникновение болезней, укреплять здоровье, самосовершенствоваться, но и улучшать своё взаимодействие с социумом. Эффективные социальные взаимоотношения могут способствовать психологической, социальной адаптации, усвоению форм здорового поведения и восстановлению, если они имеют поддерживающий характер.

Возрастающая интенсивность и напряжённость современной жизни проявляются на психологическом уровне: чаще возникают негативные эмоциональные переживания и стрессовые реакции, которые, накапливаясь, способствуют формированию выраженных и продолжительных стрессовых состояний, увеличению риска развития многих

заболеваний. Развитие стресса у сотрудников можно наблюдать даже в хорошо управляемых организациях. Причиной этого могут быть структурно-организационные особенности, характер работы, индивидуально-личностные особенности и личностные отношения сотрудников, а также их взаимодействие. Когда к сотрудникам предъявляются требования, не соответствующие их компетенции и опыту, это, как правило, ведёт к стрессовому состоянию. Связанные с работой стрессовые факторы ухудшают здоровье. Так, в проведённом опросе в 15 странах Европейского союза было отмечено, что 15% работающих жаловались на головную боль, 23% — на боль в области шеи и плеч, 23% — на усталость, 28% — на стресс, 33% — на боль в спине.

В своих исследованиях В.В. Кудинов<sup>1</sup> среди причин, препятствующих становлению инновационной деятельности педагогов, отмечает синдромом эмоционального выгорания (СЭВ). В.В. Бойко<sup>2</sup> считает,

<sup>1</sup> Кудинов В.В. Причины, препятствующие становлению инновационной деятельности педагогов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров № 2 (15). — 2013. — С. 34–39.

<sup>2</sup> Бойко В.В. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания // Практическая психодиагностика / Ред. Райгородского Д.Я. — Самара, 1999.

что СЭВ — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. У каждого человека существует свой порог стрессоустойчивости. Главной причиной СЭВ считается психологическое, душевное переутомление. Когда требования (внутренние и внешние) длительное время преобладают над ресурсами (внутренними и внешними), у человека нарушается состояние баланса, которое неизбежно приводит к синдрому эмоционального выгорания. Каковы его признаки?

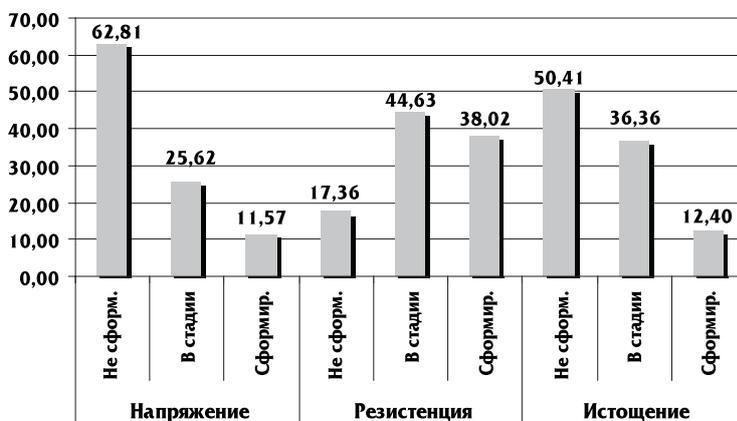
Первый — истощение. Ему предшествует повышенная активность человека, полностью поглощённого работой. Затем наступает чувство перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее даже после ночного сна. После отдыха эти явления уменьшаются, однако стоит человеку прийти на работу, как они опять появляются, а порой даже усиливаются. Так, в выходные дни человек может себя чувствовать хорошо, однако в понедельник утром может проснуться с головной болью, а подумав о работе, ощутить, что ему становится ещё хуже. Всё это говорит о необходимости остановиться и сделать передышку. Вторым признаком СЭВ — личностная отстранённость. Ничто не волнует и никто не волнует: «что воля, что неволя, всё равно». Третий признак — ощущение утраты собственной эффективности или падение самооценки в рамках выгорания. Человек не видит перспектив в своей профессиональной деятельности, снижается удовле-

творённость работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности.

Существуют профессии, среди которых СЭВ встречается наиболее часто (от 30 до 90% работающих). К ним относят врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов.

Наблюдая за поведением педагогов и учитывая специфику их работы, нами было проведено исследование, в котором приняли участие слушатели курсов повышения квалификации. Группу респондентов составили педагоги иностранных языков и математики, школьные библиотекари, инструкторы физической культуры в дошкольных учреждениях и организаторы информатизации, всего 121 человек. Слушатели имели стаж работы от 1 до 19 лет и возраст от 21 до 43 лет. Так как у педагогов тема СЭВ всегда вызывает интерес, им была предложена методика диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко. Эта методика представляет собой опросник из 84 утверждений. В отличие от западных исследователей, В.В. Бойко классифицировал синдром эмоционального выгорания по трём фазам: напряжения, резистенции и истощения, а в каждой фазе выделил четыре симптома.

Рассмотрим полученные результаты, представленные на диаграмме.



**1. Фаза напряжения.** По результатам нашего исследования на первой фазе эмоционального выгорания находятся более 37% опрошенных педагогов. И если 25,6% респондентов находятся в стадии формирования данной фазы, то у 11,5% педагогов данная фаза уже сформировалась. Для этих педагогов вроде бы всё нормально, но эмоции приглушаются, а острота чувств и переживаний исчезает. Любимая работа уже не вызывает положительных эмоций, всё становится скучным. Такое состояние вызывают внутренний дискомфорт и напряжение. Наличие такого состояния служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома эмоционального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревогу и депрессию.

**2. Фаза резистенции (сопротивление).** К группе риска можно отнести 82,6% опрошенных респондентов, причём если 44,6% педагогов находятся в стадии формирования данной фазы, то у 38% данная фаза уже сформирована. Безусловно, выделение этой фазы в самостоятельную весьма условно, однако она имеет свои признаки. Так, например, коллеги, учащиеся и их родители раздражают. Педагог начинает пренебрежительно относиться к ним, а затем почти ненавидеть. При этом «выгорающему» самому не понятна причина нарастающей в нём волны раздражения. Ощущая тревожное напряжение, педагог стремится исключить эмоциональные факторы, снижая эмоциональное реагирование. Эта фаза включает следующие симптомы: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, расширение сферы экономии эмоций и редукцию профессиональных обязанностей.

**3. Фаза истощения** сопровождается утратой профессиональных ценностей и здоровья. По привычке специалист ещё сохраняет свою респектабельность, но уже видно его безразличие к профессиональной деятельности

и холодность к окружающим, в том числе и к близким ему людям. В этой фазе ресурсы психики полностью исчерпаны, происходит соматизация, следовательно, велика вероятность инфарктов, инсультов и т.п. Эта фаза характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления. На этой фазе в критическом положении находятся 48,7%, причём из этого числа у 12,4% педагогов выраженная фаза истощения, это «живые мертвецы». Страшно представить, как они могут работать с детьми, находясь в таком состоянии, когда сами нуждаются в срочной реанимации.

Таким образом, 62% педагогов, принявших участие в нашем исследовании, имеют различную степень выраженности признака синдрома эмоционального выгорания, следовательно, эти педагоги нуждаются в срочной психологической помощи. Не оказанная помощь может привести к негативным последствиям как на состояние здоровья педагога (усталость, головокружения и головные боли, повышенное артериальное давление, депрессия, неуверенность в себе), так и на результаты профессиональной деятельности (безразличие к своим результатам на работе, равнодушие к учащимся и их проблемам, отсутствие желания заниматься профессиональным ростом, интересоваться чем-то новым, что-то улучшать, чего-то добиваться).

На основе полученных результатов мы разработали профилактическую программу для педагогов 1 и 2 фазы (фаза напряжения, фаза резистенции) «Профилактика преодоления стрессовых состояний в современных условиях ОУ при взаимодействии с субъектами образовательного процесса». Там педагогам, у которых зафиксированы результаты на фазе истощения, сначала надо индивидуально поработать с психологом и только потом переходить на групповую работу.

Каковы задачи программы? Это:

- формирование мотивационной готовности педагогических работников к эффективной профессиональной деятельности в процессе взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса;
- развитие и систематизация теоретических представлений педагогических работников о способах бесконфликтного взаимодействия;
- овладение приёмами эффективного взаимодействия педагога с субъектами образовательного процесса для сохранения благоприятного эмоционального здоровья.

В структурном плане программы — две содержательные линии: «Вербальные и невербальные технологии коммуникации», «Стрессогенные факторы в образовательном процессе».

ный уровень педагогических работников, способствовать приданию результатам обучения лично значимого смысла.

На учебных занятиях приоритет отдаётся диалоговым формам взаимодействия преподавателей с участниками программы. Применяются такие формы: работа в микрогруппах, ролевые игры, анализ проблемных ситуаций, практическое решение задач на основе профессионального опыта педагогов, моделирование конфликтных ситуаций, анализ реагирования на стрессовые ситуации, обучение приёмам саморегуляции.

#### **«Профилактика преодоления стрессовых состояний в современных условиях ОУ при взаимодействии с субъектами образовательного процесса»**

| №         | Наименование разделов, модулей                             | Количество часов по видам занятий |              |
|-----------|--|-----------------------------------|--------------|
|           |  | теоретические                     | практические |
| <b>1.</b> | <b>Вербальные и невербальные технологии коммуникации</b>   | <b>4</b>                          | <b>10</b>    |
| 1.1       | Психология делового общения                                | 3                                 | 8            |
| 1.2       | Невербальные средства общения                              | 1                                 | 2            |
| <b>2.</b> | <b>Стрессогенные факторы в образовательном процессе</b>    | <b>8</b>                          | <b>16</b>    |
| 2.1       | Конфликт. Основные способы разрешения конфликтных ситуаций | 4                                 | 8            |
| 2.2       | Стресс. Профилактика стресса                               | 4                                 | 8            |
| Итого     |  | 12                                | 26           |

При построении учебных занятий используются системно-деятельностный и лично-ориентированные подходы. Это позволяет преподавателям и участникам организовать субъект-субъектное взаимодействие на основе конструктивного диалога, а также поэтапно освоить содержания разделов программы, прогнозировать ожидаемые основные результаты, стремиться учитывать личностные особенности, стаж, квалификацион-

В чём эффективность этой профилактической программы? В оптимальном использовании лекционных и практических занятий, что, в свою очередь, способствует успешному закреплению участниками теоретических знаний, полученных в деятельностной форме при выполнении практических заданий. **НО**