

специальные приемы сознательно. Именно их и называют методами саморегуляции, или способами самовоздействия, подчеркивая в них активное участие человека.

К естественным способам регуляции организма относятся: длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, баня, массаж, движение, 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.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта: эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности); эффект восстановления (ослабление проявлений утомления); эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности). Своевременная саморегуляция выступает своеобразным психогигиеническим средством, предотвращающим накопление остаточных явлений перенапряжения, способствующим полноте восстановления сил, нормализующим эмоциональный фон деятельности, а также усиливающим мобилизацию ресурсов организма.

Ниже приводим некоторые способы саморегуляции, которые достаточно просты в использовании, весьма эффективны, хотя иногда для их освоения требуется немного терпения.

Хороший результат дает ведение дневника для концентрации внимания на событиях с положительной эмоциональной окраской. «Хорошее» любого уровня должно ежедневно вечером заноситься в дневник и т.д.

Еще один современный способ – провести time-management (управление временем): надо научиться выделять главное. Начать следует с хронометража дня, оценив, сколько времени тратится на дела первостепенной важности, сколько – на второстепенные. Полезно ответить на вопрос, «что бы вы изменили, если бы могли заново прожить прошедший день». Сообразуясь с результатами такого самоконтроля целесообразно перераспределять время;

полезно классифицировать свои дела по степени важности;  
в графике работы должен оставаться небольшой запас времени;  
время и место запланированных встреч необходимо фиксировать;  
умение «делегировать полномочия».

Проблема профессионального выгорания педагогов и психологов в нынешних условиях должна стать не просто значимой, но особо актуальной. От того, насколько «здоров» и личностно профессионально развит педагог либо психолог, зависит качество обученности и развитости подрастающего поколения. Именно поэтому организация систематического психолого-педагогического сопровождения профессионального развития педагогов и психологов обретает особый смысл.

## **ВЛИЯНИЕ СТРЕССА НА ФОРМИРОВАНИЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ**

*Н.И. Бумаженко, И.М. Прищепя  
Витебск УО «ВГУ им. П. М. Машерова»*

Слишком большое количество работы или частые фрустрации при выполнении профессиональных обязанностей могут приводить к синдрому физического и эмоционального истощения. Наиболее распространённое название этого синдрома – выгорание. Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция на стресс на работе, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. Эмоциональное выгорание представляет собой при-

обретённый стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения [1]. По мнению психолога В.В.Бойко, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. «Выгорание» – отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнёрами [2, 3].

Данный феномен включает в себя три составляющие: эмоциональную истощённость; деперсонализацию (цинизм); редукцию профессиональных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошённости и усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализацию рассматривают не только как негативное проявление, но и как форму профессиональной защитной стратегии общения, при которой партнёр по общению лишается в глазах субъекта труда качеств живой личности, на его выходки и грубость субъект труда не реагирует, избирательно выделяя лишь профессионально значимые компоненты взаимодействия. Редукция профессиональных достижений – возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Предложенные три компонента выгорания в какой-то степени отражают специфику той или иной профессиональной сферы, в которой впервые был обнаружен этот феномен. Особенно это касается второго компонента выгорания, а именно, деперсонализации, отражающей нередко состояние сферы социального обслуживания людей в оказании им помощи. Исследования последних лет не только подтвердили правомерность этой структуры, но и позволили существенно расширить сферу её распространения.

Эмоциональное выгорание протекает следующим образом. Начиная с тревожного напряжения, которое включает несколько симптомов: «переживания психотравмирующих обстоятельств», «неудовлетворённости собой», «загнанности в клетку», «тревоги и депрессии». Напряжение сменяется сопротивлением. Человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому конфликту, снижению давления внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих симптомов: «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», «эмоционально-нравственной дезориентации», «расширения сферы экономии эмоций», «редукции профессиональных обязанностей».

Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности. На заключительном этапе проявляются следующие симптомы: «эмоционального дефицита», «эмоциональной отстраненности», «личностной отстраненности или деперсонализации», «психосоматических и психовегетативных нарушений».

Целью проведенного исследования было выявление сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы, имеющих различный стаж профессиональной деятельности.

**Материал и методы.** Исследование проведено на базе средней школы № 36 г.Витебска. Респондентами выступили 20 педагогов со стажем работы от двух лет. Для анализа данных мы разделили выборку педагогов на две группы: к первой отнесли педагогов, стаж работы которых не превышает 10 лет, ко второй - педагогов, стаж работы которых превысил 10 лет.

Респондентам был предложен опросник «Синдром эмоционального выгорания» (В.В.Бойко), который позволил: определить сумму баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»; подсчитать сумму показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»; вывести итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания».

**Результаты и их обсуждение.** Полученные данные отражены в таблице 1, из которой видно, что показатели по всем фазам эмоционального выгорания у второй группы педагогов выше, чем у педагогов первой группы.

Таблица 1

Группа педагогов	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения
1-ая группа	28,3%	40,8%	35,2%
2-ая группа	48,7%	51,9%	64,5%

Оперируя количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования «синдрома эмоционального выгорания», можно выделить число педагогов, у которых сформировалась в большей или меньшей степени каждая из трех фаз (данные помещены в таблице 2).

Таблица 2

Степень сформированности фазы	1-ая группа педагогов			2-ая группа педагогов		
	Фаза напряжения	Фаза Резистенции	Фаза истощения	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения
Фаза не сформировалась	8	4	6	1	3	2
Фаза в стадии формирования	2	6	4	7	2	3
Сформировавшаяся фаза	0	0	0	2	5	5

Проанализировав полученные результаты, мы пришли к выводу, что у первой группы педагогов фазы синдрома эмоционального выгорания находятся в стадии формирования. У второй группы педагогов присутствуют и те, у которых фаза еще на стадии формирования и те педагоги, у которых фазы «синдрома эмоционального выгорания» уже сформировались.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у педагогов со стажем работы более десяти лет уже наблюдаются сформировавшиеся фазы «синдрома эмоционального выгорания».

#### Список литературы

1. Ефремов, К. Эмоциональное выгорание и как с ним бороться / К.Ефремов // Народное образование. – 2005. – № 3.
2. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б.Леонова // Вестник Московского университета. – 2000. – № 3.
3. Съедин, С.И. Стрессовые состояния и пути их снятия / С.И. Съедин // Мир психологии. – 2002. – № 4.