

# САМОРЕГУЛЯЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

## SELF-REGULATION ACTIVITY AS FACTOR OF PROFESSIONAL BURNOUT OF TEACHERS

*F. Nazarova*

*Summary.* Specialists who carry out their professional activities on the system «man — man», including teachers, tend to deny arising at certain psychological difficulties. Teachers love and are used to «be strong». Very often, the first symptoms of burnout syndrome teachers regard as a sign of their own «strength», and do not seek help from professional psychologists in this case. This article is devoted to the definition of the main causes and symptoms of emotional burnout, as well as the role of self-regulation in the development of this process among teachers of educational institutions.

*Keywords:* self-regulation, emotional burnout, professional problems, internal and external processes, symptoms of mental irritation.

**Назарова Фаина Фаритовна**

Аспирант, Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского  
ff.nazarova@mail.ru

*Аннотация.* Специалисты, которые осуществляют свою профессиональную деятельность по системе «человек — человек», в том числе и педагоги, стремятся отрицать возникающие у себя определенные психологические затруднения. Преподаватели любят и привыкли «быть сильными». Очень часто первые симптомы синдрома выгорания педагоги расценивают как признак собственной «силы», а не обращаются в указанном случае за помощью к профессиональным психологам. Данная статья посвящена вопросам определения основных причин и симптомов эмоционального выгорания, а также роли саморегуляции в развитии данного процесса у преподавателей образовательных учреждений.

*Ключевые слова:* саморегуляция, эмоциональное выгорание, профессиональные проблемы, внутренние и внешние процессы, симптомы раздражения психики.

**Н**а протяжении последнего десятилетия на территории Российской Федерации, а также в других государствах мирового сообщества активно поднимается вопрос о профессиональном выгорании психолога — педагогического состава сотрудников образовательных организаций.

Исследования, которые посвящаются основным аспектам проблемы профессионального выгорания имели свое начало еще в 70-х годах XX века. Исследование данного явления привело психологов, социологов и медицинских работников к открытию «особой формы «стресса общения», которая по мнению американский психиатра Х. Дж. Фрейденберга была названа «burnout» («выгорание»). В данном случае оно подчёркивает зависимость «выгорающих» специалистов от работы [3].

На Европейской конференции Всемирной организации здравоохранения, которая проводилась в 2005 году, было сообщено о том, что от «профессиональных стрессов» моральные страдания испытывают более трети специалистов социономических профессий, при этом, согласно данным официальной статистики, 64% от общего количество исследуемых специалистов составляют психолога — педагогические работники образовательных организаций.

Так, на территории государств Евросоюза до 60% работников системы образования ежегодно обращаются

к психологам и медикам с проблемами, которые связаны с профессиональным выгоранием.

Таким образом, проблема профессионального выгорания педагогических работников является достаточно актуальной в наши дни.

По мнению А.Д. Дмитренко, процесс осуществляемого профессионального выгорания представляет собой совокупность возникших негативных переживаний, которые связаны с профессиональной деятельностью, с трудовым коллективом и всей организацией в целом [4].

В настоящее время синдром профессионального выгорания расширен, в его состав входит порядка 100 максимально значимых симптомов. Обратим внимание на часто встречающиеся у преподавателей образовательных учреждений (организаций).

Если рассмотреть психосоматический уровень, то среди имеющихся симптомов возможно отметить такие, как:

- ◆ наличие существенного утомления;
- ◆ наличие длительной и ярко проявляющей себя усталости;
- ◆ наличие бессонницы;
- ◆ сильное нервное истощение;
- ◆ возможные длительные пищевые нарушения [5].

Если рассмотреть симптомы проявления необходимых личностных особенностей, то к ним возможно отнести:

- ◆ наличие скудности репертуара осуществляемых рабочих действий;
- ◆ достаточно упадническое настроение, а также возможно связанные с ним эмоции, которые заключаются в апатии, пессимизме, цинизме и чувстве бессмысленности;
- ◆ наличие негативной «Я — концепции»;
- ◆ наличие негативного отношения по отношению к ученикам и другим участникам учебного процесса;
- ◆ наличие значительных переживаний в зависимости от различных обстоятельств и привлекаемых участников процесса внутреннего переживания;
- ◆ наличие агрессивных чувств в отношении к обучающимся (гнев, раздражительность).

По мнению Г. Селье, который впервые выстроил теорию возникновения и развития стрессовых ситуаций, возможно рассмотреть профессиональное выгорание как некую неспецифическую защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы различных свойств. Данную теорию подтверждает также наличие у выгорания трёх фаз стресса [6].

- ◆ наличие тревожного напряжения, которое создаётся при наличии хронической психоэмоциональной атмосферы, которая дестабилизирует обстановку, связанную с максимально повышенной ответственностью, а также трудностью контингента;
- ◆ наличие резистенции (сопротивления), которое отмечается при попытке конкретного человека в определенной степени успешности оградить себя от целого ряда неприятных впечатлений;
- ◆ присутствие нервного истощения, в виде оскудения целого ряда психических ресурсов, снижения общего эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявление сопротивления становится в некоторой степени неэффективным.

На каждом из этапов осуществляемого формирования синдрома профессионального выгорания возможно отметить свои симптомы. При этом фазе возникающего напряжения должен соответствовать симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств», а также ярко выраженный симптом «тревоги и депрессии», симптом «неудовлетворённости собой» и симптом «загнанности в клетку» [1].

При наличии фазы резистенции возможно наблюдать симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», симптом «расширения сферы экономии эмоций», а также симптом «редукции профессиональных обязанностей».

При наличии фазы истощения имеется ярко выраженный симптом «эмоционального дефицита», который связан с симптомом «личностной отстранённости или деперсонализации», а также симптомом «психосоматических и психовегетативных нарушений» [2].

Необходимо обратить внимание на то, что генезис синдрома профессионального выгорания имеет сугубо индивидуальный характер, который напрямую от имеющихся различий в эмоционально-мотивационной сфере, от условий, в которых протекает профессиональная деятельность человека. В данном случае идет речь о профессиональной деятельности преподавателя образовательного учреждения.

Синдром профессионального выгорания современных педагогов является следствием влияния на человека целого комплекса факторов. Имеются три основные группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные) [4].

Необходимо обратить внимание на то, что определённые черты личности способствуют развитию выгорания специалиста. К личностным факторам риска можно отнести следующие:

- ◆ наличие мотивов осуществляемой педагогической деятельности и оценка её значимости (если работа выглядит в собственных глазах преподавателя незначимой, то развитие выгорания происходит быстрее);
- ◆ определенная склонность к интраверсии (данные педагоги имеют низкую социальную активность и адаптированность, они социально несмелые, их интересы в большей степени могут быть направлены на внутренний мир);
- ◆ наличие существенное реактивности (динамическая характеристика темперамента, которая проявляется в силе и скорости эмоционального реагирования);
- ◆ наличие достаточно низкой или чрезмерно высокой эмпатии;
- ◆ присутствие элементов жёсткости и проявлений авторитарности по отношению к другим людям;
- ◆ наличие достаточно низкого уровня самоуважения и самооценки;
- ◆ ярко выраженный перфекционизм («синдром отличника»);
- ◆ наличие излишней эмоциональности в сочетании с зависимостью от мнения окружающих.

Статусно-ролевые факторы риска эмоционального выгорания преподавателя образовательного учреждения включают в себя:

- ◆ ролевой конфликт («или семья, или работа»);
- ◆ ролевую неопределённость;

- ◆ неудовлетворённость собственным профессиональным и личностным ростом;
- ◆ наличие психологическое несовместимости сотрудника с деятельностью и коллегами;
- ◆ наличие ролевых поведенческих стереотипов в осуществляемой деятельности, которые ограничивают творческую активность;
- ◆ наличие достаточно низкого социального статуса;
- ◆ отверженность в достаточно значимой группе;
- ◆ наличие негативных полоролевых установок, которые ущемляют права и свободу личности преподавателя.

Присутствие некоего значимого социального фактора само по себе не является непосредственной причиной для эмоционального выгорания преподавателей. Его значение напрямую зависит от того, каким образом сам сотрудник будет оценивать обстановку на своем рабочем месте. Организационный порядок, психологический климат, стиль отношений могут восприниматься как вызывающие стрессовые ситуации [7].

Важно обратить внимание на то, что ни один из факторов сам по себе не может вызвать эмоционального выгорания. Возникновение представленного в статье синдрома является результатов осуществляемого действия при совокупности всех имеющихся факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.

Антиподом факторам, которые активно способствуют эмоциональному выгоранию, становятся существенно значимые ресурсы противодействия для его проявлений.

Ресурсы представляют собой внутренние и внешние переменные, которые способствуют психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях у современных преподавателей образовательных организаций. У каждого педагога имеется свой индивидуальный, изменчивый (подвижный) профиль ресурсов.

Необходимо обратить внимание на наличие внутренних (личностные) и внешних (социальные) ресурсов, которые осуществляют мощное противодействия эмоциональному выгоранию.

Основные умения и навыки, активно развиваемые знания и опыт, модели конструктивного поведения, а также актуализированные способности создают для человека условия и возможности для более адаптивного и стрессоустойчивого качества профессиональной деятельности и жизни в целом.

В настоящее время выделяются четыре основных уровня личностных ресурсов педагога образовательного учреждения:

- ◆ физиологический уровень связан с биологическими параметрами человека: гендерными особенностями, возрастным цензом, состоянием психического и физического здоровья, с типом нервной системы, с темпераментом, с возможностями и способами реакции организма преподавателя на стрессы;
- ◆ психологический уровень предполагает наличие нескольких подуровней, к которым можно отнести когнитивный, поведенческий и эмоционально-волевой;
- ◆ социальный уровень напрямую связан с позициями и основными установками, с отношением к коллегам и родственникам, людям вообще, реализация социальных ролей (жены, мамы, бабушки, водителя, пассажира, покупателя и т.д.), а также осмысление и практическая реализация установок и позиций;
- ◆ духовный уровень основан на определенных психологических ресурсах: надежда (психологическая категория, которая способствует жизни и росту), рациональная вера (убежденность в том, что имеется достаточно большое число реальных возможностей), душевная сила (мужество и отвага).

Ключевым ресурсом для осуществления комплексного противодействия эмоциональному выгоранию возможно считать способность личности к смысловому творчеству. Потеря смысла жизни может привести к целому ряду профессиональных и личностных деформаций. К их числу возможно также отнести и синдром профессионального выгорания.

Одной из значимых проблем развития образования на современном этапе в рамках реализации ФГОС нового поколения является эмоциональное выгорание педагогических работников образовательных учреждений. Данному состоянию могут быть подвержены в большей степени люди старше 35–40 лет, а также молодые специалисты, которые сразу получают достаточно существенную педагогическую нагрузку, при этом они еще очень неопытны и создание качественного продукта труда является для них достаточно сложным и затратным по времени.

Наглядно видно, что созданы все возможные предпосылки для того, чтобы ожидать резкого подъема в профессиональной сфере. При этом часто наблюдается противоположное явление. У преподавателей заметно достаточно часто существенно понижается энтузиазм в работе, пропадает «блеск в глазах», достаточно быстро нарастает усталость.

Имеют место такие ситуации, при которых талантливый педагог постепенно становится профнепригодным

по причине ярко выраженного эмоционального выгорания. Достаточно часто такие люди уходят из образовательного учреждения, меняют свою профессию и всю оставшуюся жизнь достаточно часто скучают по общению с детьми.

Имеющимся фактором риска при проявлениях синдрома эмоционального выгорания современных педагогов является существенно сниженное чувство собственного достоинства. Ситуации социального сравнения для таких людей являются стрессогенными, преподаватели часто оказываются не готовыми морально принимать участия в конкурсах «Учитель года», «Лучший по профессии» и т.д. Такие педагоги достаточно часто не удовлетворены своим статусом или удовлетворены им частично.

При наличии значительно сниженного чувство самоуважения могут проявляться определенные проявления трудоголизма, наличие высокого уровня мотивации успеха вплоть до перфекционизма, а также стремление всё и всегда делать на качественно более высоком уровне, чем другие преподаватели, на безукоризненном уровне.

Существенное понижение имеющихся результатов труда преподавателя может вызвать совершенно непредвиденную и неадекватную реакцию со стороны коллег или учащихся, руководства образовательного учреждения или родителей обучающихся.

Наличие существенной склонности к интроверсии, направленность интересов преподавателя на собственный внутренний мир оказывают воздействие на развитие у преподавателя синдрома эмоционального выгорания. Значимую роль в развитии у членов педагогического коллектива профессионального выгорания также зачастую играет использование неэффективного стиля руководства образовательным учреждением.

Имеющееся отрицательное воздействие на преподавателей оказывает связано с выполнением им основных трудовых функций в условиях острого временного дефицита. Очень часто преподаватели живут в режиме желания безукоризненного качества выполняемой работы, при этом наличие недостатка времени смазывает желаемые результаты, приводя к дополнительным стрессам.

Имеющийся дисбаланс приводит к существенной физической и эмоциональной перегрузке, что сказывается на проявлениях психосоматики.

Профессиональному выгоранию в существенной степени может способствовать также отсутствие сплочённого социального окружения, которое могло бы оказывать поддержку.

Очень часто специалисты, которые осуществляют свою профессиональную деятельность по системе «человек — человек», в том числе и педагоги, стремятся отрицать возникающие у себя определенные психологические затруднения. Тем более преподаватели любят и привыкли «быть сильными». Очень часто первые симптомы синдрома выгорания педагога расценивают как признак собственной «силы», а не обращаются в указанном случае за помощью к профессиональным психологам.

Саморегуляция деятельности и внутреннего состояния педагога уже на начальном этапе эмоционального выгорания приводит к очень тяжелым последствиям, что сказывается на самодисциплине, на качестве осуществляемой педагогической деятельности и на мотивации к труду.

Первым этапом осуществляемой профилактической работы над признаками эмоционального выгорания должно стать информирование педагогов о существовании конкретно взятой проблемы, которая может быть обусловлена наличием целого ряда объективных причин работой в сфере «человек — человек».

При оглашении списка вышеназванных симптомов возможно получить некие ограничения перечислением тех из них, которые не становятся угрожающими для перфекциониста. Очевидным является то, что указанную информацию педагоги воспримут с сознанием того, что их понимают.

На втором этапе работы необходимо уделить пристальное внимание осознанию и принятию со стороны преподавателей собственного перфекционизма, при этом важную роль играет боязнь сделать какую — либо ошибку, не достигнуть при этом существенного успеха. Этому может предшествовать мотивирующая подготовка. Например, имеется возможность для проведения беседы о взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики.

Третий этап осуществляемой профилактической деятельности необходимо посвятить накоплению всей полноты ресурсов для изменения. Он должен быть долгосрочным и возможен только при условии осознания определенной степени важности администрации школы и активном её участии в данном процессе.

Когда в педагогическом коллективе будет создана атмосфера экологичности и безопасности взаимоотношений будет возможно перейти к проведению тренинговых мероприятий, которые направлены на актуализацию личностных ресурсов стрессоустойчивости у конкретно взятого преподавателя.

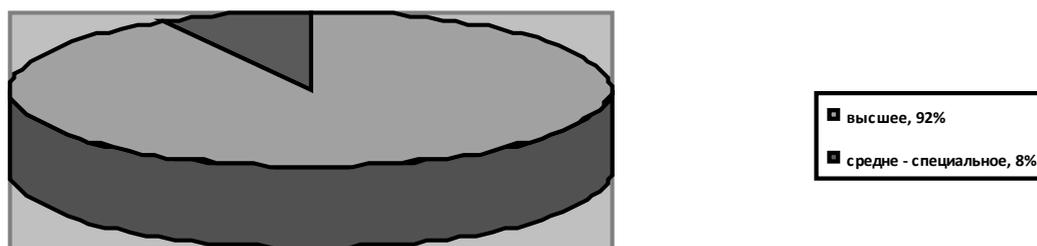


Рис. 1. Уровень образования педагогов по г. Москва и Московской области

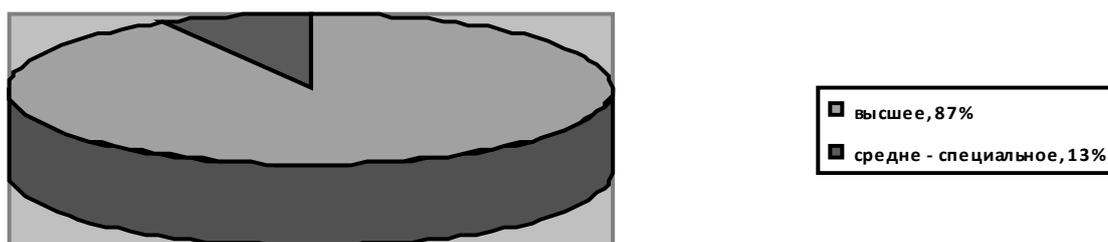


Рис. 2. Уровень образования педагогов по Красноярскому краю

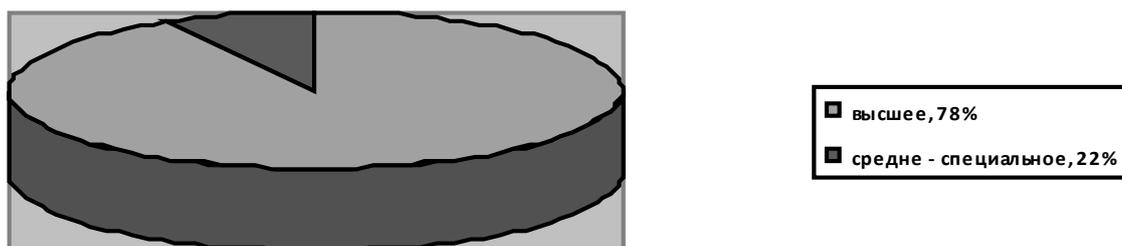


Рис. 3. Уровень образования педагогов по Республика Саха (Якутия)

При осуществлении процессов педагогической деятельности возможно использовать различные упражнения и приемы, которые будут направлены на сплочение коллектива, на формирование доверия, на осуществление обратной связи, а также на осознание стереотипов поведения и расширение репертуара всех имеющихся поведенческих стратегий.

Также данный процесс направлен на осознание и принятие собственных чувств, на концентрацию внимания, на осуществляемую визуализацию, на осознание имеющихся личностных ресурсов.

Обращая внимание на то, что педагогический труд входит в группу риска эмоционального выгорания, для каждого педагога важно обращать внимание на самого себя, на свое внутреннее состояние, используя приемы саморегуляции.

Саморегуляция является процессом управления развитием собственного психоэмоционального состояния

преподавателя. Осуществляемое воздействие преподавателя на самого себя при помощи использования различных слов, возможных мысленных образов, а также процессов управления мышечным тонусом, дыханием и частотой сердечных сокращений.

Процесс осуществляемой саморегуляции в существенной степени помогает снять общую эмоциональную напряжённость, а также активировать осуществляемую деятельность, восстановить душевные и физические силы.

Для практической целесообразности внедрения программ работы над эмоциональным выгоранием преподавателей образовательных учреждений было проведено полевое исследование на базе МБОУ трех регионов: Московская область, Красноярский край и Республика Саха (Якутия).

Были исследованы следующие параметры:

- ◆ возраст преподавательского состава исследуемых субъектов Российской Федерации;

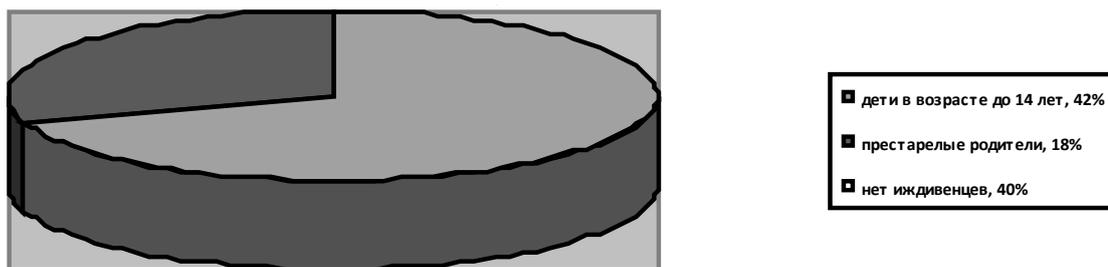


Рис. 4. Наличие/отсутствие иждивенцев педагогов по г. Москва и Московской области

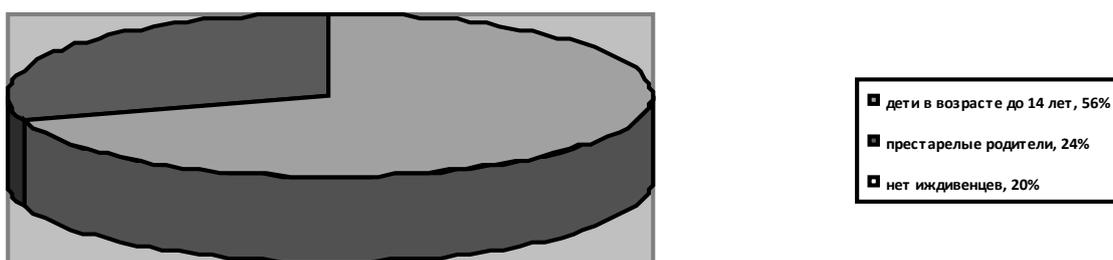


Рис. 5. Наличие/отсутствие иждивенцев педагогов по Красноярскому краю



Рис. 6. Наличие/отсутствие иждивенцев педагогов по Республика Саха (Якутия)

- ◆ уровень образованности;
- ◆ загруженность в образовательном поле;
- ◆ наличие или отсутствие иждивенцев (маленькие дети или престарелые родители);
- ◆ наличие или отсутствие финансовых кредитных обязательств.

По исследуемым субъектам уровень образованности можно распределить следующим образом (см. рисунки).

На основании анализа предоставленной информации можно сделать вывод о том, что уровень образованности преподавателей общеобразовательных школ (учебных заведений) Московской области и г. Москва намного более высокий, чем на территории Республика Саха (Якутия)

На основании данных, представленных на рисунках 4–6, наглядно видно, что больше всего загруженность имеется у преподавателей Республики Саха (Якутия), где достаточно высокий процент как малолетних детей, так и родителей возрастной категории, что накладывает свой отпечаток на общее психологическое состояние преподавателя и качество осуществляемой им трудовой деятельности.

Таким образом, профессиональное выгорание представляет собой определенное значимое для будущей профессиональной деятельности педагога состояние его физического, эмоционального, умственного истощения, которое накладывает существенный отпечаток на качество труда преподавателей и результативность деятельности всего образовательного учреждения в целом.

Данная особенность связана с тем, что у личности имеется определенный механизм психологической защиты, который включается как некая шторка от тревог и переживаний, при снижении или исключении эмоционально насыщенного фона. Это может произойти в ответ на возникающие психотравмирующие действия.

Профессиональное выгорание возможно либо свети на нет, либо существенно снизить, либо вообще не создать условий для его возникновения.

Необходимо активно работать над развитием личностных ресурсов, которые помогают активно преодолевать стрессы у преподавателей, возникающие как в профессиональной деятельности, так и в семейных и бытовых отношениях. При этом при большой степени риска эмоционального выгорания целесообразно проведение тренинговых программ, мастер — классов, а также активной работы комнаты психологической разгрузки, где может иметь место аквариум, релаксирующая музыка, мягкая красивая мебель, интересные и светлые интерьерные решения.

Профессиональное выгорание наиболее ярко находит свое проявление у тех преподавателей, кото-

рые стремятся быть либо очень заметными, либо занимают нишу «тени» в коллективе образовательного учреждения. Это в том числе и характерологические особенности и свойства темперамента данных преподавателей.

Наличие риска профессионального выгорания имеется у тех преподавателей, которые имеют лабильную нервную систему, депрессионности, а также ощущение того, что отношений окружающих людей к ним несправедливо. Это может касаться как руководство образовательным учреждением, так педагогов — коллег, учащихся, родителей, либо родственников.

Чувство постоянной усталости, незащищенность, подавленность, а также боязнь совершения оплошностей и ошибок в своей профессиональной деятельности способствуют тому, что преподаватель начинает ощущать неуверенность в своем профессионализме и эмоционально выгорает. Это необходимо корректировать при помощи работы психологов, через возможности адаптивных механизмов и систему мотивационных моментов в деятельности психолога — педагогического коллектива образовательного учреждения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Арикова И. В., Иванова Т. В. Феномен эмоционального выгорания как проблема сознания // Психологический журнал. 2003. Т. 24, № 1. — С. 47–55.
2. Блинов В. И. Ментальность в жизни современного человека Спб, Питер, 2015. — 223 с.
3. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. — Волгоград: Учитель, 2013. — 122 с.
4. Бойко В. В., Ковалёв А. Г., Панфёров В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личности. — М.: Мысль, 2011. — 208 с.
5. Бойко В. В. Синдром эмоционального «выгорания» в профессиональном общении. — СПб.: Питер, 2017. — 474 с.
6. Митина Л. М. Современный преподаватель как личность и профессионал (психологические проблемы). — М.: «Дело», 2016. — 216 с.
7. Осухова Н. Г. Профессиональное выгорание, или каким образом сохранить здоровье и не «сгореть» на работе. — М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2018. — 92 с.
8. Рычкова В. В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога: методические рекомендации. — Чита: ЧИПКРО, 2015. — 75 с.

© Назарова Фаина Фаритовна ( ff.nazarova@mail.ru ).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»