**ФЕНОМЕН ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, РЕСУРСЫ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ**

Бурмакина Елена Александровна

заместитель директора по учебно-воспитательной работы

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Сибирский геофизический колледж»

 В настоящее время в нашей стране все чаще звучит термин «синдром эмоционального выгорания» применительно к профессиям, где взаимодействие с людьми является основой деятельности. Работа с людьми предполагает общение, а при общении необходимо проявлять эмоции. Но некоторые профессии требуют переизбытка общения, и результатом может стать безэмоциональность, равнодушие. Представителями таких профессий являются работники сферы образования.

Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадают преподаватели в процессе сложного взаимодействия с учащимися, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье и психоэмоциональное состояние под воздействием длительного психоэмоционального стресса, что в конечном итоге ведет к обесцениванию труда и снижению эффективности профессиональной деятельности.

Анализ источников по исследованию «синдрома эмоционального выгорания» как отечественных, так и зарубежных авторов показал, что проблема является актуальной, изучаемой, но, при этом необходимо отметить недостаточную систематичность данных исследований, отсутствие единого понимания сущности данного феномена, факторов, влияющих на его возникновение и развитие, механизмов преодоления и профилактики. Авторы выделяют условия и факторы, способствующие формированию синдрома эмоционального выгорания (Бойко В.В., Водопьянова Н.Е., Гришина Н.В., Малер Е., Маслач К., Немчи Т.А., Орел В.Е., Форманюк Т.В., Шафранова А.С.).

Изучение материала по формированию «синдрома эмоционального выгорания» выявило ряд проблем способствующих его развитию: отсутствие социально-психологической поддержки и системы профилактики синдрома эмоционального выгорания.

В ходе изучения феномена «эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности сотрудников Сибирского геофизического колледжа нами была выдвинута гипотеза: можно предположить, что на развитие синдрома «эмоционального выгорания» могут влиять особенности личности работника, организационные факторы - условия и организация труда, стаж профессиональной деятельности, отношения с непосредственным руководителем, отношения в коллективе, карьерная ориентация и т.д.

Для реализации гипотезы исследования были поставлены следующие задачи:

1. Изучить феномен «синдрома эмоционального выгорания» как профессионального явления. Определить сущность феномена и особенности его проявления в профессиональной деятельности личности.
2. Исследовать влияние социально-психологических факторов на формирование синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности работников организации.
3. Выявить методы предотвращения и профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Экспериментальной базой исследования было определено Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Сибирский геофизический колледж»

Для проверки гипотез и решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования: анкетирование, анализ документов, тестирование с использованием различных методик, позволяющих определить наличие синдрома «эмоционального выгорания» и личностных особенностей.

Для исследования уровня эмоционального выгорания у работников учреждения была использована «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» Бойко В.В.

Исследуемой группе выдавалась анкета, состоящая из 84 утверждений, каждый вопрос они должны были оценить от 1 до 10 баллов.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов: 9 и менее баллов - не сложившийся симптом, 10—15 баллов — складывающийся симптом, 16 и более - сложившийся. Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Для исследования личностных особенностей работников учреждения были использованы с помощью методике «Личностная агрессивность и конфликтность», которая предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Испытуемым предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («Да»), при несогласии - знак «-» («Нет»)».

Исследование личностной агрессивности и конфликтности показало, что среди высоких показателей преобладает напористость (14%). Это говорит о том, что личности умеют добиваться того, что им нужно с помощью личностностной черты напористости.

Среди средних показателей преобладает обидчивость (60%). Это говорит о том, что личности склонны к обидчивости.

 На втором месте, вспыльчивость (54%). Это говорит о том, что личности в меньшей степени склонны к необдуманным, основанных на эмоциях принятия решений.

На третьем месте, конфликтность (34%). Это говорит о том, что личности склонны проявлять конфликтность.

На последнем месте, неуступчивость, безкомпромисность, мстительность (24%).  Это говорит о том, что личности могут проявлять мстительность, в своем поведении не склонны проявлять уступчивость и склонны принимать бескомпромиссные решения и поступки.

Среди низких показателей преобладает подозрительность (85 %). Это говорит о том, что личности склонны к мнительности и подозрительности к окружающим.

Таким образом, преобладает напористость, личности умеют добиваться того, что им нужно с помощью личностностной черты напористости.

## Способы профилактики и преодоления «Эмоционального выгорания» сотрудников ГБПОУ НСО «СГФК»

Тенденции к обострению данной проблемы связаны с рядом взаимовлияющих факторов: экономических, социальных, организационных и психологических. Систематизация подходов к пониманию и определению синдрома эмоционального выгорания позволила содержательно наполнить данное понятие, а также выявить его формирование. Установлено, что структура синдрома эмоционального выгорания меняется в сторону наибольшей интегрированности показателей. Анализ результатов деятельности работников ГБПОУ НСО «СГФК», говорит нам о необходимости разработки комплекса мероприятий направленных на профилактику и помощь в преодолении синдрома «эмоционального выгорания».

Избежать последствий выгорания можно путем планомерной профилактики синдрома.

Профилактику эмоционального выгорания необходимо проводить в двух направлениях:

1. оптимизация организационных условий труда;

2. актуализация личностных ресурсов

**Первое направление включает в себя следующие составляющие:**

* Организация рабочего места работника
* Строгая определенность должностных инструкций и обязанностей
* Конструктивная и «прозрачная» система поощрений и наказаний, принятая в коллективе
* Справедливая кадровая политика
* Оказание социальной поддержки и защита интересов сотрудников
* Отлаженная система охраны труда сотрудников
* Наличие общепринятых стандартов формального и неформального поведения работников в учреждении
* Наличие и развитие высокой организационной культуры.
* Профессиональная и административная поддержка.
* Эффективное руководство, доступность администрации для диалога

Второе направление связано с активацией и выработкой личных ресурсов педагогов и реализуется следующим образом.

**1. Просветительское направление:**

* информирование работников о причинах и признаках эмоционального выгорания;
* ознакомление педагогов с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья.

**2. Повышение значимости педагогической профессии, которое будет способствовать удовлетворению потребности в признании, самоутверждении и самовыражении работника:**

* создание администрацией учреждения условий для постоянного повышения профессионального уровня и квалификации работников;
* создание возможностей для беспрепятственной аттестации педагогов;
* участие в педагогических чтениях и методических семинарах, марафонах, деловых играх;
* возможности публикации педагогических находок и разработок педагога и др.

**3. Обучение работников следующим приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания (групповые формы работы):**

**Как экономно расходовать свои энергетические ресурсы в работе с людьми (рецепты В. В. Бойко)**

* Жить с девизом «В целом все хорошо, все, что делается, – делается к лучшему». Неудовлетворительные обстоятельства на работе воспринимать как временное явление и пытаться изменить их к лучшему.
* Энергию недовольства направлять на дела, способствующие позитивным переменам, а не злословию и обидам.
* Замечать достижения в своей работе и чаще хвалить себя за них.
* Находить источники вдохновения в каждом осуществляемом замысле.
* Организовать свою работу так, чтобы исключить ненужные и раздражающие обращения окружающих.
* Не вспоминать на работе о неприятностях личной жизни и не обсуждать их с коллегами.
* Дольше и чаще общаться с людьми, которые приятны, быть с ними открытыми, искренними и естественными.
* Мягко и незаметно ограничивать общение с теми, кто неприятен, оставаясь с ними приветливыми и внимательными.

Экспериментальное исследование показало, что у испытуемых преобладает несложившийся симптом эмоционального выгорания. У данных испытуемых не выявлено эмоционального выгорания, т.е. выработанного личностью механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Исследование личностной агрессивности и конфликтности показало, что преобладает напористость личности, умеют добиваться того, что им нужно с помощью личностностной черты напористости.

Данные методики позволяют получать информацию, способствующую определению уровня выгорания, его коррекции и профилактике его развития, и тем самым – сохранению работников ГБПОУ НСО «СГФК» как здоровой личности и эффективного профессионала.

Список используемой литературы

1. Апчел В.Я., Цыган В.Н. Стресс и стрессоустойчивость человека. – СПб.: ВМА, 1999.
2. Бабенко О. А. Проверка на стрессоустойчивость // «Управление персоналом», № 5, 2001.
3. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности / Министерство внутренних дел. - СПб., Речь, 2004, 270 с.
4. Битянова М. Как аукнется, так и откликнется// "Школьный психолог", 1999, № 11.
5. Бодров В.А. Психологические проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала, М., – 1991.
6. Бодров В.А. Психологический стресс. М., 1995.
7. Бойко В.В. Правила эмоционального поведения. СПб, 1998.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других, М., – 1996.