

*Данилов Дмитрий Анатольевич*

преподаватель

БПОУ «Чебоксарский медицинский колледж» Минздрава Чувашии

г. Чебоксары, Чувашская Республика

## **РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРЕДОТВРАЩЕНИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

***Аннотация:** в статье рассматривается роль наставника в предотвращении эмоционального выгорания у молодых специалистов медицинского профиля. Актуальность обусловлена высокой склонностью медработников к профессиональной деформации, особенно на начальном этапе карьеры. Анализируются причины выгорания (учебные нагрузки, стресс при трудоустройстве, взаимодействие с пациентами) и его симптомы: психофизические, социально-психологические и поведенческие. Описаны меры поддержки со стороны наставника: комфортное знакомство с коллективом, обучение навыкам саморегуляции, поощрение профессионального развития. Делается вывод о положительном влиянии наставничества на снижение выгорания и стресса.*

***Ключевые слова:** синдром эмоционального выгорания, наставник, молодой специалист, профессиональная деформация, психоэмоциональное состояние.*

Одной из главных задач в деятельности наставника является способность восполнить какой-либо образовательный дефицит сопровождаемого. В этом аспекте его работа близка к педагогической поддержке, суть которой состоит в помощи человеку преодолеть те или иные внешние барьеры. Под ними подразумевается, например, дефицит ресурсов для реализации инициатив, сложности на разных этапах реализации проектов, и т. д. Практически во всех случаях эти дефициты являются вторичными по отношению к внутренней неготовности наставляемого самостоятельно преодолевать этот барьер (психоэмоциональное состояние).

В центре внимания наставника должны быть:

- личность подопечного и его внутренний мир, что в дальнейшем сыграет ключевую роль в персонализированном наставничестве;
- базовые процессы личностного развития, идентификации, самоопределения, социализации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;
- деятельность подопечного;
- система социальных отношений наставляемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

В современности одним из видов внешних препятствий служит отставание от темпов изменений в мире, поэтому людям так или иначе приходится идти в ногу со временем. Необходимо обладать высоким профессионализмом, творческим потенциалом, помимо этого нужно быть мобильным и спокойно воспринимать инновации, активно внедряя их в свою деятельность. Без постоянного развития и обучения невозможно участвовать в инновационном процессе. Из этого всего и вытекает такая проблема, как профессиональная деформация – эмоциональное выгорание.

Синдром эмоционального выгорания был впервые описан в 1974 году американским психологом Фрейденбергером для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений. Разработанная им модель оказалась удобной для оценки этого состояния у медицинских работников – профессии с наибольшей склонностью к «выгоранию». Ведь их рабочий день – это постоянное теснейшее общение с людьми, к тому же больными, требующими неусыпной заботы и внимания, сдержанности.

На появление и степень выраженности синдрома влияет множество факторов. Наиболее тесную связь с выгоранием имеет возраст и стаж работы в профессии. Показано, что средний медицинский персонал психиатрических клиник «выгорает» через 1,5 года после начала работы, а социальные работники начинают испытывать данный симптом через 2–4 года. Склонность более молодых по возрасту работников к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который

они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто не соответствующей их ожиданиям.

Причинами эмоционального выгорания у молодых специалистов медицинского профиля могут быть:

– нагрузки, связанные с учебой, экзаменами, написанием дипломной работы, учитывая, что многие молодые специалисты одновременно работают и продолжают обучение;

– стресс, связанный с выбором места работы и «вливанием» в коллектив;

– сложности профессионального характера (например, не слишком высокая зарплата, большая нагрузка);

– состояние рабочего места (к примеру, отсутствие необходимого для работы оборудования или недостаточное количество лекарственных средств);

– взаимодействие с находящимися в стрессовом состоянии пациентами и их близкими;

– работа в часто меняющихся условиях, нередкое столкновение с непредсказуемыми обстоятельствами в рамках профессиональной деятельности.

Выделяют три группы симптомов синдрома эмоционального выгорания: психофизические симптомы, социально-психологические и поведенческие.

1. К *психофизическим* симптомам относят:

1) ощущение не проходящей усталости, которая возникает с самого утра;

2) эмоциональное истощение;

3) ослабление реакций на изменения во внешнем окружении: например, нет страха при наступлении опасной ситуации, нет любопытства при возникновении чего-то нового;

4) астенизация организма (постоянная слабость, снижение общей активности, ухудшение показателей биохимии крови, ухудшение гормональных показателей);

5) возникновение частых головных болей без явной причины, частые расстройства работы ЖКТ;

6) резкое изменение показателей веса, как в одну, так и в другую сторону;

- 7) проблемы со сном;
- 8) заметное снижение эмпатии и чувствительности;
- 9) ухудшение работы органов чувств.

2. *Социально-психологическими* симптомами являются:

- 1) постоянно сниженный эмоциональный тонус, чувство подавленности;
- 2) высокая раздражительность и агрессивная реакция на малозначимые события;
- 3) появление нервных срывов – например, вспышек необоснованного гнева или нежелание общаться;
- 4) постоянное безосновательное переживание негативных эмоций;
- 5) повышенная тревожность;
- 6) гиперответственность и опасения не справиться с обязанностями;
- 7) негативное отношение к жизни и работе.

3. *Поведенческие* симптомы:

- 1) ощущение, что сотруднику все труднее выполнять постоянные обязанности;
- 2) изменения в рабочем режиме – специалист может рано приходить на работу и поздно уходить, но объем работы выполнять тот же, либо опаздывать и рано уходить домой;
- 3) неверие в улучшения, уменьшение энтузиазма в выполнении профессиональных обязанностей, безразличие к результатам своей работы;
- 4) нежелание выполнять важные задачи, фокусировка на маловажных деталях, траты большей части рабочего времени на неэффективные действия.

Наступление этих симптомов – прямой сигнал о том, что молодой специалист нуждается в помощи, которая поможет защититься от синдрома эмоционального выгорания.

Чем же может помочь наставник в данном случае? В подобных ситуациях наставничество играет одну из главных ролей. Зачастую, молодые специалисты приходят в профессию с желанием «перевернуть» мир, с готовностью полностью отдать себя работе, но в силу неопытности не знают где лучше приберечь свою

энергию, где сбавить темпы, как распределить задачи и потому быстро «сгорают». Сложность наших способностей таится в том, что талант наиболее активно раскрывается в первые годы, и как раз в это же время уходит примерно половина кадров. Именно поэтому и нужен наставник, который мудро направит желание и поможет распределить энергию в правильное русло.

Изначально, когда молодой специалист только устраивается на работу, наставник создаёт поддерживающую среду. Это проявляется в разных аспектах:

1. Комфортное знакомство с коллективом, т. к. самому это сделать бывает проблематично из-за страхов непринятия среди коллег, либо страха новых знакомств. Если этого сразу не происходит, то в дальнейшем это сделать уже сложнее, т. к. специалист становится «сам по себе» и не представляется возможным в будущем выявить какие-либо изменения психологического или иного характера. Если же с помощью наставника сразу удалось войти в коллектив, то в дальнейшем даже малейшие изменения не пройдут незамеченными, и будет возможность ликвидировать выгорание на ранних этапах.

2. Организация регулярных встреч, при этом они могут быть как групповыми, так и индивидуального характера. Для предупреждения эмоционального истощения на них проводится совместный анализ задач и проблем, что помогает снизить ответственность за их количество, а также избавиться от стресса по поводу переживания от их возможной сложности или от непонимания поставленных задач.

3. Обучение правилам общения с пациентами, а также правильным действиям в критической ситуации.

4. Поделиться навыками саморегуляции. При возникновении выгорания наставник может отметить изменения в состоянии и поведении наставляемого сам, либо наставляемый сам может обратиться за советом. При этом важно не откладывать дело в долгий ящик, а нужно помочь научиться управлять эмоциями, подобрать индивидуальные способы и методики снижения стресса и восстановления сил. Для этого есть всевозможные тренинги и семинары по профилактике эмоционального выгорания, где в том числе проходят занятия по саморегуляции

и реагированию в стрессовых ситуациях. Вместе с наставником это сделать намного проще чем самому, т. к. у него уже есть опыт разного характера.

5. Помощь в составлении реалистичных целей. Важно дать понять подопечному, что ошибки – это нормально, ведь на них учатся. Лучше совершить ошибку, понять, что это не страшно, исправить её и получить незаменимый опыт.

6. Поощрение профессионального развития. При однообразной работе угасает интерес что-либо делать, т. к. нет никакой похвалы и мотивации к продолжению деятельности. Для этого необходимо создавать условия и возможность участия наставляемого в семинарах, конференциях в качестве как участника, так и спикера, а также повышать квалификацию. Эти мероприятия могут дать идеи для создания чего-то нового, непривычного формата деятельности, что создаст новый интерес к работе. Повышение категории на курсах может добавить мотивационные или поощряющие выплаты, что также является стимулом к дальнейшей работе.

Таким образом наставник имеет большое значение для молодого специалиста как в стажировке на новом месте, так и с психологической стороны. Поскольку наставничество обеспечивает и психосоциальную и карьерную поддержку, то оно потенциально может уменьшить эмоциональное выгорание. Кроме того, профессиональное развитие было определено в качестве стратегии жизнестойкости в медицине. Данные показали положительное влияние наставничества на выгорание и стресс как у практикующих врачей, так и у студентов-медиков.

### ***Список литературы***

1. Нугуманова Л.Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – 2-е изд., доп. и перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020.

2. Методические подходы к диагностике профессионального стресса у врачей // Медицинская психология в практическом здравоохранении. – СПб., 2009.

3. Ткаченко С.В. Программа проекта по наставничеству «Без выгорания». Профилактика профессионального эмоционального выгорания: методическое пособие / С.В. Ткаченко, Е.Л. Груднина. – Братск, 2023.

4. Клинико-психологические характеристики синдрома профессионального «выгорания» у врачей // Новые Санкт-Петербургские врачебные ведомости. – 2009. – №1.

5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016.

6. Урмина И.А. Наставничество, его значение в истории и современности / И.А. Урмина, Н.Н. Горелова // Социальная политика и социология. – 2010. – №7. EDN OJFEDT

7. Мовчан Я.А. Наставничество и профессиональное выгорание: как предотвратить / Я.А. Мовчан. – URL: <https://multiurok.ru/index.php/files/nastavnichestvo-i-professionalnoe-vygoranie-kak-pr.html> (дата обращения: 03.04.2026).