

Профессиональное выгорание

Стадии профессионального выгорания

Психологическое истощение, или выгорание, может проявляться не-заметно, и человек практически не способен самостоятельно определить начало синдрома эмоционального выгорания. Диагностика уровня эмоционального выгорания зачастую проводится психологами в виде тестирования и позволяет выявить симптомы синдрома на ранней стадии для эффективного его преодоления.

Первая стадия эмоционального выгорания

На первом этапе эмоции просто приглушаются, что проявляется в легком безразличии и нечувствительности к происходящему и окружающим людям. Также появляется усиленное недовольство собой, жизнью и острые вспышки реагирования на различные ситуации. На физическом уровне человек часто испытывает необоснованные головные боли, спазмы в спине и судороги конечностей, его беспокоят бессонница и частые простудные заболевания.

Вторая стадия эмоционального выгорания

На следующем этапе синдром эмоционального выгорания начинает проявляться более заметно с эмоциональной стороны. Так же, как зеркальное отображение, вы начинаете отражать свое недовольство и внутренний дискомфорт во внешних проявлениях раздражения, злобы и агрессии в отношениях с людьми, с которыми необходимо общаться на протяжении всего дня. Во избежание резкой необоснованной агрессии человек может отстраняться от окружающих, замыкаться в себе, выполнять минимум необходимой работы и не проявлять активности, чтобы как можно меньше контактировать с людьми в обществе.

Третья стадия эмоционального выгорания

Раздражение не может продолжаться вечно, поэтому наступает третий этап выгорания – эмоциональное и физическое истощение. У человека больше не остается сил ни на работу, ни на выполнение своих ежедневных обязанностей, ни на отдых и общение с близкими. Этот этап характеризуется проявлениями резкой озлобленности, обиды, грубости, замкнутости и полной отстраненности от общества, иногда проявляется страх общения и необъяснимое волнение при выходе из привычной зоны комфорта, также организм подвержен серьезным заболеваниям (дерматиты, астма, язва, гипертония, рак).

Наиболее частые кризисы профессионального становления педагогов:

– **кризис 1-го года:** молодой специалист находится во власти юношеского максимализма, уверен, что он уж точно будет «совершенным» педагогом, но студенческие ожидания не всегда оправдываются в школе. Начиная педагог пока не знаком с ценностями, правилами нового коллектива. Планы, программы, конспекты, журналы, сомнения отнимают массу эмоциональной энергии. Для некоторых первый год в образовательном учреждении становится последним;

– **кризис 5–7 лет** возникает у ищущих педагогов, перешагнувших первую пятилетку, добившихся результатов в деятельности. Они принимаемы коллективом и администрацией. Внутренний «педагог» постепенно занимает в человеке слишком много места. Вся текущая и порученная работа выполняется на «ура!», а учитель чувствует себя разбитым. Педагогические успехи не приносят былой радости. Даже мысль о контакте с коллегами ухудшает настроение, вызывают бессонницу, чувство страха; – **кризис 12–15 лет:** чаще всего синдром эмоционального выгорания развивается к 40 годам – пику биологического состояния здоровья. Все инновации, правила, бумаги вызывают протест, раздражение, агрессию. Педагогическая самооценка занижена. Панический страх перед аттестацией, и, как следствие, систематическое подтверждение второй квалификационной

категории. Педагогу хочется остаться незамеченным, он не выдерживает длительного общения с людьми.

Три основные стадии синдрома профессионального выгорания у учителя:

– на первой, начальной, стадии у учителей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ученику планируемый вопрос, что ученик ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

– на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится вечно», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

– третья стадия – собственно личностное выгорание.

Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил.

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» учитель, как правило, не осознает его симптомы, и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обращать внимание на факторы, способствующие развитию этого явления.

Диагностика профессионального выгорания у педагогов

Сегодня существует множество методик для диагностики выгорания. Предлагаем две наиболее известные методики.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко)

Один из самых известных опросников – тест на эмоциональное выгорание В.В. Бойко, созданный в 1996 году.

По мнению В.В. Бойко, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. Выгорание – от-части функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с субъектами профессиональной деятельности.

Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы эмоционального выгорания и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно подробную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры преодоления.

Методика состоит из 84 суждений.

Инструкция

Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной

деятельности, с которыми вы ежедневно работаете, общаетесь.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами зависит от моего настроения – хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность. 16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь

общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров. 23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «Не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль. 37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям. 39. Последнее время меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера, помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (или почти безысходной).

52. я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года были жалобы в мой адрес со стороны партнеров.

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «Не трать нервы, береги здоровье».

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством, что все

надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание. 61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы. 65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы «ставлю экран», защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на

работе.

82. Почти ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов теста:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов выгорания;
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания;
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания – сумма показателей всех 12 симптомов.

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5).
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5).
3. Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2).
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10).
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

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 симптом.

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.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, со-стояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 37–60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
- объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Опросник эмоционального выгорания по методике К. Маслач

Предлагаем еще одну известную методику по оценке эмоционального выгорания.

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики «эмоционального

истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности.

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

Инструкция

Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно». Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Ниже представлены варианты опросника, разработанные для различных групп профессий, «ключ» и средневозрастные значения по российской выборке.

Вариант теста «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» для учителей и преподавателей высшей школы

1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	1 2 3 4 5 6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	1 2 3 4 5 6
4	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	1 2 3 4 5 6
5	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума	1 2 3 4 5 6
6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно*	1 2 3 4 5 6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками (студентами)	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую угнетенность и апатию	1 2 3 4 5 6
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	1 2 3 4 5 6
11	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы	1 2 3 4 5 6
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6
13	Я испытываю эмоциональный спад на работе	1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6
15	Я не могу быть участливой ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться	1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	1 2 3 4 5 6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	1 2 3 4 5 6
19	Я многое успеваю сделать на работе и дома	1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6
21	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	1 2 3 4 5 6
22	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	1 2 3 4 5 6

Лист (бланк) для ответов должен включать:

Возраст _____ Пол _____

Профессия/должность _____ Стаж
работы в данной должности _____

Ключ к тесту «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Интерпретация, обработка результатов

В соответствии с общим «ключом» подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей (уровни показателей выгорания) и соотносятся с тестовыми нормами.

Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания. Уровни показателей выгорания

Субшкала	Группы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
Шкальные оценки		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов
Эмоциональное истощение	Мужчины	5–15	16–24	25–34	Больше 34
	Женщины	6–16	17–25	26–34	Больше 34
Деперсонализация / цинизм	Мужчины	2–4	5–12	13–15	Больше 15
	Женщины	1–4	5–10	11–13	Больше 14
Профессиональная успешность	Мужчины	37–48	34–28	27–23	22 и меньше
	Женщины	37–48	35–28	27–22	21 и меньше

Основные направления профилактической работы

Своевременная профилактика выгорания включает в себя три направления работы: организация деятельности; улучшение психологического климата в коллективе; работа с индивидуальными особенностями.

1. Организация деятельности

Администрация может смягчить развитие «сгорания», если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. администрация также может четко распределить обязанности, продумав должностные инструкции. Руководство может организовать здоровые взаимоотношения сотрудников.

В учебные программы можно включить техники контроля собственного времени и выработки уверенности в себе, информацию о стрессе, техники релаксации.

В плане профилактики синдрома выгорания следует большое внимание уделить организации рабочего места и времени. Здесь можно говорить о создании благоприятных условий во время рабочего дня: обеспеченность справочными материалами и пособиями, должна быть скомплектована библиотека, наличие изданий периодической печати, техническая оснащенность. Помещение должно соответствовать нормам санитарно-гигиенических требований (освещенность, температура, удобная мебель). Кроме того, важна возможность технического перерыва для принятия пищи, отдыха (восстановления сил).

2. Улучшение психологического климата в коллективе

Следующее направление профилактики синдрома

выгорания – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, формирование коллектива, существующего как единое целое, как группа людей, поддерживающих друг друга.

Одним из факторов, нарушающих психологический климат в коллективе, является крайне низкий уровень материальной обеспеченности учителей, из-за чего люди не имеют возможности снять груз переживаний и расслабиться в домашней обстановке, в семье. Пребывание на природе, походы в театр также требуют времени и материальных возможностей, а последние у большинства крайне ограничены. Тем не менее решение во-проса можно найти в расширении духовной сферы личности человека (кругозора, эстетических потребностей), что ведет к большей терпимости и взаимопониманию. Решение этого вопроса можно найти и в организации командообразующих тренингов.

Кроме того, необходимо учесть, что работа педагога главным образом основана на энтузиазме, поэтому для работников социальной сферы большое значение имеет самостоятельность в принятии решений. акцент в системе взаимоотношений должен быть смещен с контроля на собственную совесть каждого человека.

Известный петербургский психотерапевт А.В. Гнездилов, рассматривая вопрос профессионального выгорания, пишет: «Стремление к профессиональному совершенствованию, внимание к собственным эстетическим запросам, постоянное сознание необходимости делать добро будут способствовать созданию той атмосферы, в которой возможно купирование многих стрессовых реакций».

3. Работа с индивидуальными особенностями

Психологическая работа с учителями должна включать три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Первое направление – развитие креативности у педагогов, так как одним из признаков выгорания является ригидность мышления, сопротивление изменениям.

Креативность – это быстрота, гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора. Креативность является мощным фактором развития личности, определяет ее готовность изменяться, отказываться от стереотипов.

Второе направление должно нивелировать влияние негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих профессиональному выгоранию. Здесь необходима работа по развитию у сотрудников умения разрешать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личному совершенствованию и др. Для этого могут быть использованы разного рода тренинги, например, тренинги уверенности в себе, самораскрытия, личностного роста, принятия решений.

Третье направление имеет целью снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости.

Многие люди бессознательно используют такие естественные способы саморегуляции, как 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. Но существуют приемы, которые можно использовать во время работы. Некоторыми из этих приемов учителя пользуются, но делают это обычно интуитивно, бессознательно. Поэтому важно:

– разобраться, какими естественными механизмами снятия напряжения и разрядки, повышения тонуса учитель уже владеет, но делает это бессистемно, от случая к

случаю, не осознавая, что они являются своего рода техникой безопасности для его работы;

- осознать их;

- перейти от спонтанного применения естественных способов регуляции к сознательному их использованию в целях управления своим состоянием;

- освоить способы психической саморегуляции или самовоздействия.

Средства профилактики выгорания

Меньшему риску психологического выгорания подвержены люди с такими качествами, как:

- адекватная самооценка способностей и уверенность в личных возможностях;

- крепкое здоровье;

- регулярная забота о физическом состоянии (здоровый образ жизни, занятия спортом).

Также синдрому выгорания менее подвержены люди с опытом положительного преодоления проблем и способные на быстрое приспособление к изменениям окружающих условий. Такие люди отличаются самостоятельностью, позитивным настроением, желанием общаться и заводить знакомства, обучаться и путешествовать. Важной характеристикой не подверженных стрессам людей является оптимистичное настроение по отношению к себе, окружающим и происходящему.

Итак, профилактика синдрома эмоционального выгорания включает следующие средства:

1. Спорт. Физическая активность является не только хорошей профилактикой заболеваний и лишнего веса, но и панацеей от всех психологических травм. Другое дело, что кому-то подходит йога и медитация, другому – закаливание, утренние пробежки или зарядка по утрам, а для кого-то идеальны групповые занятия в тренажерном зале

или в танцевальных секциях.

2. Отдых. Эффективность работы напрямую зависит от полноценного расслабления. На отдых так же, как и на работу, необходимо потратить какое-то время, чтобы вернуться к обязанностям с новой порцией энергии. Это может быть и смена обстановки в связи с поездкой, и новые положительные впечатления от встречи с друзьями, и даже получение порции адреналина для любителей экстрима.

3. Режим. Упорядоченный и распланированный день поможет своевременно сконцентрироваться на работе и приучить организм к положен-ному отдыху.

4. Психологическая защита. Умение поставить воображаемый барьер между собой и неприятным вам человеком позволит контролировать свои эмоции и не реагировать на возможные эмоциональные провокации окружающих, что сохранит ваши нервные клетки и уберезет от ненужного стресса.

5. Гармония. Сохраняйте внутреннее спокойствие и душевное равновесие, не смешивайте работу и личную жизнь, а ведите беседы на общие отвлеченные темы. Не растрачивайте личные энергетические ресурсы на обсуждение личной жизни и проблем как своих собственных, так и ваших коллег. Делитесь личными проблемами только с очень близкими людьми, не растрачивайтесь на объяснения или сопереживание со знакомыми и сотрудниками.