Профессиональное выгорание педагога.

Остролуцкая Наталья Петровна

МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида ; 46» г. Воронеж

Старший воспитатель

Крынина Елена Сергеевна

МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида ; 46» г. Воронеж

Заведующий

 В настоящее время всё чаще стали говорить о профессиональном выгорании работников. Исследования по этой проблеме начались ещё в 70-х годах XX века. Изучение данного явления привело психологов и медиков к открытию «особой формы «стресса общения», которую американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг предложил называть «burnout» («выгорание»).

 Многочисленные исследования показывают, что педагоги в большей степени подвержены влиянию «выгорания». Любая профессия, связанная с человеческим общением, требует особых навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью контролировать собственные слова и поступки.  В связи с этим требуются особые усилия, что вызывает эмоциональное перенапряжение. Профессия педагога является одной из наиболее сложной в этом отношении, поскольку педагог в процессе работы взаимодействует и с детьми, и с родителями, и с коллегами.Иногда общение со всеми этими категориями людей происходит одновременно, и специалисту приходится использовать все ресурсы своей психики.

 Если в самый неподходящий момент наваливается усталость, при одной мысли о работе возникают тошнота и головная боль, а люди, даже самые близкие, вызывают раздражение, можно говорить о профессиональном выгорании.

 Формированию синдрома профессионального выгорания  способствуют как личностные особенности педагога (интровертированность, повышенный уровень тревожности, эмпатичности, чувствительности), так и его профессиональная подготовленность (владение техниками и приемами), и организация труда (условия работы).

 Современное общество предъявляет высокие требования к системе образования. Педагоги, стремясь соответствовать этим требованиям, вынуждены беспрестанно повышать уровень профессиональной компетентности, что, в свою очередь, уже ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам. Напряженные ситуации на работе (трудности взаимодействия с детьми, конфликтные ситуации с родителями, администрацией, сотрудниками) приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога. Профессиональное выгорание специалиста, его эмоциональное опустошение не может не сказаться на его деятельности в ДОУ, поскольку атмосфера равнодушия и напряжения, привнесенная воспитателем, негативно влияет на детей.

 Синдрому профессионального выгорания  подвержены чаще всего педагоги старше 35 – 40 лет. К этому времени они уже накопили достаточный педагогический опыт, их собственные дети подросли, и уход за ними потребует меньшего времени, чем раньше. Кажется, что надо ожидать резкого подъёма в профессиональной сфере. Но часто наблюдается противоположное явление. У педагогов заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает «блеск в глазах», нарастает усталость.

 Профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным, желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе. Риску профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги. Развитию эмоционального выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

 Профессиональному выгоранию способствует отсутствие сплочённого социального окружения, которое могло бы оказывать поддержку.

 Огромную роль в развитии у членов педагогического коллектива профессионального выгорания может сыграть и неэффективный стиль руководства.

 Что же делать, чтобы педагоги ДОУ чувствовали себя комфортно?

Прежде всего, нужна своевременная профилактика выгорания, которая включает в себя три направления работы.

1.Организация деятельности*.*

 Администрация должна обеспечить работникам возможность профессионального роста, наладить поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. Администрация также может четко распределить обязанности, продумав должностные инструкции.

Следует большое внимание уделить организации рабочего места и времени.

Кроме того, необходимо учесть, что работа педагога в основном основана на энтузиазме, поэтому для работников социальной сферы большое значение имеет самостоятельность в принятии решений. А акцент в системе взаимоотношений должен быть смещен с контроля на собственную совесть каждого человека. Администрация должна организовать систему публичных поощрений педагогов.

2. Улучшение психологического климата в коллективе.

 Создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива, существующего как единое целое, как группа людей, поддерживающих друг друга. Решение этого вопроса можно найти в организации командообразующих тренингов, а также тренингов, направленных на актуализацию личностных ресурсов стрессоустойчивости.

В данной работе можно использовать различные приёмы и упражнения на сплочение коллектива, формирование доверия, обратную связь, осознание стереотипов поведения и расширение репертуара поведенческих стратегий, на осознание и принятие своих чувств, на концентрацию внимания, на визуализацию, на осознание своих личностных ресурсов.

3. Работа с индивидуальными особенностями педагогов.

 Первым этапом данной профилактической работы должно стать информирование педагогов о существовании проблемы, обусловленной объективными причинами: работой в сфере «человек – человек». При оглашении списка симптомов можно ограничиться перечислением тех из них, которые не являются угрожающими для перфекциониста. Данную информацию педагоги воспримут с сознанием того, что их понимают.

 Поскольку профессия педагога входит в группу риска выгорания, каждому педагогу необходимо заботиться о себе, владея приёмами саморегуляции, обучаясь техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости.

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, воздействие человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления дыханием и мышечным тонусом. Она помогает снять эмоциональную напряжённость, активировать свою деятельность, восстановить силы.

 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 используются во время работы. Некоторыми из этих приемов педагоги пользуются, но делают это обычно интуитивно, бессознательно. Поэтому важно помочь педагогам:

- разобраться, какими естественными механизмами снятия напряжения и разрядки, повышения тонуса педагог 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 использованию в целях управления своим состоянием;

- освоить способы психической саморегуляции или самовоздействия.

 Можно выделить следующий банк естественных приемов регуляции организма: смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; различные движения, типа потягивания, расслабления мышц; наблюдение за пейзажем за окном; рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей; мысленное обращение человека к высшим силам (богу, вселенной, великой идее); «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах; вдыхание свежего воздуха; чтение стихов; высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

 Итак, профессиональное выгорание – это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Оно возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них.

 Профессиональное выгорание не является чем-то неизбежным. Необходимо предпринимать определённые шаги по его профилактике, которые могут предотвратить, ослабить или исключить возникновение выгорания. Нужно приумножать и пробуждать личностные ресурсы, помогающие преодолевать жизненные и рабочие стрессы. Профилактика должна быть комплексной, психологической, организационной, направленной на коррекцию нарушений психического состояния и, при необходимости, на улучшение психологического климата в коллективе, оптимизацию труда педагога.

**Литература**

1. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. – Волгоград: Учитель, 2009. – 122 с.
2. Бойко В. В., Ковалёв А. Г., Панфёров В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личности. – М.: Мысль, 1983. – 208 с.
3. Горянина В. А. Психология общения. – М.: Академия, 2002. – 416 с.
4. Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. – СПб.: Речь, 2008. – 96 с.
5. Рычкова В. В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога: методические рекомендации. – Чита: ЧИПКРО, 2005. – 75 с.
6. Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. – М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2005. – 224 с.

7. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические

 исследования и перспективы // Психологический журнал, 2001, Т.22, № 1,

 с.90-101.

8. Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме //

 Журнал практического психолога, 1998, № 8, с.84-89.

9.Зборовская И.В. Саморегуляция психической устойчивости учителя //

 Прикладная психология, 2001, № 6, с.55-65