

Т.А. Корчагина, заместитель директора
по воспитательной работе, МБОУ «СОШ №4»

Тема выступления:
«Факторы риска профессиональной
деформации личности педагога»

Синдром эмоционального выгорания

Это состояние эмоционального и умственного истощения, физического утомления, развивающееся как результат хронического стресса на работе.

Факторы риска профессиональной деформации личности педагога

Ключевым компонентом развития синдрома выгорания является стресс на рабочем месте: несоответствие между личностью и предъявляемыми ей требованиями.

Организационные факторы, способствующим эмоциональному выгоранию, относятся:

- высокая рабочая нагрузка;
- отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и начальства;
- недостаточное вознаграждение за работу, как моральное, так и материальное;
- невозможность влиять на принятие важных решений;
- двусмысленные, неоднозначные требования к работе;
- постоянный риск штрафных санкций: выговор, увольнение, судебное преследование;
- однообразная, монотонная и бесперспективная деятельность;
- необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реальным, например, необходимость быть эмпатичным;
- отсутствие выходных, отпусков и интересов вне работы.

Профессиональные факторы риска:

- «помогающие», альтруистические профессии, где сама работа обязывает оказывать помощь людям - врачи, медицинские сестры, социальные работники, психологи, учителя и даже священнослужители;
- также предрасполагает к выгоранию и работа с «тяжелыми» клиентами: в медицине - это геронтологические, онкологические пациенты, агрессивные и суицидальные больные, пациенты с зависимостями; в педагогике - это дети подросткового возраста, а также дети из семей, находящихся в социально опасном состоянии;
- в последнее время концепция синдрома эмоционального выгорания расширилась на специальности, где контакт с людьми вообще не характерен, например, программисты;
- среди психотерапевтов и консультантов синдрому выгорания подвержены люди, имеющие низкий уровень профессиональной защищенности; как, например, отсутствие профессионального образования и систематического повышения квалификации, невозможность участия или нерегулярное участие в балинтовских и супервизорских группах;
- молодой возраст, отсутствие жизненного опыта и опыта практической работы;
- провоцировать синдром выгорания могут болезни, ослабленность после болезни, переживание тяжелого стресса, психологические травмы - развод, смерть близкого; по этическому кодексу психотерапевты и консультанты могут приступить к работе через полгода после инцидента травмы.

Основной фактор – это хронический стресс на рабочем месте, к которому приводят:

- предъявление завышенных требований и высокая рабочая нагрузка, сюда же можно отнести и двусмысленные, неоднозначные требования к выполняемой работе;
- отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и начальства;
- недостаточное вознаграждение за работу, как моральное, так и материальное, а также частое отсутствие выходных и отпусков;
- невозможность влиять на принятие важных решений;
- постоянный риск штрафных санкций: выговор, увольнение, судебное преследование;
- однообразная, монотонная и бесперспективная деятельность;
- необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реальным, например, необходимость быть эмпатичным, вежливым, улыбчивым;
- работа с «тяжелыми» клиентами: это геронтологические, онкологические пациенты, агрессивные и суицидальные больные, пациенты с зависимостями, подростки;
- провоцировать синдром выгорания могут болезни, переживание тяжелого стресса, психологические травмы: развод, смерть близкого;
- отсутствие каких-либо интересов вне работы.

Первый признак эмоционального выгорания – истощение

**Появляется чувство перенапряжения,
эмоциональные и физические ресурсы
исчерпаны, появляется чувство усталости,
не проходящее после ночного сна,
выходных и нередко даже после отпуска.**

**Вторым признаком синдрома
эмоционального выгорания является -
личностная отстраненность**

**Человек перестает интересоваться
профессиональной деятельностью,
у него почти ничего не вызывает
эмоционального отклика – ни
положительные обстоятельства, ни
отрицательные. Полностью утрачивается
интерес к партнёрам по
профессиональной деятельности.**

Третьим признаком синдрома выгорания является - ощущение утраты собственной эффективности и падение самооценки

Человек не видит перспектив в своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой. Низкая самооценка, вина и депрессия указывают на низкую эмоциональную грамотность. Человек не может разобраться в себе и в причине своих чувств, он становится не в состоянии эффективно взаимодействовать с внешним миром.

Это означает полный личный и социальный неуспех.

1. Физические симптомы:

- разбитость, подавленность, усталость и физическое утомление; такие, что хочется лечь и уснуть, полное истощение;
- снижается работоспособность, что приводит к нехарактерным ошибкам;
- снижаются показатели психических процессов: памяти, мышления, внимания;
- человек без видимой причины теряет в весе или, наоборот, набирает вес;
- несмотря на усталость, мучает бессонница, но даже при нормальной длительности сна – отдых не ощущается;
- очень плохое общее состояние здоровья: затрудненное дыхание, одышка, тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, повышается давление, обостряются желудочно-кишечные и сердечно-сосудистые заболевания.

2.Эмоциональные симптомы:

- неэмоциональность, недостаток эмоций; в то же время в отдельных случаях эмоциональная напряженность достигает критического момента, и как результат – потеря самообладания и самоконтроля;
- развитие психосоматических заболеваний;
- пессимизм, цинизм и черствость, как в работе, так и в личной жизни; увеличение деперсонализации своей или других, т.е. все люди становятся безликими, как манекены;
- безразличие и усталость;
- ощущения фрустрации и беспомощности, безнадежность;
- повторяющиеся неблагоприятные эмоциональные состояния приводят к закреплению отрицательных личностных качеств, таких как раздражительность и агрессивность;
- нарастание тревоги, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться;
- развитие депрессии, чувства вины, снижение самооценки;
- душевные страдания, вплоть до истерик;
- потеря надежд на профессиональные перспективы;
- преобладает чувство одиночества.

3 .Поведенческие симптомы:

увеличение рабочего времени - больше 45 часов в неделю);

во время рабочего дня часто появляется усталость и непреодолимое желание прерваться, отдохнуть;

безразличие к еде; стол скудный, без изысков;

оправдание употребления большого количества табака, алкоголя, лекарств;

учащение несчастных случаев: травмы, падения, аварии;

импульсивное эмоциональное поведение

4.Интеллектуальное состояние:

- уменьшение интереса к новым теориям и идеям в работе;
- уменьшение интереса к альтернативным подходам в решении проблем, конфликтов;
- увеличение скуки, тоски, апатии, и как следствие - недостаток куража, вкуса и интереса к жизни;
- предпочтение стандартных шаблонов, рутине, нежели творческому подходу;
- безразличие к новшествам, нововведениям;
- малое участие или полный отказ от участия в развивающих экспериментах: тренингах, образовании, повышении квалификации;
- формальное выполнение работы.

5. Социальные симптомы:

- нет времени, энергии и желания для социальной активности;
- уменьшение активности и интереса к досугу, хобби, любым интересам вне работы;
- социальные контакты ограничиваются только работой;
- скудные взаимоотношения с другими, как дома, так и на работе;
- ощущение изоляции, непонимания других и другими;
- ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег.

ЗАДУМАЙТЕСЬ!

Если вы нашли по два и более симптома в каждой группе, это сигнал: задумайтесь о своем физическом и психическом здоровье. Вам нужна, если не медицинская, то уж точно - социально-психологическая помощь.

Попробуйте разобраться в причинах того, что вы обнаружили в себе, обратитесь за помощью к специалистам, посетите тренинг. Но не бездействуйте!

Особенности СЭВ при работе с детьми и подростками

1. Все были когда-то детьми, многие из нас имеют своих детей, поэтому, сталкиваясь с несчастьями, которые переживают другие дети, мы можем испытывать самые сильные негативные чувства — подавленность, ощущения несправедливости, «как же такое возможно?», раздражения и гнева. Постоянная необходимость иметь дело с сильными эмоциональными переживаниями способствует формированию защитных механизмов, снижающих тяжесть переживания этих эмоций. Многие специалисты, длительное время проработавшие в этой области, теряют чувствительность к эмоционально-значимым переживаниям родителей и детей, попавших в трудную ситуацию;

Особенности СЭВ при работе с детьми и подростками

- 2. Сам контакт с детьми, попадающими в трудные жизненные ситуации, зачастую затруднен. Прошлый опыт большинства детей заставляет их относиться с опаской к взрослым. Внимание со стороны взрослых может восприниматься детьми как попытка использовать их в своих целях. Они не подпускают к себе взрослых, «проверяют» их отношение к себе, ведя себя агрессивно в ответ на «хорошее отношение», манипулируют. Это истощает специалистов, они чувствуют себя неуспешными, начинают считать детей «неблагодарными», постепенно привыкают не привязываться к детям, не включаться в их ситуации и проблемы, что делает бессмысленной их работу;

Особенности СЭВ при работе с детьми и подростками

- **3. Результаты работы с «брошенными» детьми бывают трудно ощутимы и неконкретны, а затраты на эту работу велики. Ребенок подрастает, его дальнейшая судьба нередко неизвестна людям, которые оказывают ему помощь. Эффективность работы, зависит от различных людей и обстоятельств, иногда конкретному человеку очень трудно почувствовать значимость своего вклада в жизнь ребенка. Кроме того, решение большинства длительно формирующихся проблем требует продолжительного времени;**

Особенности СЭВ при работе с детьми и подростками

- 4. Труд в социальной сфере обычно низко оплачивается, что не позволяет в достаточной мере обеспечить себе и своей семье нормальное существование, и, самое главное, оставляет очень ограниченные возможности для переключения и отдыха. Рабочий день не всегда нормирован и часто перегружен, личное смешивается с рабочим, что приводит к проблемам в организации собственной жизни;

Особенности СЭВ при работе с детьми и подростками

- 5. Большая загруженность на работе и недостаточные материальные ресурсы предоставляют ограниченные возможности для профессионального роста, посещения обучающих семинаров и тренингов. Накапливаются личные проблемы, неизбежно возникающие в работе с эмоционально травмирующими ситуациями.

Для сотрудников входящих в группу риска характерно «особое» отношение к работе, которое назвали «идентификацией с работой», имеется ввиду:

- чрезмерно высокие требования, предъявляемые к своей работе;**
- высокую личностную ценность результатов своей профессиональной деятельности;**
- понимание им своей работы как главной жизненной ценности.**

Профилактика и преодоление СЭВ

Профилактические и коррекционные меры при СЭВ во многом схожи: то, что защищает от развития данного синдрома, может быть использовано и при его коррекции. Для организаций социального профиля, где нередко скапливается большой круг проблем, связанных с выгоранием, характерны частые явные и неявные конфликты между сотрудниками, сотрудниками и администрацией, высокая текучесть кадров, неблагоприятный психологический климат. Поддержка принципов командного подхода в работе позволяет разрешить ряд проблем.

Профилактические, лечебные и реабилитационные мероприятия должны направляться на снятие действия стрессора:

- снятие рабочего напряжения,
- повышение профессионального уровня, в первую очередь регулярным обучением;
- правильной организацией работы персонала, со стороны администрации нужна система поощрений, должны использоваться методы психологической разгрузки;
- необходимо обратить внимание на улучшение условий труда - характер складывающихся взаимоотношений в коллективе;
- отработкой личных проблем.

**Соблюдая перечисленные данные рекомендации,
можно не только предотвратить возникновение
СЭВ, но и достичь снижения степени его
выраженности.**

**В целях направленной профилактики СЭВ
следует:**

- стараться рассчитывать и обдуманно
распределять свои нагрузки;**
- учиться переключаться с одного вида
деятельности на другой;**
- проще относиться к конфликтам на работе;**
- не пытаться быть лучшим всегда и во всем.**

Спасибо за внимание!

