**Профессиональное выгорание педагогов: сущность, диагностика, профилактика** Актуальность темы обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности педагога, т.к.  профессия педагога обладает огромной социальной важностью. Способность к сопереживанию (эмпатии) признается одним из самых важных качеств учителя, однако практическая роль эмоций в профессиональной деятельности оценивается противоречиво. Можно сказать, что педагога не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей профессии.

***Педагогическая профессия -*** одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию «выгорания». Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличает очень высокая эмоциональная загруженность.

Деятельность педагога насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность,  недооценка среди руководства и коллег профессиональной значимости, необходимость быть все время в «форме». Сейчас обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Поэтому многие люди стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. Но для поддержания соответствующего имиджа педагог должен иметь внутренние ресурсы.

Также, профессия педагога является одной из профессий бескорыстного (альтруистического) типа, что повышает вероятность возникновения выгорания.

***Синдром профессионального выгорания включает в себя три основные составляющие:*** эмоциональную истощенность, нарушенное восприятие себя и окружающего мира (деперсонализация) и отрицательному оцениванию себя и собственных профессиональных достижений (редукция профессиональных достижений).

***Эмоциональное истощение*** ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.

***Деперсонализация -*** тенденция развития негативного, бездушного отношения к раздражителям. Возрастает обезличенность и формальность контактов. Негативные установки, имеющие скрытый характер, могут начать проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое выходит со временем наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

***Редуцирование личных (персональных) достижений –*** снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличие к работе.

Можно выделить три основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагога:

- на первой начальной стадии у педагога 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 и т.д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения работы;  
- на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», нарастание апатии к концу недели, повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

- третья стадия – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе, эмоциональное безразличие, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил.

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» педагог, 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, способствующих развитию этого явления.

Факторы, вызывающие выгорание группируются в два больших блока, организационные факторы и индивидуальные характеристики самих профессионалов

**Индивидуальные факторы**. Исследователи выгорания показывают, что работники социальной сферы начинают испытывать данный симптом через 2-4 года после начала работы. Склонность более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто не соответствующей их ожиданиям.

Имеются исследования, свидетельствующие о наличии связи между семейным положением и выгоранием.   
Особенно важным является изучение взаимосвязи особенностей личности и выгорания. Рассмотрим наиболее важные из них.

Личностная выносливость – способность личности осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Педагоги, владеющие активной тактикой сопротивления стрессу, имеют низкий уровень выгорания.

Тревожность среди других характеристик личностных особенностей имеет наиболее тесные связи с выгоранием.

Обнаружена тесная связь между синдромом профессионального выгорания и «локусом контроля». Если человек большей частью принимает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями, то это показывает наличие у него внутреннего локуса контроля. Если же он имеет склонность приписывать ответственность за все внешним факторам, находя причины в других людях, в окружающей среде, в судьбе или случае, то это свидетельствует о наличии у него внешнего локуса контроля. Практически в большинстве работ этой тематики отмечается положительная корреляционная связь между внешним локусом контроля и составляющими выгорания.[

В связи с развитием синдрома профессионального выгорания наиболее уязвимы те, кто реагирует на стресс по типу А. Поведение типа А свойственно людям, предпочитающим бурный темп жизни, преодоление трудностей, конкурентную борьбу, сильную потребность держать все под контролем.

Лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе, («трудоголики») наиболее подвержены выгоранию. В их представлении настоящий специалист – это образец профессиональной неуязвимости и совершенства. Входящие в эту категорию личности ассоциируют свой труд с предназначением, миссией, поэтому у них стирается грань между работой и личной жизнью.

**Организационные факторы**.

Развитию выгорания может содействовать неопределенность или недостаток ответственности. В то же время, самостоятельность и независимость учителя в своей деятельности, возможность принимать важные решения, является важным моментом отрицательно воздействующим на выгорание.

Синдром профессионального выгорания тесно связан с тем, что работа может быть многочасовой, не оцениваемой должным образом, имеющей трудноизмеримое содержание, требующей исключительной продуктивности или соответствующей подготовки.

Повышенная нагрузка, стимулирует развитие выгорания. Аналогичные результаты получены и между продолжительностью рабочего дня и выгоранием. Перерыв в работе оказывает положительный эффект и снижает уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели.

Решающую роль в предотвращении синдрома профессионального выгорания является социальная поддержка со стороны коллег, руководителей, семьи, друзей. Особенно значимой является поддержка администрации. Для работников при стимулировании важно не абсолютное количество вознаграждения, а его соотнесение с собственным затраченным трудом и трудом своих коллег, что обозначается как справедливость.

Кроме того, подчеркивается важность фактора - обратная связь. Существенным препятствием становится наше незнание, - действительно ли мы помогли, так как зачастую у нас нет информации о дальнейшем развитии ситуации. Мучительные сомнения, волнуют нас, сворачиваем в сторону, сдаемся или мужественно сражаемся. Так это усиливает со временем усталость и апатию.

Содействуют возникновению выгорания непосредственный глубокий конфликт с учениками и острота его проблем.

Другие факторы возникновения синдрома выгорания: внутриличностный конфликт и острый психологический стресс. Синдром профессионального выгорания – это реакция на стрессовые воздействия. Целесообразно периодически проверять, в какой степени у педагога сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания.  
 ***Своевременная профилактика выгорания включает в себя три направления работы.***

**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, 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, 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.

**2.** Улучшение психологического климата в коллективе. Следующее направление профилактики синдрома «выгорания» – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга. Одним из факторов, нарушающим психологический климат в коллективе, является крайне низкий уровень материальной обеспеченности педагогов, 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. Решение этого вопроса можно найти и в организации командообразующих тренингов.

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

**3.** Работа с индивидуальными особенностями педагогов.  
 Психологическая работа с педагогами должна включать три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Первое направление направлено на развитие креативности у педагогов, т.к. одним из признаков выгорания является ригидность мышления (невозможность приспособления к новой ситуации). Креативность – это быстрота, гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое [воображение](http://www.voobrazenie.ru/), чувство юмора. Креативность является мощным фактором развития личности, определяет ее готовность изменяться.

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 должно быть направлено на снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих у сотрудников в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости.

Саморегуляция может осуществляться как непроизвольно (т.е. на уровне функционирования естественных природных механизмов, без участия сознания), так и произвольно с участием сознания. Этот второй вид саморегуляции обычно называют психической саморегуляцией, под которой понимают целенаправленное изменение, как отдельных психофизиологических функций, так и в целом психоэмоционального состояния и осуществляется с помощью естественных или специально сконструированных приемов и способов саморегуляции.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);

- эффект восстановления (ослабление проявления утомления);

- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

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 педагоги пользуются, но делают это обычно интуитивно, бессознательно.  
 **Поэтому важно:**

- 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.

**Опыт взаимодействия с педагогами  МКОУ «Красносельская основная школа» позволяет выделить следующий банк естественных приемов регуляции организма:** смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном, расслабления мышц; наблюдение за пейзажем за окном; рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных для человека вещей; мысленное обращение человека к высшим силам - Богу, великой идее; «купание» в солнечных лучах; вдыхание свежего воздуха; чтение стихов; высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Произвольные способы саморегуляции появились как результат работы ученых на основе изучения психологии и физиологии человека, закономерности и развития механизмов развития напряженности и утомления, обобщения опыта поведения людей в стрессовых ситуациях, накопленного столетиями.

Круг методов и способов психической саморегуляции достаточно широк. Одни из них достаточно понятны и просты в освоении, другие довольно сложные, их освоение требует методического руководства со стороны подготовленных специалистов, третьи весьма необычны, оригинальны и могут даже показаться странными, тем не менее, эффективно работают, и много людей в мире их с удовольствием используют. Использование способов саморегуляции является эффективным средством профилактики напряженности, предотвращения синдрома профессионального выгорания. Это – своего рода, техника безопасности для педагогов.

Знание стадий и факторов синдрома профессионального выгорания позволит педагогам более серьезно отнестись к своевременной профилактике развития этого синдрома.

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.Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. М.: Информац. Изд. Дом Филин, 1996. – 256 с.

2.Гнездилов А.В. Психология и [психотерапия](http://www.koob.ru/psychotherapy/) потерь. СПб.: Издательство «Речь». 2004. – 162 с.

3.Зборовская И.В. Саморегуляция психической устойчивости учителя // Прикладная психология. 2001, № 6, С.55-65.

4.Практическая психодиагностика. Методы и тесты. Учебное пособие.  Самара: Издательский Дом «Бахрах», 1998. – 672 с.

5.Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. – 1998, № 8 , С. 84-89.

6.Формалюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии, 1994, № 6, С.57-64