|  |
| --- |
| Профилактика эмоциональное выгорание педагогов |
| Раньше вашей деловой активности можно было позавидовать, а теперь многие говорят, что вы выглядите уставшей(им) и раздраженной(ым). Да вы и сами обеспокоены своим состоянием, но не знаете, в чем причина и что можно предпринять. Давайте попробуем разобраться…  Сегодня речь пойдет о явлении, которое изрядно портит жизнь многим из нас, — синдроме профессионального выгорания. Вряд ли возможно разработать план из пяти-десяти пунктов, реализация которого привела бы к полному выздоровлению. Однако надеемся, что, читая нашу статью, вы расширите свое понимание этого феномена и сумеете найти способы его преодоления.  Мнение психологов  Профессиональная деятельность насыщена стрессогенами. Среди основных психологи называют следующие:   * Необходимость много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Изо дня в день приходится сталкиваться с разными проблемами множества людей, а такой контакт с эмоциональной точки зрения очень трудно поддерживать продолжительное время. Если вам присущи скромность, застенчивость, замкнутость и концентрация на проблемах «трудовых будней», то вы склонны накапливать эмоциональный дискомфорт. * Частая работа в ситуациях, требующих высокой эффективности (следует быть неизменно милой, обаятельной, вежливой, организованной, собранной и т. д.). Такая публичность и жесткий внешний контроль со стороны, как руководителя, так и коллег, со временем могут вызвать внутреннее раздражение и эмоциональную нестабильность. * Эмоционально напряженная атмосфера (поток звонков, дела «на вчера», приемы, визиты, зависимость от настроения руководителя), постоянный контроль над правильностью своих действий. В условиях, когда требования превосходят ваши внутренние и внешние ресурсы, стресс возникает как закономерная реакция.   К сожалению, руководители чаще склонны перекладывать всю ответственность за профессиональное выгорание именно на вас, аргументируя это плохой подготовкой и личностными особенностями. На самом деле этот синдром возникает как результат действия многих факторов: окружение, в котором приходится работать; полученное образование; условия труда и личностные моменты.  В психологии синдром профессионального выгорания определяется как одно из проявлений длительного рабочего стресса, а также некоторых видов профессионального кризиса. Возникает он в результате накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», что приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.  Понятие «профессиональное выгорание» появилось в психологической литературе относительно недавно. Впервые его ввел в 1974 году американский психиатр Герберт Фрейденбергер для характеристики психологического состояния здоровых людей, которые работают в системе «человек-человек», интенсивно и тесно общаются с клиентами (пациентами) в эмоционально «нагруженной» атмосфере при оказании профессиональной помощи. Профессор психологии Калифорнийского университета Кристина Маслач и ее коллеги разработали научный подход к изучению проблемы профессионального выгорания, рассматривая его как трехкомпонентную систему, которая включает:   1. Эмоциональное истощение (снижение эмоционального фона, равнодушие или эмоциональное пресыщение). 2. Деперсонализацию (деформирование отношений с другими людьми или повышение зависимости от других, появление негативного, даже циничного отношения к окружающим). 3. Редукция личных достижений (тенденция к отрицательному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, ограничение своих возможностей, обязательств по отношению к другим).   Итак, хотя наукой давно доказано, что без стресса живое существо погибает, слишком частое пребывание в стрессовых ситуациях токсично для человеческой психики. При большой нагрузке на работе важно установить безопасный для нервной системы уровень напряжения. Тогда профессиональное выгорание будет поставлено под контроль или его вовсе удастся избежать.  Раскладываем все по полочкам  Для того чтобы оценить свое эмоциональное состояние и возможное наличие симптомов профессионального выгорания, необходимо составить о них четкое представление. В психологии принято разделять симптомы профессионального выгорания на три группы:   * психофизические; * социально-психологические; * поведенческие.   Внимательно прочитайте характеристику каждого из них и попробуйте (только без фанатизма) проанализировать свое внутреннее состояние.  Итак, к *психофизическим симптомам* профессионального выгорания относятся:   * чувство постоянной, не проходящей усталости (симптом хронической усталости); * ощущение эмоционального и физического истощения; * снижение восприимчивости и реактивности на изменения внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию); * общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей); * частые беспричинные головные боли; * постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта; * резкая потеря или резкое увеличение веса; * полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 часов утра, или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2–3 часов ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу); * постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня; * одышка или нарушение дыхания при физической или эмоциональной нагрузке.   заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: *Социально-психологические симптомы* профессионального выгорания — это такие неприятные ощущения и реакции, как:   * безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности); * повышенная раздражительность на незначительные события; * частые нервные срывы («уход в себя», вспышки немотивированного гнева или отказы от общения); * постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности); * чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»); * чувство гиперответственности и постоянное чувство страха («это у меня не получится», «я не справлюсь»); * общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы («как ни старайся, все равно ничего не получится»).   К *поведенческим симптомам* профессионального выгорания относятся следующие поступки и формы поведения:   * ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее — все труднее и труднее; * заметное изменение режима рабочего дня; * вне зависимости от объективной необходимости постоянно берете работу домой, но дома ее не делаете; * чувство бесполезности, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам; * невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях; не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на выполнение автоматических и элементарных действий (мало осознаваемых или неосознаваемых); * дистанциированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности; * резкое увеличение количества выкуренных за день сигарет, злоупотребление алкоголем, применение наркотических средств.   Среди симптомов, которые возникают первыми, — ощущение усталости и повышенная раздражительность, переходящая в немотивированную агрессию по отношению к коллегам. Причины подобного поведения кроются во внутреннем напряжении, вызванном недовольством собой или другими внутренними конфликтами, которых вы, как правило, не осознаете. Напряжение постепенно накапливается, вследствие чего возникает необходимость «сбросить» его. Когда эта потребность дает о себе знать, то, к сожалению, «последней каплей» становятся любые затруднения, которые ранее не вызывали у вас бурной эмоциональной реакции.  Как определить свое эмоциональное состояние  Синдром профессионального выгорания начинается, как правило, настолько тихо, что не всегда можно заметить его появление. Сначала просто приглушаются эмоции, ощущается неудовлетворенность собой или, наоборот, появляется нечувствительность к вещам, которые обычно вызывают острую реакцию. При этом человека начинают преследовать необъяснимые головные боли и боли в спине, бесконечные простуды и бессонница.  На второй стадии этого синдрома психологическое состояние проявляется на уровне эмоций. Подобно зеркалу, отражающему внутренний мир, ваша эмоциональная сфера начинает производить негативную энергию. Именно в этот период возникает недоброжелательное отношение к людям, с которыми приходится общаться каждый день: они раздражают, злят. Чтобы избежать этих отрицательных переживаний, вы можете неосознанно отстраняться от коллег и посетителей, выполняя только минимум работы.  Но это не может длиться вечно. Наступает третья стадия — истощение. Больше нет эмоций, сил, воли… Работа делается на автопилоте. Появляются резкость, озлобленность, грубость, отстраненность, замкнутость, переоценка профессиональных ценностей. Вы в обиде на весь мир и самого себя. К счастью, до этой фазы доходят редко.  На первых двух стадиях синдрома профессионального выгорания можно восстановиться, но, чтобы вернуться к нормальной жизни, необходимо или научиться жить с тем, что имеете, или изменить ситуацию.  Для управления ситуацией ее необходимо изучить. Поэтому предлагаем вам проверить свое эмоциональное состояние с помощью методики «Синдром выгорания». Она позволит определить степень выраженности основных составляющих этого синдрома и таким образом установить общий показатель профессионального выгорания. Независимо от результатов, даже если вам показалось, что данная проблема вас не касается, полагаем, не лишними будут профилактические меры.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Методика «Синдром выгорания»  Предлагаем 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя подобным образом. Если вам не свойственно описанное ощущение, в бланке ответов отметьте позицию 0 — «никогда». Если оно для вас характерно, укажите, насколько часто. Для этого напротив вопроса поставьте балл, который отвечает частоте возникновения того или иного чувства.  Бланк для ответов   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | № п/п | Утверждение | Баллы | | | | | | | | Никогда | Очень редко | Редко | Иногда | Часто | Очень часто | Всегда | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | Я чувствую себя эмоционально истощенной |  |  |  |  |  |  |  | | 2 | В конце рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон |  |  |  |  |  |  |  | | 3 | Я чувствую себя уставшей, когда просыпаюсь утром и должна идти на работу |  |  |  |  |  |  |  | | 4 | Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги, но использую это в интересах дела |  |  |  |  |  |  |  | | 5 | Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами, как с предметами (без теплоты и симпатии к ним) |  |  |  |  |  |  |  | | 6 | Я чувствую себя энергичной, ощущаю эмоциональный подъем |  |  |  |  |  |  |  | | 7 | Я умею находить правильные решения в конфликтных ситуациях |  |  |  |  |  |  |  | | 8 | Я чувствую угнетенность и апатию |  |  |  |  |  |  |  | | 9 | Я могу положительно влиять на продуктивность работы моих коллег |  |  |  |  |  |  |  | | 10 | В последнее время я стала более черствой (нечувствительной) в отношениях с коллегами |  |  |  |  |  |  |  | | 11 | Как правило, те, с кем мне приходится работать, — неинтересные люди, которые, скорее, утомляют, нежели радуют меня |  |  |  |  |  |  |  | | 12 | У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление |  |  |  |  |  |  |  | | 13 | У меня все больше жизненных разочарований |  |  |  |  |  |  |  | | 14 | Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим вещам, которые радовали меня раньше |  |  |  |  |  |  |  | | 15 | Иногда мне действительно безразлично, что происходит с некоторыми из моих коллег |  |  |  |  |  |  |  | | 16 | Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех |  |  |  |  |  |  |  | | 17 | Я могу легко создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе |  |  |  |  |  |  |  | | 18 | Я легко общаюсь с людьми, независимо от их статуса и характера |  |  |  |  |  |  |  | | 19 | Я успеваю много сделать |  |  |  |  |  |  |  | | 20 | Я чувствую себя на пределе возможностей |  |  |  |  |  |  |  | | 21 | Я многого еще могу достичь в своей жизни |  |  |  |  |  |  |  | | 22 | Иногда коллеги перекладывают на меня часть своих проблем и обязанностей |  |  |  |  |  |  |  |   Обработка и интерпретация результатов  Определите, пожалуйста, сумму баллов по трем основным показателям:   1. Эмоциональное истощение — подсчитываются результаты по следующим вопросам: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Максимально возможная сумма — 54. 2. Деперсонализация — подсчитываются результаты по следующим вопросам: 5, 10, 11, 15, 22. Максимально возможная сумма — 30. 3. Редукция личностных достижений — подсчитываются результаты по следующим вопросам: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Максимально возможная сумма баллов — 48.   А теперь оцените свой уровень профессионального выгорания по следующей таблице:   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Показатели | Низкий уровень | Средний уровень | Высокий уровень | | Эмоциональное истощение | 0–16 | 17–26 | 27 и больше | | Деперсонализация | 0–6 | 7–12 | 13 и больше | | Редукция личностных достижений | 39 и больше | 38–32 | 31–0 | |   Создаем защитные механизмы  С меньшим риском для здоровья профессионального выгорания переживают люди, обладающие такими особенностями:   * хорошее здоровье; * сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом и поддержание здорового образа жизни); * высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.   Кроме того, профессиональное выгорание в меньшей степени грозит, имеющим опыт успешного преодоления профессионального стресса и способным конструктивно меняться в напряженных условиях. Они общительны, открыты, самостоятельны и стремятся опираться на собственные силы, постоянно повышают свой профессиональный и личностный уровень. Наконец, важной чертой личностей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является способность формировать и поддерживать оптимистичные установки как в отношении себя, так и других людей и жизни в целом.  Итак, необходимо помнить, что низкая работоспособность в период кризиса не лишает вас профессиональных качеств и вы продолжаете оставаться ценным сотрудником.  Есть несколько методов психологического выхода из трудной ситуации, которые помогут нейтрализовать профессионального выгорания. Последний на ранних стадиях практически полностью поддается коррекции без помощи психологов и специальных медицинских средств.     1. Физическая нагрузка — это панацея почти от всех бед и лекарство от всех душевных травм. Кому-то больше подойдет аутотренинг или медитация, кому-то — ежедневная зарядка или обливание холодной водой, а кому-то — бег или современные танцы. 2. Полноценный отдых. Без него эффективная работа невозможна. Что является для вас отдыхом — решите сами. Только одно условие — на отдых нужно потратить какое-то время, а не просто «подремать в метро». Смена обстановки, новые впечатления, эмоциональная встряска обновят вас и, вернувшись, вы сможете продолжать продуктивно работать. 3. Искусство рационализации. Помните, что ваша работа — это не вся жизнь. Относитесь к ней как к небольшому фрагменту вашей жизненной киноленты. 4. Психологическое отстранение. В ситуации, когда вас оскорбляют посетители или руководитель, создайте умственный барьер в виде стекла в автомобиле, через которое вы можете видеть другого, но не слышать его. 5. Создание физической дистанции. Вы можете стоять или сидеть немного дальше от посетителей, чем обычно, реже смотреть им в глаза, использовать сигналы, неявно свидетельствующие о быстротечности беседы. Разговаривайте с посетителями на поверхностные, общие темы. Это потребует от вас гораздо меньше личностных ресурсов.   Желаю вам вопреки всему и ради себя сохранить внутреннюю гармонию. Ведь работе тоже свойственно быть так или иначе временной. А ваша нервная система — это то, что останется у вас на всю жизнь. И только в единственном экземпляре. Берегите ее. |