МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

«Детская школа искусств» г.Нарьян-Мара.

***Феномен «выгорания» в психологии, диагностика эмоционального выгорания педагогов и способы профилактики.***

Составитель: концертмейстер ДШИ

Малиновская Т.И.

Г.Нарьян - Мар

2014 г.

2

План.

1.Введение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_стр.3

2.Понятие синдрома «психического выгорания»\_\_\_\_\_\_\_стр.5

И факторы, оказывающие влияние на выгорание\_\_\_\_\_\_стр.7

3.Диагностика эмоционального выгорания педагогов\_\_\_стр.12

4.Способы профилактики\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_стр.16

3

Введение

В последнее время в обществе бурно происходят образовательные реформы, которые должны нести в себе не только большой развивающий и обучающий потенциал, но и должны сохранять здоровье всех участников образовательного процесса. Это возможно, если педагог профессионально компетентен физически и психологически здоров, а также устойчив к развитию негативных профессионально-обусловленных состояний. В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда учителя, увеличивается риск развития синдрома «эмоционального выгорания». При этом очень мало обращается внимания на действующие эффективные психолого - педагогические и медицинские технологии, которые направлены на сохранение здоровья педагога, снижающие риск формирования синдрома «эмоционального выгорания» и появления кризиса профессии в целом.

Проблема психологического здоровья личности, живущей в нестабильном, изменяющемся мире, сложных, экстремальных социо-экологических условиях, приобрела особую актуальность в конце 20 начале 21 века – века наук о человеке, среди которых консолидирующее место принадлежит психологии. Повышенный интерес к человеку как к субъекту труда обратил внимание исследователей на изменения, которые происходят с личностью в процессе выполнения профессиональной деятельности.

**Актуальность** исследования психического выгорания у представителей профессии педагога обуславливается ее высокой социальной значимостью и широкой распространенностью. Проблема психологического благополучия учителя является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания – психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в данной сфере.

4

В настоящее время этот синдром удостоен диагностического статуса. Современный учитель призван решать задачи, требующие серьезных педагогических усилий. Освоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов преподавания, поиски эффективных путей воспитания, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета – все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему учителю. Ведь от здоровья учителя во многом зависит и психологическое здоровье его учеников. Действие многочисленных эмоциогенных факторов вызывает у учителей нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию.

Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности учителя: он перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой относительно предмета и продукта своего труда, деформирует свои профессиональные отношения, роли, коммуникации.

**Цель:** изучение особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) у педагогов.

**Задачи:** 1.Провести теоретический анализ современного состояния проблемы выгорания и основных подходов к изучению данного феномена.

2.Выявить уровень профессионального выгорания педагогов.

3.Сделать выводы.

4.Ознакомить со способами регуляции организма и профилактики СЭВ.

5

**Понятие синдрома «психического выгорания» и факторы, оказывающие влияние на выгорание.**

Термин «burnout (эмоциональное сгорание)» введен американским психиатром Х.Дж.Фрейденбергером в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Синдром профессионального выгорания – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, врачей, - всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие».

Возникает профессиональное выгорание в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. А.Марроу(1981) предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего профессиональное выгорание: «Запах горящей психологической проводки».

Прежде, чем понять синдром выгорания, необходимо напомнить его определение и структуру.

В настоящее время существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под «психическим выгоранием» понимается состояния физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. К. Маслач (2006) рассматривает выгорание как ответную реакцию на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающие в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

* Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. У работника появляется хроническая усталость, снижается настроение, иногда уже только при одной мысли о работе, также наблюдается расстройство сна, телесные недуги, усиливается подверженность болезням.
* Деперсонализация – дегуманизация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, получения образования и др. соц. услуг. Становится негативным, даже циничным, появляется чувство вины, человек выбирает автоматическое «функционирование» и всячески избегает нагрузок.
* Редукция профессиональных достижений – возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней. Человек страдает от недостатка успеха, признания, а также от потери контроля над ситуацией, постоянно чувствует собственную несостоятельность и чрезмерных предъявляемых к нему требований.

Е. Малер выделяет 12 основных признаков эмоционального выгорания:

1. Истощение, усталость.
2. Психосоматические осложнения.
3. Бессонница.
4. Негативные установки по отношению к клиентам.
5. Негативные установки по отношению к своей работе.
6. Пренебрежение исполнением своих обязанностей.
7. Увеличение объема психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства).
8. Уменьшение аппетита или переедание.
9. Негативная самооценка.
10. Усиление агрессивности.
11. Усиление пассивности.
12. Чувство вины.

7

Факторы, оказывающие влияния на выгорание:

**Индивидуальные факторы.**

Из всех социально – демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет **возраст**, что подтверждается многочисленными исследованиями. Наиболее чувствительными к выгоранию являются не только молодые люди (19-20 лет), но и более старшие (40-50 лет).

Склонность более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто несоответствующей их ожиданиям. Специфика влияния возраста на эффект выгорания тоже неоднозначна. Наиболее тесная его связь обнаруживается с эмоцион. истощением и деперсонализацией, менее – с редукцией (упрощением) профессиональных достижений.

Взаимоотношения между **полом** и выгоранием не так однозначны. Установлено, что у мужчин более высокие баллы по деперсонализации, а женщины в большей степени подвержены эмоциональному истощению. В исследовании установлено, что мужчины оказались более чувствительными к воздействию стрессоров в тех ситуациях, которые требовали от них демонстрации истинно мужских качеств, таких, как физические данные, мужская отвага, эмоциональная сдержанность, показ своих достижений в работе. В то же самое время женщины оказались более чувствительны к стрессовым факторам при выполнении тех обязанностей, которые требовали от них сопереживания, воспитательных умений, подчинения.

В качестве другого объяснения предлагается тезис о том, что работающая женщина испытывает более высокие рабочие перегрузки (по сравнению с мужчинами) из-за дополнительных домашних и семейных обязанностей.

Исследование взаимоотношений между полом и выгоранием представляется довольно важным особенно для тех профессий, где велика доля женского труда (учителей, среднего медицинского персонала, работников детских лечебно – воспитательных учреждений).

8

Во взаимосвязи между **стажем работы** по специальности и выгоранием отмечается отсутствие значимых корреляции, только незначительная отрицательная корреляция отмечается у психиатров.

Имеются исследования, свидетельствующие о наличии связи между **семейным положением** и выгоранием. В них отмечается более высокая степень предрасположенности к выгоранию лиц (особенно муж. пола), не состоящий в браке. Причем холостяки в большей степени предрасположены к выгоранию даже по сравнению с разведенными мужчинами.

Еще к индивидуальным факторам, оказывающим влияние на выгорание относятся личностные особенности. **Личностная выносливость –** способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале профессиональных достижений. Исследуя связь между выгоранием и **индивидуальными стратегиями** **сопротивления**, выявили, что высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления стрессу; и наоборот, люди, активно противодействующие стрессу, имеют низкий уровень выгорания, причем женщины продуктивнее, чем мужчины, используют стратегии избегания стрессовых ситуаций (исследования E. Greenglass).

Найдены также положительные корреляции между поведением типаА и составляющими выгорания, прежде всего с эмоциональным истощением.

Люди, демонстрирующие этот тип поведения, предпочитают бурный темп жизни, преодоление трудностей, конкурентную борьбу, сильную потребность держать все под контролем, поэтому они более подвержены влиянию стрессовых факторов. Отмечается, что у женщин связь между поведением типа А и показателями выгорания выражена сильнее, чем у мужчин.

9

**Организационные факторы.**

Группа организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально – психологические условия деятельности, является наиболее представительной в области исследований выгорания.

Условия работы. Исследования показали, что *повышенные**нагрузки* в деятельности, сверхурочная работа стимулируют развитие выгорания. Аналогичные результаты получены и между *продолжительностью рабочего дня и* выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг с другом. Перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания.

Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с клиентами: количество клиентов, частоту их обслуживания, степень глубины контакта с ними. Непосредственный контакт с клиентами, острота их проблем обычно способствуют возникновению выгорания. Так, в работе Р.Vlerick показано, что продолжительный контакт с одним клиентом в течении рабочего периода может способствовать развитию выгорания.

Социально – психологические факторы. Один из самых важных среди них, рассматриваемых в контексте выгорания – *социально-психологические взаимоотношения* в организации, как по вертикали, так и по горизонтали. Решающую роль в этом играет социальная поддержка со стороны коллег и людей, стоящих выше по своему профессиональному и социальному положению, а также других лиц (семьи, друзей и т.д.).Здесь отмечается отрицательная зависимость между выгоранием и социальной поддержкой у представителей практически всех профессий, связанных с оказанием профессиональной помощи людям.

Наиболее значимой для работников является *поддержка от* *администрации*. Более того, некоторые исследователи подчеркивают, что интраперсональные конфликты в группе работников (т.е. по горизонтали) гораздо менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое профессиональное положение.

10

По вопросам, касающимся других особенностей социально-психологического взаимодействия в коллективе по вертикали, есть несколько исследований, посвященных изучению влияния стиля руководства на тенденцию к выгоранию у подчиненных. Отмечается незначительная корреляция между этими двумя переменными, причем демократический стиль руководства в меньшей степени способствует возникновению выгорания.

Социальная поддержка от коллег, хотя и в меньшей степени также является важным фактором в предотвращении выгорания.

Существует ряд работ, в основном в сфере образования, свидетельствующих о том, что атмосфера в коллективе учащихся и их отношение к учителю и учебному процессу могут провоцировать возникновение выгорания у педагогов. В частности, отмечается, что апатия учеников и неблагоприятная атмосфера в классе могут привести к эмоциональному истощению у учителей. Например, доказано, что типичные способы активного сопротивления учителю в виде негативного поведения учеников вызывают выгорание у учителей, в то время как пассивная тактика дает отрицательную корреляцию. При этом выгорание у мужчин в большей степени вызывается невнимательностью учеников, а у женщин - их непочтительностью.

Важный фактор – **стимулирование** работников; эта проблема рассматривалась в русле категории вознаграждения работников за их труд,- материальном и моральном. В виде одобрения со стороны администрации и благодарности реципиентов (учеников, больных, клиентов и т.д.). Практически все исследователи отмечают, что недостаточное вознаграждение (денежное и моральное) или его отсутствие способствует возникновению выгорания. При этом отмечают, что для работников в предотвращении выгорания важно не абсолютное количество вознаграждения, а его соотнесение с собственным затраченным трудом и трудом своих коллег, что в данном контексте обозначается как **справедливость.** Есть работы, показывающие, что дополнительное вознаграждение за выполнение определенной работы повышает чувство профессиональной эффективности, в то время как наказание приводит к развитию деперсонализации.

11

Наиболее тесные корреляции обнаружены между выгоранием и **удовлетворенностью трудом**. Данный параметр имеет положительные корреляции со всеми тремя компонентами выгорания: эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений.

Аналогичные данные получены для показателя идентификации себяс организацией, под которой понимается принятие работником целей и ценностей данной организации, осуществление деятельности по реализации этих целей, отстаивание ее интересов и желание сохранить себя ее членом. Установлено, что уровень обучения и специфика преподаваемой дисциплины дают разную степень выгорания. Например. Учителя начальных классов имеют более высокий уровень выгорания, чем их коллеги из более старших классов, учителя музыки оказываются более склонными к выгоранию, чем преподаватели математики.

Профессиональные различия наблюдаются и в сфере служителей церкви. Сравнительный анализ склонности к выгоранию среди трех групп – приходских священников, монахов и священников, имеющих духовный сан, - показал, что наиболее подвержены влиянию данного феномена представители первой группы.

Основная идея подхода, предложенного C.Maslach и M.Leiter, заключается в том, что выгорание – результат несоответствия между личностью и работой. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения выгорания. Авторы выходят за рамки интерперсонального подхода и рассматривают выгорание как проявление эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности. Ими предлагается шесть сфер такго несоответствия:

1. Несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами. Предъявление повышенных требований к личности и ее возможностям. Выгорание может привести к ухудшению качества работы и разрыву взаимоотношений с коллегами.
2. Несоответствие между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в своей работе и жесткой и нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности и

12

контролем за ним. Результат этой активности – возникновение чувства бесполезности своей деятельности и отсутствие ответственности за нее.

1. Несоответствие работы и личности ввиду отсутствия вознаграждения, что переживается работником как непризнание его труда.
2. Несоответствие личности и работы ввиду потери чувства положительного взаимодействия с другими людьми в рабочей среде. Люди процветают в сообществе и лучше функционируют, когда они получают одобрение, утешение, поддержку, радость, хорошее настроение от тех людей, которых они любят и уважают. Наиболее деструктивным элементом в обществе являются постоянные и нерешаемые конфликты между людьми.
3. Несоответствие между личностью и работой может возникнуть при отсутствии представления о справедливости на работе.
4. Справедливость обеспечивает признание и закрепление самооценки работника.
5. Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы. Например, человека обязывают вводить кого-то в заблуждение, говорить что-то, не соответствующее действительности и т.п.

Обзор исследований по проблеме психического выгорания в зарубежной психологии показывает достаточно глубокую проработку этой проблемы на разных уровнях.

Данный подход представляется перспективным, поскольку позволяет найти совокупное влияние различных факторов в каждом конкретном случае выгорания, обеспечить адекватные меры и перейти от рассмотрения выгорания к его устранению.

**Диагностика и профилактика СЭВ.**

В психодиагностическом исследовании приняло участие 33 педагога Детской школы искусств: 28 педагогов музыкального отделения и 5 педагогов художественного отделения. Возрастной диапазон – от 30 до 60 лет. Диагностическим инструментарием данного исследования послужила **методика диагностики** уровня эмоционального выгорания

13

**В.В.Бойко**. Методика состоит из опросного листа, включающего в себя 84 суждения. В.В.Бойко предлагает рассмотреть три фазы выгорания, каждая из которой, в свою очередь, состоит из 4 симптомов. Симптом, как и фаза, может быть на разном уровне формирования, от низкого (еще не сформировавшегося) до высокого (уже сформировавшегося).

В ходе исследования изучались фазы развития стресса: «напряжения», «резистенции», «истощение».

Фаза напряжения. Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания

Фаза резистенции (сопротивление нарастающему стрессу). В этой фазе человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений, снизить давление внешних обстоятельств.

Фаза истощения – характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы, оскудением психических ресурсов. Каждая фаза содержит определенные симптомы, описывающие динамику развития синдрома выгорания.

Было выявлено, что среди симптомов названных выше фаз есть складывающиеся, т.е. формирующиеся, сложившиеся, несложившиеся и симптомы, доминирующие в фазе или во всем сэм.

**В целом эти данные можно представить в виде таблицы.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Название синдрома | складывающийся | сложившийся | доминирующий |
| 1 | «напряжение»  а).переживание психотравмирующих обстоятельст  б).неудовлетворенность собой.  в). «загнанность в клетку»  г).тревога и депрессия. | 2чел.-6%  2чел.-6%  2чел.-6%  7чел.-21% | 1ч.-3% | 1чел.-3% |
| 2 | «резистенция»  а).неадекватное эмоциональное избирательное реагирование.  б).эмоционально-нравственная дезориентация.  в).расширение сферы экономии эмоций.  г).редукция профессиональных обязанностей | 17чел.-51%  8чел.-24%  5чел.-15%  7чел.-21% | 6ч.-18%  13ч.-39%  3ч.-9% | 8ч.-24%  2чел.-6%  17ч.-51%  9ч.-28% |
| 3 | «истощение»  а).эмоциональный дефицит.  б).эмоциональная отстраненность.  в).личностная отстраненность (деперсонализация).  г).психосоматические и психовегетативные нарушения. | 5чел.-15%  10чел.-30%  4чел.-12%  7чел.-21% | 2чел.-6%-  1чел.-3%  1чел.-3% | 1чел.-3%  3чел.-9% |

Таким образом, можно сделать **вывод** о том, что 100% обследованных педагогов имеют складывающиеся и сложившиеся симптомы эмоционального выгорания. 64% учителей имеют доминирующие симптомы.

Анализ количественных показателей фаз эмоционального выгорания показывает, что 52% педагогов уже имеет сформировавшиеся фазы, а у 42% они находятся в стадии формирования.

15

Фаза «напряжение» у педагогов не сформирована, т.е. не подвержена сэв и только у одного педагога в стадии формирования . Фаза «резистенции» сформировалась у 17 педагогов, это 51% и у 8 педагогов (24%) формируется. Фаза «истощения» сформирована у одного человека и у 6 педагогов, это 18% в стадии формирования, у 26 педагогов, а это 78% фаза не сформировалась.

**Фазы эмоционального выгорания**

Данный факт может говорить о том, что, при проведении определенной коррекционной работы большее количество педагогов может справится с негативными проявлениями СЭВ.

Как видно из таблицы доминируют следующие симптомы:

**-неадекватное эмоциональное избирательное реагирование(2фаза);**

-сложившийся симптом у 42% учителей (14чел.)

-складывающийся – у 51% педагогов (17чел.)

Учителя, у которых сложился данный симптом, имеют тенденцию к неадекватной эмоциональной избирательности: эмоции становятся способом оценивания личности ученика. Последний воспринимает это как предвзятое отношение к себе, неуважение к своей личности.

**-эмоционально – нравственная дезориентация(2фаза);**

-симптом сложился у 45% педагогов (15чел.)

-складывается – у 24% педагогов(8чел.)

Для педагогов настроения и субъективные предпочтения влияют на выполнение профессиональных обязанностей. Педагог пытается решать

16

проблемы подопечных по собственному выбору, определяет достойных и недостойных, «хороших» и «плохих».

**-расширение сферы экономии эмоций(2фаза);**

-симптом сложился у 51% учителей (17чел.)

-складывается – у 15% учителей (5чел.)

Данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями. На работе эти люди держатся соответственно нормативам, а дома замыкаются или, хуже того готовы послать всех подальше.

**-редукция профессиональных обязанностей(2фаза);**

-симптом сложился у 37% педагогов(12чел.)

-складывается – у 21% пед.(8чел.)

Этот симптом проявляется в желании сократить обязанности, облегчить задачу.

Таким образом наиболее выраженной оказалась фаза «резистенции» (сопротивление). У педагогов происходит сопротивление нарастающему стрессу, они осознанно или нет стремятся к психологическому комфорту, к снижению давления внешних обстаятельств.

**Профилактика,** это есть не что иное как предотвращение перехода от стадии резистенции к стадии истощение.

Полностью исключить в работе профессиональный стресс и профессиональное выгорание в современных условиях невозможно. Но вполне возможно существенно уменьшить их разрушительное влияние на здоровье работающих людей.

**Как избежать встречи с СЭВ?**

Будьте внимательны к себе: это поможет вам своевременно заметить первые симптомы усталости.

Любите себя или, по крайней мере, старайтесь себе нравиться.

17

Подбирайте дело по себе: сообразно своим склонностям и возможностям. Это позволит вам обрести себя, поверить в свои силы.

Перестаньте искать в работе счастье или спасение. Она – не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе.

Перестаньте жить за других их жизнью. Живите, пожалуйста, своей. Не вместо людей, а вместе с ними.

Находите время для себя. Вы имеете право не только на рабочую, но и на частную жизнь.

Учитесь трезво осмысливать события каждого дня.

Если вам очень хочется кому-то помочь или сделать за него его работу, задайте себе вопрос: так ли уж ему это нужно? А может он справится сам?

**Что делать в ситуации, если вы заметили признаки выгорания?**

Прежде всего, признать, что они есть. Трудно признаться самому себе: «я страдаю профессиональным выгоранием». Тем более, что в трудных жизненных ситуациях включаются внутренние неосознаваемые механизмы защиты.

Люди часто оценивают эти проявления неверно – как признак собственной «силы». Некоторые защищаются от своих собственных трудных состояний и проблем при помощи ухода в активность: они стараются не думать о них и полностью отдают себя работе. Помощи другим людям. Помощь другим, действительно, на некоторое время может принести облегчение. Но только на некоторое время. Ведь сверхактивность вредна, если она отвлекает внимание от помощи, в которой вы нуждаетесь сами.

**Что нужно и чего не нужно делать при выгорании.**

* Не скрывайте свои чувства. Проявляйте ваши эмоции и давайте вашим друзьям обсуждать их вместе с вами.
* Не избегайте говорить о том, что случилось. Используйте каждую возможность пересмотреть свой опыт наедине с собой или вместе с другими.
* Не позволяйте вашему чувству стеснения останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь.

18

* Не ожидайте, что тяжелые состояния, характерные для сгорания, уйдут сами по себе. Если не предпринимать мер, они будут посещать вас в течение длительного времени.
* Выделяйте достаточное время для сна, отдыха. Размышлений.
* Проявляйте ваши желания прямо, ясно и честно говорите о них семье, друзьям и на работе.
* Постарайтесь сохранять нормальный распорядок вашей жизни, насколько это возможно.

В работе по профилактике нервно-психической напряженности первостепенная роль должна отводиться развитию и укреплению жизнерадостности, вере в людей, неизменной уверенности в успехе дела, за которое взялся. Жизненный успех не дается без труда, иногда без тяжелых потерь. Надо быть готовым с наименьшими страданиями пройти через обиды, измены, потери. Для этого следует приучить себя не пропускать в сферу эмоций чрезмерные раздражители, несущие боль и отрицание многих человеческих ценностей.

Одним из наиболее эффективных способов профилактики СЭВ является саморегуляция.

**Психическая саморегуляция** – это управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием. Наверняка вы используете интуитивно многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, баня, массаж, движение, танцы, музыка и мн.др.

Своевременная саморегуляция выступает своеобразным психогигиеническим средством, предотвращающим накопление остаточных явлений перенапряжения, способствующим полноте восстановления сил, нормализующим эмоциональный фон деятельности**.**

**Естественные способы регуляции организма:**

-смех, улыбка, юмор.

-размышление о хорошем, приятном;

-различные движения типа потягивания, расслабления мышц;

-наблюдение за пейзажем за окном;

19

-рассматривание фотографий, цветов в помещении, других приятных или дорогих для человека вещей;

-мысленное обращение к высшим силам;

-вдыхание свежего воздуха;

-высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;

**В целях профилактики СЭВ следует соблюдать следующие правила:**

Заботьтесь о своем здоровье, коллеги.

Старайтесь рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки.

Учитесь переключаться с одного вида деятельности на другой.

Проще относитесь к конфликтам на работе.

Не пытайтесь быть лучшим всегда и во всем.

Не доводите уровень психических нагрузок до критических значений.

Не забывайте о том, что не только ваши подопечные, но и Вы сами в не меньшей степени нуждаетесь в помощи, заботе и внимании по защите вашего здоровья.

Будьте здоровы!!!

20

Слисок литературы.

1.Борисова М.В. Психологические детерминанты психического выгорании у педагогов.- Ярославль,2003

2.Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении /Бойко В.В. – СПб.: Питер – 1993. 3.Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информац. Изд. Дом Филин. 1996.

4.Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009.

5.Маслач Г.А. Профессиональное выгорание: как люди справляются./ Маркова А.К. М., Просвещение, - 1993.

6.Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания.

7.Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования.// Орел В.Е. – 2001.

8.Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя./Т.В. Форманюк// Вопросы психологии. – 1994.

9.Шарова Н.Н. Проблема сохранения и укрепления здоровья педагогов./ Шарова Н.Н. – Н.Новгород, 2004.