МКДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 7

**«Профилактика профессионального выгорания».**

*Практико-ориентированный семинар.*

Подготовил педагог-психолог

Шенцева Юлия Сергеевна

г. Калач 2015 год

**Цель:** познакомить с понятием «профессиональное выгорание», его причинами, стадиями, способами профилактики.

**Форма проведения:** лекция с элементами тренинга, входная диагностика.

*БЛОК 1. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЫГОРАНИИ.*

В последние годы в России, так же как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания, или выгорания, работников (далее будет применяться термин «профессиональное выгорание» как наиболее адекватный).

**Что такое синдром профессионального выгорания?**

*Профессиональное выгорание* — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

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

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

***Стадии профессионального выгорании:***

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии (Маслач, 1982) — три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:

*ПЕРВАЯ СТАДИЯ:*

* начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
* исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
* возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Не лезьте ко мне, оставьте в покое!» *ВТОРАЯ СТАДИЯ:*
* возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
* неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов — вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала — это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень.

*ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:*

* притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
* такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Три аспекта профессионального выгорания:

*Первый — снижение самооценки.* Как следствие, такие «сгоревшие» работники чувствуют беспомощность и апатию. Со временем это может перейти в агрессию и отчаяние.

*Второй — одиночество.* Люди, страдающие от эмоционального сгорания, не в состоянии установить нормальный контакт с клиентами. Преобладают объект-объектные отношения.

*Третий — эмоциональное истощение, соматизация.* Усталость, апатия и депрессия, сопровождающие эмоциональное сгорание, приводят к серьезным физическим недомоганиям — гастриту, мигрени, повышенному артериальному давлению, синдрому хронической усталости и т.д.

***Симптомы профессионального выгорания:***

*ПЕРВАЯ ГРУППА: психофизические симптомы*

* Чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
* ощущение эмоционального и физического истощения;
* снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями 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;
* постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
* одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
* заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

*ВТОРАЯ ГРУППА: социально-психологические симптомы*

* Безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
* повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
* частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
* постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
* чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
* чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или «я не справлюсь»;
* общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»).

*ТРЕТЬЯ ГРУППА: поведенческие симптомы*

* Ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее — все труднее и труднее;
* сотрудник заметно меняет свой рабочий режим (увеличивает или сокращает время работы);
* постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома ее не делает;
* руководитель затрудняется в принятии решений;
* чувство бесполезности, неверие в улучшения, 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 мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
* дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;
* злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.

**Упражнение 1.** «Мозговой штурм по созданию банка естественных способов саморегуляции».

Участники по очереди называют способы, которые они используют в своей жизни для выхода из стрессовой ситуации или для оказания себе самопомощи в трудных жизненных ситуациях. Способы оформляются на доске или ватмане. Психолог обобщает полученные данные и делает вывод.

**Упражнение 2***.* « Проверьте себя». Небольшой тест на профессиональное выгорание Подумайте, характерны ли для вас следующие утверждения:

1. Я неохотно иду на работу.
2. Если я вспомню о работе в выходной, он безнадежно испорчен.
3. Я не люблю общаться с коллегами (клиентами), они меня раздражают.
4. В последнее время я склонен к перееданию (потере аппетита).
5. Я чувствую себя очень усталым после рабочего дня.
6. У меня наблюдаются физиологические изменения в теле от моей работы (хуже стало зрение, слух, обоняние, что-то болит и прочее).
7. Я часто пью кофе, чай (или устраиваю перекуры).
8. Мне нравится моя работа, но я не испытываю такого удовольствия от нее как раньше.

 Если на предложенные вопросы вы хотя бы один раз ответили громкое «ДА!», значит, есть повод задуматься.

*БЛОК 2. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ*

*ТРИ УСЛОВИЯ (ФАКТОРА) ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.*

**Личностный фактор**

Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства (А. Пане, 1982). Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он становится достаточно неуязвимым по отношению к эмоциональному сгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее. Его развитию способствуют также неудовлетворенность своим профессиональным ростом, излишняя зависимость от мнения окружающих и недостаток автономности, самостоятельности.

**Ролевой фактор**

Исследования показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность (X. Кюйнарпуу), а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция (К. Кондо). А вот слаженная, согласованная коллективная работа в ситуации распределенной ответственности как бы предохраняет работника социально-психологической службы от развития синдрома эмоционального сгорания, несмотря на то что рабочая нагрузка может быть существенно выше.

**Организационный фактор**

На развитие синдрома влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) либо не получающая должной оценки. При этом негативно сказывается не раз подвергавшийся критике стиль руководства, при котором шеф не позволяет сотруднику проявлять самостоятельность (по принципу «инициатива наказуема») и тем самым лишает его чувства ответственности за свое дело и осознания значимости, важности выполняемой работы.

*3 БЛОК. КАК ИЗБЕЖАТЬ ВСТРЕЧИ С СИНДРОМОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.*

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

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

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

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

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

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

7. Учитесь трезво осмысливать события каждого дня. Можно сделать традицией вечерний пересмотр событий.

8. 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?

**Упражнение 3.** «Мнение».

Психолог предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку.

1. С какими чувствами вы заканчиваете нашу встречу?

2. Что нового и важного вы сегодня узнали?

**Упражнение 4.** «Подведение итогов»

Комментарии для психолога.

Психолог обобщает итоги дня, выделяет главные аспекты лекции, настраивает участников на следующие занятия, которые будут проходить в режиме тренингов, решает организационные задачи. опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни.