**Профессиональное выгорание педагога и его профилактика**

**Профессиональное выгорание** - это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе. Эта реакция включает в себя психо­физиологические и поведенческие компоненты. Выгорание может характеризоваться эмоциональным и физическим истощением и проявляться следующими симптомами: ухудшением чувства юмора, учащением жалоб на здоровье, изменением продуктивности работы, снижением самооценки и др. Актуальность этой темы обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности педагога, т.к. профессия учителя или воспитателя обладает огромной социальной важностью. Способность к сопереживанию (эмпатии) признается одним из самых важных качеств педагога, 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. Многочисленные исследования показывают, что 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. Любая профессия, связанная с человеческим общением, требует особых навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью контролировать собственные слова и поступки. В связи с этим подобная работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение. Профессия педагога является еще более сложной, поскольку педагог в процессе работы взаимодействуют и с детьми, и с родителями, и с коллегами. Причем иногда общение со всеми этими категориями людей происходит одномоментно, и специалист испытывает на себе троекратное перекрестное воздействие со стороны. Даже если конкретная встреча, разговор, мероприятие заканчивается, казалось бы, с положительным результатом, через какое-то время «копилка» эмоций специалиста окажется переполненной, и любое взаимодействие в системе «человек—человек» будет восприниматься им как нежелательное и травмирующее.

**Синдром профессионального выгорания** - не медицинский диагноз, и вовсе не означает, что такое состояние присуще каждому человеку на определенном этапе его жизни, карьеры. Однако можно назвать ряд специальностей, обладатели которых в большей степени, чем другие, подвержены риску *профессионального «выгорания»*, поскольку используют в работе с людьми ресурсы своей психики. Профессия педагога относится именно к этой категории. Формированию данного синдрома способствуют как личностные особенности индивида (интровертированность, повышенный уровень тревожности, эмпатичности, чувствительности), так и его профессиональная подготовленность (владение техниками и приемами), и организация труда (условия работы). Современное общество предъявляет высокие требования к системе образования. Педагоги, стремясь соответствовать этим требованиям, вынуждены беспрестанно повышать уровень профессиональной компетентности, что, в свою очередь, уже ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам. Напряженные ситуации на работе (трудности взаимодействия с детьми, конфликтные ситуации с родителями, администрацией, сотрудниками) приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога.

Исследования доказали, что через 20 лет у подавляющего числа педагогов наступает *эмоциональное «сгорание»*, а к 40 годам «сгорают» все педагоги. Кроме того, даже у начинающих педагогов показатель степени социальной адаптации оказался ниже, чем у пациентов с неврозами, что проявляется в несдержанности, грубости, неуверенности, тревожности. Так, низкий уровень оплаты труда вынуждает многих педагогов брать на себя лишнюю учебную нагрузку (огромное количество учебных часов, работа в две смены), а зачастую и дополнительную работу, связанную с репетиторством или уходом за детьми. Ко всему этому представители данной профессии часто не испытывают удовлетворения от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия, дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо овладевают необходимым учебным материалом. Конечно, неудовлетворенность работой может быть вызвана низкой оплатой труда, однако, высокая оплата и хорошие условия труда еще не являются гарантом удовлетворенности работой, поскольку существуют еще и мотивационные факторы. К ним относятся степень сложности заданий, объем работы, которая будет положительно оценена по окончании, и др.

Перегрузки на работе не могут не сказаться и на личной жизни специалистов, а ведь среди педагогов в образовании подавляющее большинство - женщины. Воспитание собственных детей порой уходит на задний план, что является причиной формирования чувства вины, собственной некомпетентности в вопросах воспитания, апатии или, напротив, раздражения и агрессии, направленной на себя либо на окружающих. Таким образом, следствием профессионального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и в первую очередь — с детьми.
Профессиональное выгорание педагога, его эмоциональное опустошение не может не сказаться и на его деятельности в школе и в детском саду, поскольку атмосфера равнодушия и напряжения, привнесенная учителем или воспитателем, негативно влияет на детей, их мотивацию к обучению и отношение к педагогу.

**Советы эксперта,** которые помогут педагогу справиться с состоянием эмоционального опустошения, вернуться к эффективному взаимодействию с окружающими:

**1.** Составить список реальных и абстрактных причин, побуждающих вас работать. Определить мотивацию, ценность и значение работы.
**2.** Перечислить то, чем вам нравится заниматься, в убывающей последовательности. Вспомнить, когда вы занимались этим в последний раз.
**3.** Регулярно встречаться с друзьями — это ваша «группа поддержки».
**4.** Начать заботиться о физическом здоровье: делать зарядку, правильно питаться, бороться с вредными привычками.
**5.** Начать заботиться о психическом здоровье: использовать тренинги релаксации, ведения переговоров и др.
**6.** Делать каждый день что-либо легкомысленное: кататься на качелях, прыгать через скакалку, пускать мыльные пузыри и т.п.

Специалисты обращают особое внимание на необходимость проведения профилактической работы. Поскольку синдром выгорания зачастую возникает вследствие появления стрессовых состояний, педагогов необходимо обучать навыкам сдерживания негативных эмоций (гнева, раздражения и др.), умения справляться с критикой. Для этого рекомендуется делать специальные упражнения по саморегуляции. Педагогу, чтобы не оказывать пагубного влияния на тех, с кем он общается (прежде всего, на детей и их родителей), следует разобраться с собой, со своими эмоциональными проблемами, найти выход из стрессовой ситуации, то есть начать с себя.

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. Руководство может организовать здоровые взаимоотношения сотрудников.

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, должна быть скомплектована библиотека 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 (восстановления сил).

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 группа 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 педагогов крайне ограничены. Тем не менее, решение вопроса можно найти в расширении духовной сферы личности человека (кругозора, эстетических потребностей), что ведет к большей терпимости и взаимопониманию. 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. А акцент в системе взаимоотношений должен быть смещен с контроля на собственную совесть каждого человека.

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

Первое направление направлено на развитие креативности у педагогов, т.к. одним из признаков выгорания является ригидность мышления, сопротивляющееся изменениям. Креативность – это быстрота, гибкость, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора. Креативность является мощным фактором развития личности, определяет ее готовность изменяться, отказываться от стереотипов.

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.

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.

Можно выделить следующий банк *естественных* приемов регуляции организма: смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; различные движения, типа потягивания, расслабления мышц; наблюдение за пейзажем за окном; рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей; мысленное обращение человека к высшим силам (богу, вселенной, великой идее); «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах; вдыхание свежего воздуха; чтение стихов; высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

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.

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

2. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал, 2001, Т.22, № 1, с.90-101.

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

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