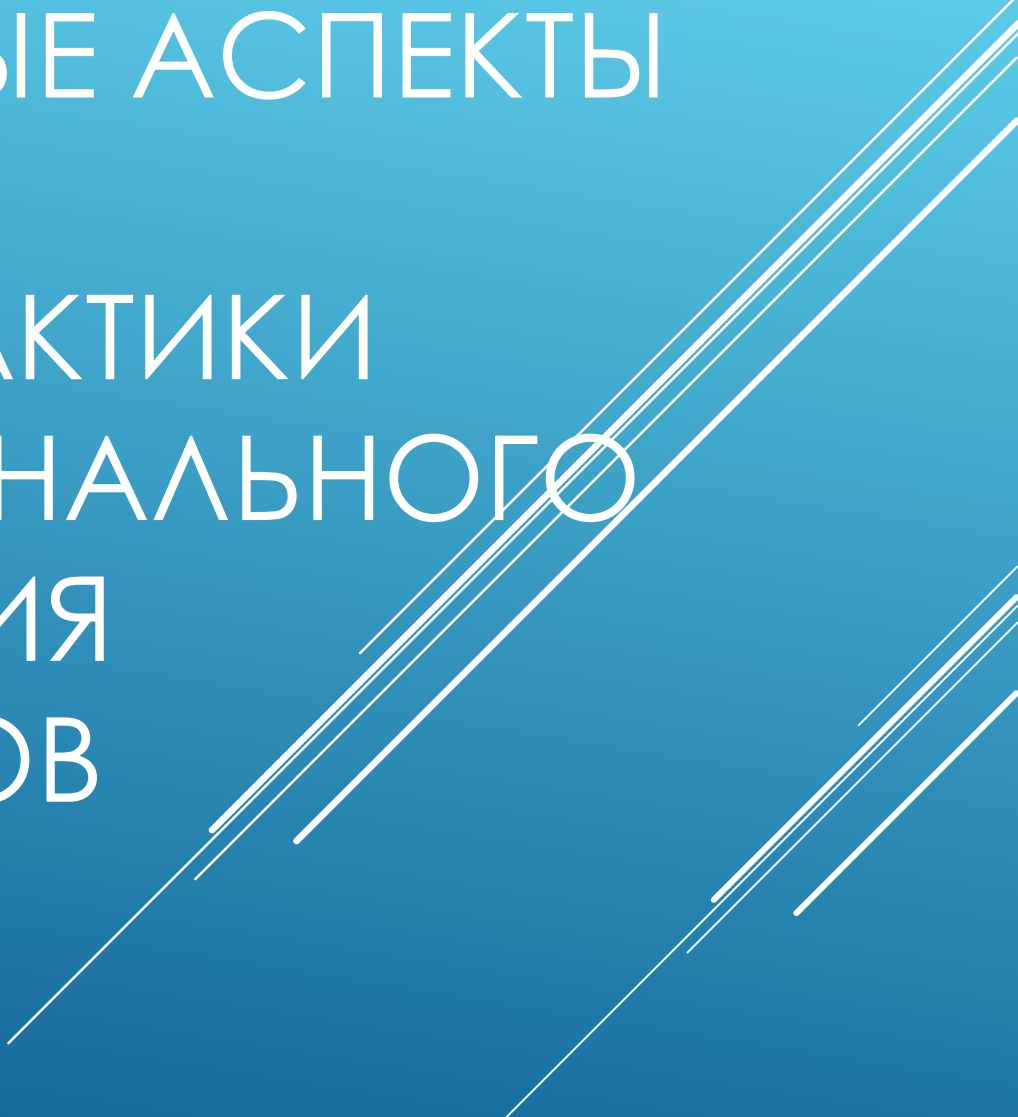


ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ
ПРИЧИН И
ПРОФИЛАКТИКИ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ
ПЕДАГОГОВ

The background is a solid blue color. On the right side, there are several white, parallel diagonal lines that create a sense of movement and depth. The text is centered on the left side of the image.

О СЕБЕ

Бакалдин Сергей Витальевич

- ▶ Психолог-психоаналитик
- ▶ Кандидат психологических наук
- ▶ Специалист, тренинговый аналитик, супервизор Евразийской Конфедерации Психоаналитической психотерапии
- ▶ Ведущий обучающих программ по психоанализу

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС

Стресс- нервно-психическое перенапряжение, вызванное сверхсильным воздействием, адекватная реакция на которое ранее не сформирована и изыскивается в сложившейся чрезвычайной ситуации.

Ганс Селье (1907-1982) создатель психологической теории стресса.

Стресс – совокупность адаптационно-защитных реакций организма на воздействия, вызывающие физическую или психическую травму.

1) тревога, 2) сопротивление, 3) истощение.

Напряжение, закономерно возникающее в процессе работы, необходимое для решения производственных задач.


Эмоциональный стресс.

- ▶ Австресс – оказывает положительное мобилизующее влияние.
- ▶ Дистресс – действует угнетающе.

Пути разрешения стресса

- ▶ Симптомы дистресса: депрессия, нервозность, негативные эмоции, чувство одиночества и неадекватности, ощущение предстоящего срыва и даже покушение на самоубийство.

Симптоматика организованного дистресса

- ▶ Страх не справиться с работой.
 - ▶ Страх допустить ошибку.
 - ▶ Страх быть обойдѐнным другими.
 - ▶ Страх потерять работу.
 - ▶ Страх потерять собственное Я.
 - ▶ человек винтик – инструмент.
- 



Выгорание является
эмоциональным истощением,
вытекающим из стресса
межличностного
взаимодействия.

Cristina Maslach

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ



Синдром Профессионального Выгорания

Выгорание – это одна из актуальнейших проблем современности и основная причина депрессий, лидирующих среди психосоматических заболеваний



Герберт Фройденберг



- ▶ Специалисты «альтруистических» профессий
- ▶ Сфера человек – человек
- ▶ Основной инструмент – коммуникация.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ
ВЫГОРАНИЕ



- ▶ Педагоги
- ▶ Медики
- ▶ Психологи
- ▶ Социальные работники
- ▶ Менеджеры, офисные сотрудники
- ▶ Полицейские
- ▶ Священники

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ



ВЫБОР ПРОФЕССИИ



Выгорание
становится
нашим, когда
мы ещё только
выбираем
профессию.

О чём мы
думаем, когда
выбираем
профессию?

- ▶ Что вы знали про работу учителя, когда её выбирали?
- ▶ Зачем вы стали учителем?
- ▶ А почему именно в эту профессию?
- ▶ Чем вы платите за свой профессиональный рост?
- ▶ Что в вашем развитии привело вас эмоциональному выгоранию?

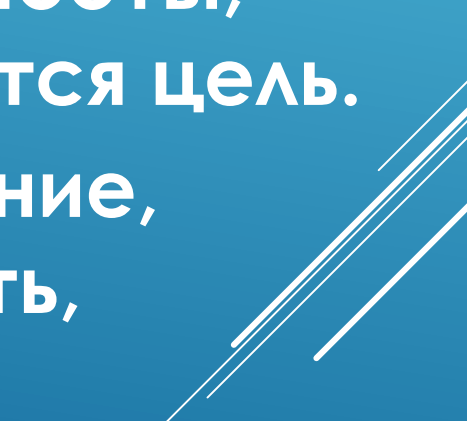
ВОПРОСЫ К СЕБЕ



ЭТОТ ПРЕКРАСНЫЙ МИР ИЛЛЮЗИЙ

Хорошо горит высоко идеализированный профессионал. На студенческой скамье кажется, что еще не много и ты станешь Мастером, Учителем с Большой Буквы. Будешь учить любимому предмету и получать благодарную любовь учеников и их родителей!

ПРОЯВЛЕНИЯ ВЫГОРАНИЯ

- Развивается отрицательное отношение к себе, к работе, к ученикам.
 - Преобладают отрицательные эмоции.
 - Уходят силы, энтузиазм и иллюзии, яркость восприятия, радость работы, сочувствие и понимание, теряется цель.
 - Работа приносит разочарование, апатию, цинизм, отстранённость, подозрительность.
- 




У нас всё хорошо...

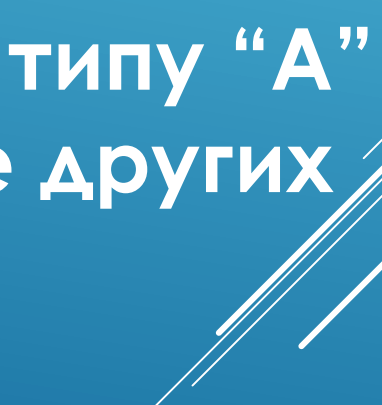
КОМПОНЕНТЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

- ▶ Чувство эмоционального и физического истощения.
- ▶ Тенденция развивать отрицательное отношение к клиентам.
“Дегуманизация” или
“деперсонализация”.
- ▶ Развитие негативного отношения к себе и своей работе. “потеря ощущения личных достижений”

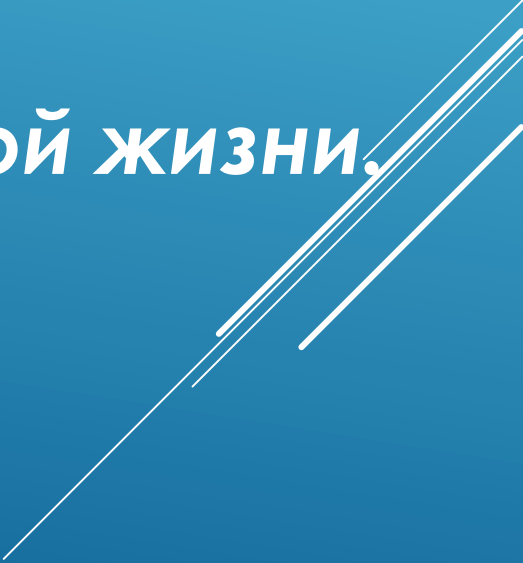
ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ

- ▶ Личностные
 - ▶ Организационные
 - ▶ Социальные
- 

ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

- ▶ авторитаризм
 - ▶ низкий уровень эмпатии
 - ▶ ригидность
 - ▶ низкая мотивация работы
 - ▶ поведение в стрессе по типу “А”
 - ▶ трудоголизм, отсутствие других интересов
 - ▶ идеализм
- 

Поведенческий тип А характеризуется:

- ▶ агрессивностью,
 - ▶ амбициозностью,
 - ▶ активностью в общественной жизни.
- 

Люди с поведением по типу А

- ▶ слишком настроены на конкуренцию и успех;
- ▶ они ощущают нехватку времени,
- ▶ им трудно расслабиться,
- ▶ они становятся нетерпеливы и злятся, встречаясь с задержками во времени или с людьми, которых считают некомпетентными.
- ▶ на вид они кажутся самоуверенными, но на самом деле их постоянно терзает чувство неуверенности в себе;
- ▶ они заставляют себя делать все больше за все меньшее время.

Люди с поведением по типу В

- 1) могут расслабляться без чувства вины;
- 2) могут работать без ажиотажа;
- 3) у них нет чувства нехватки времени и сопровождающего его нетерпения;
- 4) они не злятся по пустякам.

Поведенческий тип Б характеризуется:

- ▶ *низкой агрессивностью,*
- ▶ *низкой амбициозностью,*
- ▶ *низкой активностью в общественной жизни*

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ, ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Ролевая конфликтность и неопределённость.

- ❑ Нет четких служебных обязанностей.
- ❑ Непредсказуемость.
- ❑ Противоречивые требования и общая атмосфера неуверенности.

Профессиональные ситуации, в которых

- ❑ Совместные действия не согласованы,
- ❑ Нет интеграции усилий,
- ❑ Присутствует конкуренция, а продукт труда зависит от слаженности действий.


Профессиональные задачи, характер руководства, степень ответственности.

- работа является многочасовой и напряженной
- не оценивается должным образом
- имеет трудноизмеримое содержание
- ответственность высокая, а реальных полномочий – нет
- характер руководства не соответствует содержанию работы.


- ▶ Чрезмерные требования к работе педагога.
- ▶ Педагог чувствуют дополнительную персональную ответственность и вовлеченность в судьбу ученика.
- ▶ Реальные стратегии руководства неоднозначны. Реальные полномочия по внесению изменений и принятию решений отличается от тех, которые определены школьной организацией и системой образования.
- ▶ Ответственность за принятие решений возлагается при отсутствии соответствующих полномочий.
- ▶ Личное удовлетворение от отдельных аспектов работы выше, чем удовлетворенность работой в целом.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОБЛЕМЫ.


Социальные факторы

- ▶ Отношение к профессии в социуме.
 - ▶ Реальные и идеальные требования.
 - ▶ Ресурсы, которые предоставляет общество профессии.
- 

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТРАВМЫ

- ▶ Противоречивость требований в реализации дидактических, воспитательных и организационно-административных задач.
 - ▶ Экзистенциальные вызовы, связанные в том числе и с обезцениванием труда учителя обществом.
 - ▶ Столкновение с негативными стереотипами об учителях.
 - ▶ Критика учениками, их родителями, руководством.
- 

ИСПЫТАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ

- 1) в преподаваемом предмете;
 - 2) в педагогической в вопросах дидактики и вопросах воспитания;
 - 3) в коммуникативной компетентности;
 - 4) в психологической компетентности;
 - 5) в эмоциональной компетентности, необходимость распознавать свои и чужие эмоции и контролировать проявление своих эмоций.
- 

ПРИЗНАКИ «ГОРЯЩЕЙ» ОРГАНИЗАЦИИ

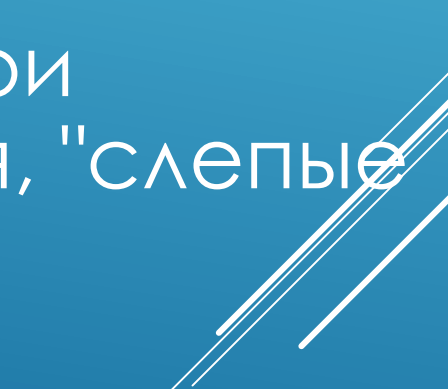
- ▶ Высокая текучесть педагогических кадров.
- ▶ Зависимость учителя от руководства, скрытый гнев на руководство, беспомощность и безнадежность.
- ▶ Прогрессирующее падение инициативы и творчества в деятельности учителя.
- ▶ Недостаток сотрудничества среди педагогического коллектива.
- ▶ Развитие критического отношения в противовес поддержке.
- ▶ Антагонистический групповой процесс.
- ▶ Поиск козла отпущения в организации.
- ▶ Рост чувства неудовлетворенности от работы.
- ▶ Проявления негативизма относительно роли или функции организации.

СОТРУДНИК «ХОРОШО СГОРАЕТ», КОГДА:

- ▶ его реальные возможности не соответствуют требованиям, предъявляемым руководителем
- ▶ чувствует тотальный контроль вместо получения желанной самостоятельности
- ▶ нет места творческой самореализации
- ▶ отсутствует адекватное вознаграждение за работу, переживается как непризнание труда
- ▶ наличие конфликта между его этическими ценностями и реальной работой
- ▶ работа скучна и монотонна

НЕПРОДУКТИВНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ

- ▶ Я должен быть успешным со всеми моими учениками.
- ▶ Если дела у ученика идут не в желательном направлении, — это моя вина.
- ▶ Мои оценки, принятые педагогические решения и действия всегда должны быть точными и правильными.
- ▶ Все мои ученики и их родители должны меня любить и быть благодарны за мой труд.

- ▶ Прогресс в обучении должен происходить постепенно и неуклонно.
 - ▶ Мои ученики должны стремиться быть такими же ответственными, мотивированными и работающими, как я.
 - ▶ Я должен осознавать все свои иррациональные убеждения, "слепые пятна" и быть в состоянии их контролировать.
- 



ПОДВОДНЫЕ КАМНИ

- ▶ РИГИДНОСТЬ
- ▶ ИЗОЛЯЦИЯ
- ▶ АДДИКЦИИ



Ригидность

Профессионалы, склонные долго делать одно и то же и неизменным способом составляют группу риска. Соблазн простого воспроизведения удачных методик и приемов возрастает.

Внешние признаки:

- циничные шутки и замечания относительно своей профессии,
- трения с коллегами,
- чувства скуки, усталости, пустоты и подавленности.

ИЗОЛЯЦИЯ

- ▶ Отсутствие прямого обмена мнениями и точками зрения по любому вопросу коллегами, плюс установка на избегание неуспеха ограничивают доступ к творческим ресурсам.
- ▶ Любые шероховатости, в том числе и связанные с не зависящими от учителя обстоятельствами, в ситуации изоляции легко относятся на собственный счет
- ▶ Изоляция и причина и следствие ЭВ.

АДДИКЦИИ


- ▶ Борьба за успех в сочетании с интенсивным избеганием неудач оживляет защитный механизм отрицания, основу аддиктивного поведения. Желание хотя бы ненадолго "отключиться", почувствовать себя так, "как будто всё хорошо".
- ▶ То, что профессионал систематически не высыпается, "заигравшись" с компьютером, или стал больше пить, или неразборчив в связях, или импульсивно совершает ненужные покупки и т.д., рассматривается как невинные чудачества много работающего человека
- ▶ • Особый вид широко распространенной зависимости — «трудоголизм».

Когда Профессионал выгорел, он

- уходит из профессии, меняет работу,
- впадает в зависимости
- совершает суицид
- может вести себя настолько неадекватно (вызывающе, откровенно халтурить, избегать любой ответственности), что вынудит выгнать себя с работы. Причём в этом поведении «львиная доля» – неосознанного.


ЧТО ДЕЛАТЬ?


Никакая стратегия
не может
предотвратить
выгорание.




ДЕЙСТВИЯ

Личные

1. Признание: «Я – выгораю»;
 2. Хочу с этим бороться;
 3. Решить, что делать.
- 


- ▶ **Личная психотерапия.**
 - ▶ **Групповая психотерапия.**
 - ▶ **Организационная и коммуникативная подготовка (тренинги);**
 - ▶ **Балинтовские группы.**
- 

СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕЙСТВИЯ, ЖИЗНЬ ЗА ПРЕДЕЛАМИ РАБОТЫ.


- ▶ **Общественная жизнь: профсоюзная, волонтерская, очное участие в съездах, конференциях.**
 - ▶ **Просветительство.**
 - ▶ **Клубы по интересам.**
 - ▶ **Туризм, путешествия.**
 - ▶ **Другой образ жизни!**
- 

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ

- Со стороны руководства и администрации
- ❖ Обеспечение работникам возможностей профессионального роста, формирование благоприятных условий для профессиональной деятельности
- ❖ Оказание необходимой поддержки нуждающимся педагогам, работа над стимулированием и мотивацией их труда.
- ❖ Четкое распределить обязанности и нагрузку, продуманные должностные инструкции не перегружающие лишней деятельностью и излишней ответственностью. Участие педагогов в организации своей работы (в том числе критериев её оценки).
- ❖ Способствование организации здоровых взаимоотношений между педагогами.

- ❑ В учебные программы педагогических вузов 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.
 - ❑ Предоставление свободы выбора и творческой самореализации в рамках педагогического процесса.
 - ❑ Борьба за воплощение своих идеалов (готовность к победам и поражениям)
 - ❑ Это требует времени и сил!
- 

НЕКОТОРЫЕ ПРИЕМЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

- Поиск иррациональных установок
 - Специальные ритуалы
 - Ограничение рабочего дня
 - Позитивное мышление
 - Смена деятельности
 - Поддержка коллег
- 

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ

