



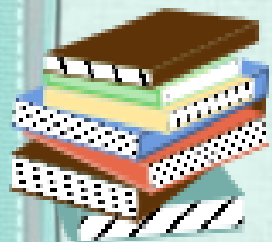
Муниципальное казенное учреждение  
муниципального образования город Краснодар  
Ресурсный Центр «Детство»



# Профилактика эмоционального выгорания и поддержка психологического здоровья педагогов



Педагог-психолог  
МКУ РЦ «Детство» г. Краснодара  
Федоренко С.Ю.



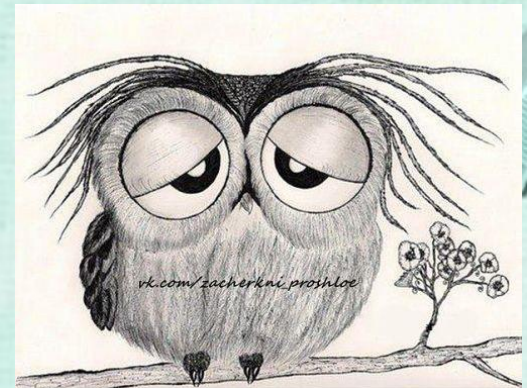
## *Из истории вопроса*

1. Впервые на явление выгорания обратили внимание американские психологи в 60-е годы 20 века.
2. В 1974 году – психиатр Х. Фрейденбергер – термин «burnout»
3. В 1982 году обратили внимания А. Мороу, Maslach, Pelman, Hartman., другие – свыше 1000 статей.
4. 20-е г. Россия – А.С. Шафранова, М.М. Рубинштейн, В.В. Бойко – 1996, Т.В. Форманюк – 1994.



# Синдром ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

*это комплекс, состоящий из  
поведенческой модели,  
психофизиологических компонентов и  
психологических переживаний, которые  
непосредственно влияют на уровень  
работоспособности*



И СНОВА ПОНЕДЕЛЬНИК...

# Причины возникновения СЭВ у педагогов

*(профессиональные риски)*

- **Повышенная ответственность педагога в выполнении своих профессиональных функций;**
- **Загруженность в течении рабочего дня;**
- **Высокая эмоциональная включенность в деятельность — эмоциональная перегрузка;**
- **Неблагоприятные социальные условия и психологическая обстановка на рабочем месте;**
- **Необходимость творческого отношения к своей профессиональной деятельности;**
- **Необходимость владения современными методиками и технологиями обучения.**



# *Стадии профессионального выгорания*



# ПЕРВАЯ СТАДИЯ

может формироваться на протяжении 3-5 лет

- 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;
- забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).



# ВТОРАЯ СТАДИЯ

## время формирования - от 5 до 10 лет

- снижение интереса к работе;
- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- возникают недоразумения с обучающимися и коллегами, преподаватель в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- нарастание апатии к концу недели;
- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

# ТРЕТЬЯ СТАДИЯ

## время формирования - от 10 до 20 лет

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было.



*Внешние и внутренние  
условия профессионального  
выгорания*

# *Личностный фактор*

Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства (А.Панс, 1982). Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он достаточно неуязвим по отношению к эмоциональному выгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее. Его развитию способствуют также неудовлетворенность человека 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 (Х.Кюйнарпуу), а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует объединение усилий, но при этом присутствует конкуренция (К.Кондо). А вот слаженная, согласованная коллективная работа в ситуации распределенной ответственности как бы предохраняет работника от развития синдрома эмоционального сгорания, несмотря на то, что рабочая нагрузка может быть существенно выше.

# *Организационный фактор*

На развитие «сгорания» влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (т.н. не четко определены функциональные обязанности) либо работа, не получающая должной оценки. При этом негативно сказывается не раз подвергавшийся критике стиль руководства, при котором «шеф» не позволяет сотруднику проявлять самостоятельность и тем самым лишает его чувства ответственности за свое дело и осознания значимости, важности выполняемой работы.



# *Направления работы с педагогами*

## Профилактическое

*обучение социальным  
(коммуникативным)  
навыкам*

*обучение навыкам  
самоуправления,  
самообладания,  
эффективным  
технологиям*

## Реабилитационное

*восстановление  
психоэнергетического  
потенциала*

*актуализация  
личностных ресурсов  
обретение смысла  
профессиональной  
деятельности*

*укрепление веры в  
собственные силы*

## Формы работы

*просвещение, тренинги,  
консультации (групповые и  
индивидуальные)*

# *Способы профилактики эмоционального выгорания и поддержка психического здоровья педагогов*

- **Определить краткосрочные и долгосрочные цели**
- **Использовать «тайм-ауты»**
- **Овладеть умениями и навыками саморегуляции**
- **Уйти от ненужной конкуренции**
- **Поддерживать хорошую физическую форму**
- **Поддерживать эмоциональное общение**
- **Здоровый, полноценный сон**
- **Регулярный, правильный отдых**





# 1. Физиологическая саморегуляция

**«Болезни души неотделимы от болезней тела»**

**Спутник стресса – это мышечный зажим. Мышечный зажим – остаточное явление напряжения, появившееся из-за отрицательных эмоций и нереализованных желаний.**

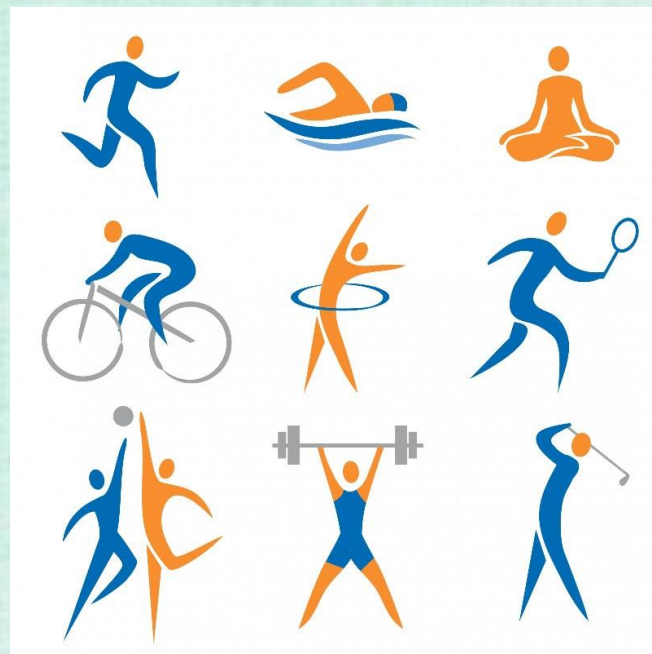
**«Мышечный панцирь».**

**Он образуется у людей, не умеющих отдыхать, то есть снимать стресс.**

# Способы физиологической саморегуляции

➤ Различные движения потягивания и расслабления мышц

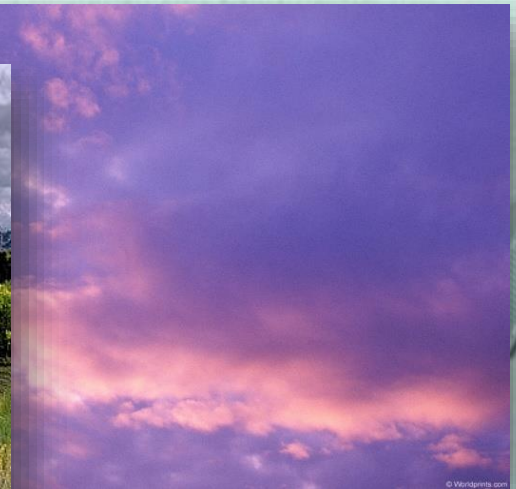
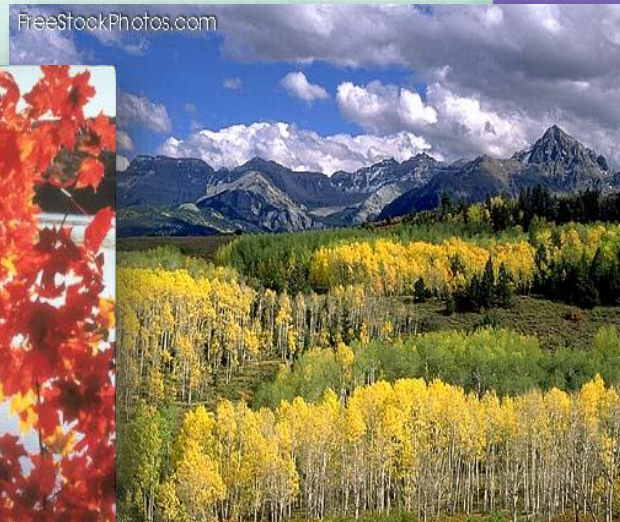
➤ Посещение бассейна, тренажерного зала, занятия йогой и т.д.





# Способы физиологической саморегуляции:

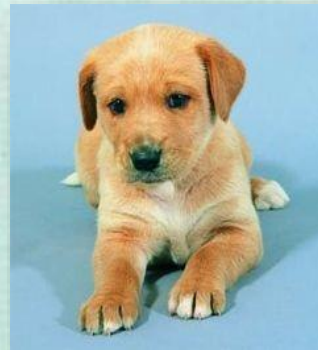
РЕЛАКСАЦИЯ — это метод, с помощью которого можно частично или полностью избавляться от физического или психического напряжения





## 2. ЕСТЕСТВЕННЫЕ СПОСОБЫ РЕГУЛЯЦИИ ОРГАНИЗМА

- длительный сон
- вкусная еда
- общение с природой и животными
- движение, танцы
- музыка
- баня, сауна, массаж





# 3. Способы эмоциональной саморегуляции

- смех, улыбка, юмор
- размышления о хорошем, приятном
- рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном, фотографий, других приятных или дорогих вещей
- мысленное обращение к высшим силам



# Способы эмоциональной саморегуляции



- купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах
- вдыхание свежего воздуха
- чтение стихов
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так
- занятие любимым делом - хобби



# *Самовнушение и самопоощрение*



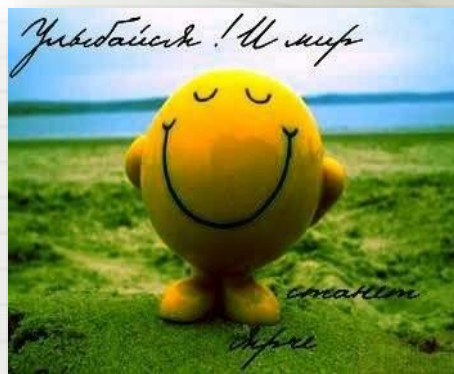
- **находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3–5 раз в случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить себя, мысленно говоря:**

**«МОЛОДЕЦ!», «УМНИЦА!», «ЗДОРОВО ПОЛУЧИЛОСЬ!», «Я ОТЛИЧНО СПРАВИЛАСЬ!», «КАК Я ЛЮБЛЮ СЕБЯ!»**

**Дарите себе подарочки и милые безделушки**



# ГЛАВНЫЙ СЕКРЕТ- УЛЫБКА!!!



*Спасибо за  
внимание!!!!*



## *Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко в модификации Е.Ильина*

1. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
2. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
3. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
4. Моя работа притупляет эмоции.
5. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
6. Работа приносит мне все больше удовлетворения.
7. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
8. Из-за усталости или напряжения я уделяю своим делам меньше внимания, чем положено.
9. Я спокойно воспринимаю претензии ко мне начальства и коллег по работе.
10. Общение с коллегами по работе побуждает меня сторониться людей.
11. Мне все труднее устанавливать и поддерживать контакты с коллегами.
12. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
13. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы.
14. Я очень переживаю за свою работу.
15. Коллегам по работе я уделяю внимания больше, чем получаю от них.



16. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
17. Последнее время меня преследуют неудачи на работе.
18. Я обычно проявляю интерес к коллегам и помимо того, что касается дела.
19. Я иногда ловлю себя на мысли, что работаю автоматически, без души.
20. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
21. Успехи в работе вдохновляют меня.
22. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется почти безвыходной.
23. Я часто работаю через силу.
24. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
25. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
26. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
27. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
28. Обычно я тороплю время: скорее бы рабочий день кончился.
29. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
30. Моя работа меня очень разочаровала.
31. Мои требования к выполняемой работе выше, чем-то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
32. Моя карьера сложилась удачно.
33. Если предоставляется возможность, я уделяю работе меньше внимания, но так, чтобы этого никто не заметил.
34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.
35. Моя работа плохо на меня повлияла – обозлила, притупила эмоции, сделала нервным



## Обработка данных

Признаки, включенные в тот или иной симптом «выгорания», имеют разное значение при определении его тяжести. Поэтому в процессе разработки теста наибольшую оценку – 10 баллов – получили от компетентных судей те признаки, которые наиболее показательны для симптома.

Ниже приводится «ключ» к методике – перечисляются симптомы и соответствующие им номера утверждений (признаков). Знак перед номером означает ответ «да» (+) или «нет» (-); в скобках указаны баллы, проставляемые за данный ответ.

В соответствии с «ключом» определяется сумма баллов для каждого симптома «выгорания», а затем — сумма по всем симптомам, т.е. его итоговый показатель.

### **Симптом «Неудовлетворенность собой»:**

-1 (3), +6 (2), +11 (2), -16 (10), -21 (5), +26 (5), +31 (3)

### **Симптом «Загнанность в клетку»:**

+2 (10), +7 (5), +12 (2), +17 (2), +22 (5), +27 (1), -32 (5)

### **Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»:**

+3 (5), +8 (5), +13 (2), -18 (2), +26 (3), +28 (3), +33 (10)

### **Симптом «Эмоциональная отстраненность»**

+4 (2), +9 (3), -14 (2), +19 (3), +24 (5), +29 (5), +34 (10)

### **Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»:**

+5 (5), +10 (3), +15 (3), +20 (2), +25 (5), +30 (2), +35 (10)

**Выводы:** Сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так:

**9 и менее баллов** – не сложившийся симптом,

**10-15 баллов** – складывающийся симптом,

**16 и более баллов** – сложившийся симптом.

Соответственно сумма баллов по всем симптомам, равная 45 и менее, свидетельствует об отсутствии «выгорания», сумма баллов от 50 до 75 – о начинающемся «выгорании», сумма 80 баллов и выше - имеющемся «выгорании».