

## Методическая разработка «Профилактика профессионального (эмоционального) выгорания педагогов»

### Введение.

**Актуальность разработки.** Современная система школьного образования предъявляет значительные требования ко всем аспектам деятельности педагога. Высокий темп работы, большая интеллектуальная нагрузка, постоянное нахождение в центре внимания неизбежно приводят к физической и эмоциональной усталости. Но для качественного выполнения своих профессиональных обязанностей педагогам необходимо противостоять влиянию эмоциональных факторов профессиональной среды. Если педагогу не удастся справиться с профессиональными трудностями, тогда он постоянно прибывает в стрессовом состоянии, которое может повлечь за собой негативные последствия:

- снижение работоспособности, ухудшение качественных и количественных показателей работы;
- снижение адаптационных возможностей организма;
- личностные деформации и стресс-синдромы (переживания одиночества, выгорания, депрессии, хронической усталости и др.);
- болезни адаптации (язвенная болезнь желудка, инфаркт миокарда, гипертония, бронхиальная астма, нефросклероз и др.).

Серьезным препятствием в работе педагога может стать «синдром профессионального (эмоционального) выгорания». Согласно современным данным, под "выгоранием" понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность (чувство эмоциональной опустошенности и усталости от работы), деперсонализацию (циничное отношение к труду и объектам своего труда) и редукцию профессиональных достижений (возникновение чувства некомпетентности в профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней) [2].

Осознавая существование проблемы профессионального выгорания в педагогической среде, мы решили начать с профилактики данного синдрома. Для педагогических работников школы был разработан курс психологических занятий по профилактике профессионального (эмоционального) выгорания. Курс занятий рассчитан на 2 дня, длительность 1 дня – 2-3 часа, 2 дня – 4-5 часов.

1 день занятий представляет собой ознакомление с теоретическими аспектами синдрома профессионального выгорания, проведение методик на определение уровня профессионального выгорания.

2 день занятий – тренинговое занятие «Школа – дом родной (?) (!)».

Занятия с педагогами проводились в период весенних каникул 27 и 28 марта 2015 года. В первый день в диагностической и лекционной части приняли участие все педагоги коллектива школы – 40 человек.

**Цель занятий** – профилактика профессионального (эмоционального) выгорания педагогов школы, формирование умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья через активизацию личностных ресурсов.

### Задачи занятий:

- познакомить педагогов с понятием «синдрома профессионального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики;
- снизить уровень психического выгорания и эмоционального напряжения;
- содействовать активизации личностных ресурсных состояний;
- сформировать установку на сохранение и укрепление психического здоровья.

### **Ожидаемые результаты:**

- снижение уровня психического выгорания (анкеты-отзывы, самоанализ).
- активизация личностных ресурсов (анкеты-отзывы);
- улучшение настроения и самочувствия (анкеты-отзывы, наблюдение).

### **Реализация методической разработки.**

Первая часть занятия была посвящена знакомству с теоретическим аспектом феномена профессионального выгорания (см. приложение 1). Далее проводилась методика диагностики профессионального выгорания В.В. Бойко (см. приложение 2). В целях избегания социально желательных ответов, педагогам было предложено не подписывать бланки, а указать только свой педагогический стаж. Также педагогам предложили нарисовать рисунок на тему «Мое настроение на работе», анализ которого проводился коллективно после рисования, а также индивидуально по запросам педагогов.

При обработке результатов методики все бланки педагогов были разделены на 3 группы:

1 группа – педагоги со стажем работы до 10 лет – 10 человек;

2 группа – педагоги со стажем работы от 10 до 20 лет – 12 человек;

3 группа – педагоги с более чем 20-летним стажем работы – 18 человек.

После обработки данных были получены следующие результаты:

Количественный показатель по каждой из фаз синдрома эмоционального выгорания показал, что фаза напряжения сформировалась у 13 % педагогов, в стадии формирования данная фаза находится у 33%, напряжение не сформировалось у 54 % педагогов. Тревожное напряжение, которое характеризует данную фазу, является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания.

Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» проявляется постепенно усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе не устранимы. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 79 % педагогов, складывающаяся - у 16 %, сложившаяся - у 5 %.

Симптом «неудовлетворенности собой» подразумевает под собой результат неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства; человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 30 % педагогов, складывающаяся – у 27 %, сложившаяся – у 43 % педагогов.

Симптом «загнанности в клетку» возникает, когда психотравмирующие обстоятельства давят на человека и устранить их невозможно, приходит чувство безысходности. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 65 % педагогов, складывающаяся – у 26 %, сложившаяся – у 9 %.

Симптом «тревоги и депрессии» характеризуется чувством неудовлетворенности выполняемой деятельности и собой. Он вызывает напряжение в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте работы. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 60 %, складывающаяся – у 26 %, сложившаяся – у 14 % педагогов.

В наиболее многочисленную группу педагогов с несформировавшейся фазой напряжения вошли специалисты со стажем работы до 10 лет. Это говорит о том, что напряжение у педагогов, имеющих перспективу профессионального развития, возникает реже.

Фаза резистенции характеризуется стремлением человека к психологическому комфорту, снижению давления внешних обстоятельств. Данная фаза не сформировалась у 18%, в стадии формирования у 30%, сформировалась у 52 % педагогов.

Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» проявляется в невозможности определять разницу между двумя отличающиеся явлениями: экономичным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. Если эмоциональный фон уходит в сторону отрицательных переживаний или его интенсивность не соответствует раздражителям, то это является признаком неадекватности. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 15 %, складывающаяся – у 37 %, сложившаяся – у 58% педагогов.

Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» проявляется в притуплении эмоционального реагирования относительно других людей, их потребностей и чувств. Не

сложившаяся симптоматика выявлена у 23 %, складывающаяся – у 34 %, сложившаяся – у 43 % педагогов.

Симптом «расширения сферы экономии эмоций» приобретает негативное значение, если данная форма защиты осуществляется в непрофессиональной деятельности, проявляясь как пресыщение общением, замкнутость, дистанцирование. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 10 %, складывающаяся – у 31 %, сложившаяся – у 49 % педагогов.

Самой многочисленной группой с признаками сформированности фазы резистенции оказались специалисты со стажем работы от 10 до 20 лет, имеющие высокие квалификационные показатели, что позволяет предполагать наличие некоторой профессиональной стагнации, но при сохранной потребности в профессиональном развитии, которое по разным причинам не может быть реализовано.

Фаза истощения не сформировалась у 63 %, в стадии формирования данная фаза находится у 35%, сформировалась у 2 % педагогов. Это состояние характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится атрибутом личности.

Симптом «эмоционального дефицита» проявляется в том случае, когда человек не в состоянии войти в положение, сочувствовать и сопереживать. В осложненной форме все реже проявляются положительные эмоции, преобладают резкость, грубость, раздражительность. Не сложившаяся симптоматика этого синдрома выявлена у 70%, складывающаяся – у 24 %, сложившаяся – у 6 % педагогов.

Симптом «эмоциональной отстраненности» почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. При этом в других сферах человек проявляет всю гамму эмоций. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 59 %, складывающаяся – у 35 %, сложившаяся – у 2% педагогов.

При наличии симптома «личностной отстраненности или деперсонализации» отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессиональной деятельности. Могут проявляться агрессивные реакции. В этих случаях активизируются невротоподобные или психопатические особенности личности. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 71 %, складывающаяся – у 24 %, сложившаяся – у 5 % педагогов.

Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» проявляется на уровне физического и психического самочувствия и характеризуется ухудшением настроения, негативными ассоциациями, бессонницей, чувством страха, психовегетативными реакциями и многим другим. Не сложившаяся симптоматика выявлена у 72%, складывающаяся – у 21 %, сложившаяся – у 7 % педагогов.

В каждой из 3 групп педагогов, разделенных по педагогическому стажу, находились специалисты, демонстрирующие признаки истощения. Поэтому нельзя утверждать, что уровень эмоционального выгорания педагогов напрямую зависит от их стажа работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что у 45 % педагогов синдром эмоционального выгорания отсутствует. 33% педагогов имеют средний уровень эмоционального выгорания, а для 22% характерен высокий уровень эмоционального напряжения, что может привести к эмоциональному выгоранию. Следовательно, больше половины педагогов школы подвержены эмоциональному выгоранию.

После анализа полученных данных и их коллективного обсуждения, педагогам было предложено посетить тренинговое занятие.

Вторая часть работы по профилактике эмоционального выгорания представляла собой четырехчасовое занятие. Цель занятия – анализ своего уровня эмоционального выгорания педагогами, поиск внутренних ресурсов для осуществления успешной профессиональной деятельности.

Структура занятия соответствует классической структуре тренингового занятия:

- Знакомство, принятие групповых правил;
- Разминка;
- Введение в тему занятия (в основное содержание);
- Упражнения и процедуры, позволяющие освоить основное содержание занятия;
- Рефлексия прошедшего занятия;
- Ритуал прощания.

Во второй части работы по профилактике профессионального выгорания приняли участие 18 человек.

В качестве разминки были предложены следующие упражнения (см. приложение 3):

- ✓ «Мое состояние»;
- ✓ «Пересядьте те кто...»;
- ✓ «Найди пару».

В основную часть работы были включены следующие упражнения (см. приложение 3):

- ✓ «Ежедневник»;
- ✓ «Мои достижения»;
- ✓ «Бокал удовольствия»;
- ✓ «Вселенная».

Обязательным условием завершения занятия была процедура рефлексии полученного опыта. Педагоги делились своими мнениями, эмоциональными переживаниями, предлагали свои приемы преодоления стрессовых ситуаций. Также педагоги оставили отзывы о посещении занятий.

#### **Оценка эффективности работы.**

Проанализировав отзывы педагогов о посещении занятий по профилактике эмоционального выгорания, мы пришли к выводу, что для большей части педагогического коллектива занятия оказались полезны.

Через месяц после окончания курса занятий мы попросили педагогов анонимно ответить на вопросы анкеты (см. приложение 4) и еще раз нарисовать рисунок «Мое настроение на работе». Проанализировав полученные данные, мы пришли к выводу, что 80% педагогов, посетивших тренинговое занятие, ощущают себя на работе эмоционально лучше, чем месяц назад. 50% педагогов, используют для улучшения своего эмоционального состояния приемы и техники, с которыми познакомились на занятиях.

Считаем, что цель курса по профилактике профессионального выгорания педагогов нами достигнута, поставленные задачи выполнены.

#### **Список использованной литературы:**

1. Бойко В.В. Психоэнергетика (краткий справочник). СПб, Питер, 2008. - 416 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других/В.В. Бойко. – М.: Наука, 1996. – 154 с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. 2-е издание, переработанное. Спб.: Питер, 2009 – 336 с. Ил. – «Серия практическая психология».
4. Интернет – ресурс: <http://azps.ru/>
5. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013;
6. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности [Текст]: руководство / В.Е. Орел. - М.: Институт психологии РАН, 2005. – 330 с.
7. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания [Текст]: практико-ориентированный семинар / Наталия Осухова, Виктория Кожевникова // Школьный психолог. – 2006.- № 16.
8. Тренинг личностного роста «Кузнец своего счастья», Чернова Г.Р., ЛГУ им. А.С. Пушкина, факультет психологии, май 2011 года.

#### *Приложение 1*

#### **Теоретические основы синдрома профессионального (эмоционального) выгорания**

Синдром профессионального выгорания – это состояние психического, эмоционального и физического изнеможения, проявляющееся в профессиях группы «человек – человек». 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» [6].

Выделяют пять ключевых групп симптомов, характерных для синдрома эмоционального выгорания [3]:

1. Физические симптомы: усталость, физическое утомление, истощение; изменение веса; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья, в т. ч. по ощущениям; затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожь; повышение артериального давления; язвы и воспалительные заболевания кожи; болезни сердечно - сосудистой системы;

2. Эмоциональные симптомы: недостаток эмоций; пессимизм, цинизм в работе и личной жизни; безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность, раздражительность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других – люди становятся безликими, как манекены; преобладает чувство одиночества;

3. Поведенческие симптомы (рабочее время более 45 часов в неделю; во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи – падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение);

4. Интеллектуальное состояние (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах – тренингах, образовании; формальное выполнение работы);

5. Социальные симптомы (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег).

Таким образом, синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сфере жизни.

В ходе исследования учеными были выявлены негативные последствия выгорания, такие как: межличностные, установочные, поведенческие, психофизиологические.

- Межличностные проявляются в социальных, семейных отношениях, в рабочих конфликтах или напряжении при общении с коллегами, деловыми партнерами, клиентами и т. д. Домой «выгорающие» на работе люди часто возвращаются раздражительными и эмоционально истощенными и не могут освободиться от рабочих проблем даже в кругу друзей и семьи.

- Установочные последствия проявляются в развитии негативных установок по отношению к клиентам, работе, организации или к себе, в отчуждении работы и как следствие в снижении лояльности и привлекательности работы в данной организации.

- Поведенческие последствия проявляются как у отдельного работника, так и на уровне организации. «Выгоревший» персонал прибегает к неконструктивным или неэффективным моделям поведения, чем усугубляют собственное переживание дистресса и повышают напряженность вокруг себя, что сказывается на снижении качества работы и коммуникаций. Психологическая атмосфера в организации ухудшается, текучесть кадров возрастает, конфликтность повышается, снижаются количественные и качественные показатели работы.

- Психофизиологические последствия выражаются в психосоматических расстройствах, бессоннице, головных болях и др.

В. В. Бойко эмоциональное выгорание описывает как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [2].

Синдром выгорания может быть опознан по трем описанным в определении К. Маслач симптомам [3]:

1. Эмоциональное истощение. У работника появляется хроническая усталость, снижается настроение, иногда уже при одной только мысли о работе, также наблюдаются расстройства сна, диффузные телесные недуги, усиливается подверженность болезням.

2. Деперсонализация – дегуманизация. Отношение к коллегам, да и к тем, кто нуждается в его помощи, становится негативным, даже циничным, появляется чувство вины, человек выбирает автоматическое «функционирование» и всячески избегает нагрузок.

3. Переживание собственной нерезультативности. Человек страдает от недостатка успеха, признания, а также от потери контроля над ситуацией, постоянно чувствует собственную несостоятельность и чрезмерность предъявляемых к нему требований [5].

### **Условия (факторы) профессионального выгорания.**

#### **Личностный фактор.**

Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства. 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 способствует 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, а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция. 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 руководитель 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 [7].

### **Стадии профессионального выгорания.**

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии.

#### Первая стадия:

- начинается приглушение эмоций, сглаживания 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: «Оставьте меня в покое!»
- наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, сбои выполнении каких – либо двигательных действий. Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий специалистом на фоне ощущения нервно – психической напряженности.

#### 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;
- у специалиста падает интерес к работе, к общению (желание «никто бы меня не трогал»);
- происходит нарушение сна, головные боли по вечерам;
- повышается раздражительность;
- увеличивается число простудных заболеваний.

#### Третья стадия (личностное выгорание):

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- проявляется полная потеря интереса к работе, эмоциональное безразличие, отупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил;
- появление хронических заболеваний (сердечно – сосудистая система, желудочно–кишечный тракт) [3].

### **Группы риска.**

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании?

#### **I группа**

Сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Это:

- руководители
- менеджеры по продажам
- медицинские работники
- социальные работники
- консультанты
- преподаватели и т.п.

Причем особенно быстро «выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально – психологические особенности, которые не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт.

#### **II группа**

Люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой. Например, это может быть женщина, переживающая внутреннее противоречие между работой и семьей, а также прессинг в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

#### **III группа**

Работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места.

#### **IV группа**

На фоне перманентного стресса синдром выгорания проявляется в тех условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, в которой он должен проявить высокую эффективность. Например, после лояльных условий обучения в высшем учебном заведении на дневном отделении молодой специалист начинает выполнять работу, связанную с высокой ответственностью, и остро чувствует свою некомпетентность. В этом случае симптомы профессионального выгорания могут проявиться уже после шести месяцев работы.

#### **V группа**

Жители крупных мегаполисов, которые находятся в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах [7].

### **Профилактика и психологическая помощь.**

- освоение разных способов снятия напряжения и различных способов саморегуляции (психическая саморегуляция)

- развитие творческого подхода к деятельности;
- креативность (нестандартный подход к делу);
- восстановление смысла работы (получение обратной связи о своей деятельности)
- взаимодействие и взаимообмен (тренинг эффективного взаимодействия);
- и другое.

*Приложение 2*

### **Методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко [1].**

#### Описание методики

Методика представляет собой опросник, предназначенный для диагностики синдрома

профессионального выгорания. Создана Бойко В.В. в 1996 году.

### Теоретические основы

В отличие от западных исследователей, В.В. Бойко предлагает классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям; в свою очередь для каждой стадии характерны те или иные симптомы. Это отличает опросник Бойко, например от опросника Маслач.

Профессиональное выгорание - относительно устойчивое состояние, симптомами которого являются снижение мотивации к работе, повышенная конфликтность и возрастающее недовольство от выполняемой работы, постоянная усталость, скука, эмоциональное истощение, раздражительность и нервозность и т.д. Также как реакция на стрессовые ситуации различна у разных людей, являясь индивидуальной реакцией, симптомы синдрома выгорания строго индивидуальны и не проявляются все одновременно, представляя собой индивидуальные вариации. Развитие синдрома зависит от комбинации профессиональных, организационных и личностных факторов стресса. В зависимости от доли той или иной составляющей процесса будет различаться и динамика развития синдрома. Важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще

В.В. Бойко рассматривает профессиональное выгорание с позиций общего адаптационного синдрома Г.Селье. Выделяют 3 стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется в виде 4 симптомов:

#### **1. Фаза напряжения.**

Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

#### **2. Фаза резистентности.**

Выделение этой фазы в самостоятельную, весьма условно. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственная дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

#### **3. Фаза истощения.**

Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Развитие синдрома эмоционального выгорания зависит от внешних и внутренних факторов. К группе внешних факторов относятся условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Среди них доминирующую роль в развитии синдрома эмоционального выгорания играют: дестабилизирующая организация деятельности (нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация); повышенная ответственность за исполняемые функции и результат труда; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал (у педагогов и воспитателей - это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития; у врачей - тяжёлые, неизлечимые больные и т.д.).

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относятся: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивное восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности (данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело); слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

### Внутренняя структура

Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал. В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным Бойко стадиям эмоционального выгорания:



• «НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств
2. Неудовлетворённость собой
3. «Загнанность в клетку»
4. Тревога и депрессия

• «РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование
2. Эмоционально-нравственная дезориентация
3. Расширение сферы экономии эмоций
4. Редукция профессиональных обязанностей

• «ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит
2. Эмоциональная отстранённость
3. Личностная отстранённость (деперсонализация)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения

### **Интерпретация**

Из методики может быть извлечено 16 показателей: 12 результатов шкал, 3 результата по факторам и 1 общий показатель.

Каждый из пунктов вносит различный вклад (выраженный в математическом коэффициенте) в значение шкалы. Соответствующее количество баллов (в скобках) зачисляется на ответ «да», если перед номером пункта стоит +, и на ответ «нет», если перед номером пункта стоит -:

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)
5. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
6. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
7. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
8. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)
9. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
10. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
11. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
12. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов - не сложившийся симптом
- 10-15 баллов - складывающийся симптом
- 16 и более - сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всём синдроме «эмоционального сгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «сгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Для получения результата по факторам необходимо сложить значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может колебаться от 0 до 120. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Для вычисления общего индекса необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360.

## Тренинговое занятие по профилактике профессионального выгорания педагогов МБОУ «СОШ №4»

**Тема** - «Школа – дом родной (!) (?)»

**Цель:** анализ своего отношения к профессиональной деятельности, поиск внутренних ресурсов для успешного продолжения деятельности.

**Оборудование:** диск со спокойной музыкой, ручки, бумага формата А 4, вырезанные из белой бумаги бокалы, цветные карандаши.

**Ход занятия.**

Ритуал приветствия участников тренинга, обсуждение и принятие групповых правил.

**Разминка [4]:**

- Упражнение «Мое состояние».

Цель – осознание своих переживаний и эмоций, настройка на работу.

Инструкция: расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

Ответьте на вопросы:

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело?
- Что хотелось бы получить от занятия?
- Что важного и значимого для себя вы получили от теоретического занятия?

- Упражнение «Пересядьте те, кто...»

Цель - помочь участникам ближе узнать друг друга.

- Стоящий в центре круга (сначала это тренер) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает общим признаком. Например, я скажу: "Пересядьте все те, кто родился весной" - и все, кто родился весной должны поменяться местами. При этом, тот, кто стоит в центре круга, должен постараться успеть занять одно из освободившихся мест, а кто останется в центре без места, продолжает игру.

После выполнения упражнения можно спросить у участников:

- Как вы себя чувствуете?
- Как ваше настроение?
- Не правда ли, общего в нас больше, чем различий?

- Упражнение «Найди пару».

Цель - развитие прогностических возможностей и интуиции; формирование у членов группы установки на взаимопонимание.

Каждому участнику при помощи булавки прикрепляется на спину лист бумаги. На листе имя сказочного героя или литературного персонажа, имеющего свою пару. Например: Крокодил Гена и Чебурашка, Илья и Петров и т.д.

Каждый участник должен отыскать свою "вторую половину", опрашивая группу. При этом запрещается задавать прямые вопросы типа: "Что у меня написано на листе?". Отвечать на вопросы можно только словами "да" и "нет". Участники расходятся по классу и беседуют друг с другом.

После окончания упражнения проводится рефлексия.

**Основная часть [8]:**

- Упражнение «Ежедневник».

Цель – осознание необходимости планирования своей деятельности, анализ важности ранжирования дел по значимости для каждого человека.

Инструкция:

Представьте себе свой среднестатистический день, вспомните все дела, которые вы делаете с самого утра и до вечера, выпишите их в столбик.

А теперь нарисуйте на листе А4 координатную прямую и подпишите оси следующим образом:



Распределите все написанные вами ежедневные дела в соответствующие плоскости.

После выполнения задания необходимо проанализировать и обсудить полученные участниками результаты:

- в какой плоскости получилось большее количество дел?
- давайте проанализируем дела, которые попали в категорию неприятных и необязательных дел (все, что способствует профессиональному выгоранию). Зачем мы выполняем их ежедневно? Кому они нужны?

- проанализировав написанные дела, можем ли мы переместить некоторые в другую плоскость?

- Упражнение «Бокал удовольствия».

Цель – вызывание положительных эмоций, активизация прошлого положительного опыта.

Включается спокойная музыка, участников просят закрыть глаза и вспомнить все, что вызывает у них положительные эмоции, доставляет им радость, приносит успокоение.

Затем на листах в форме бокала участникам предлагается изобразить все, что они себе представили. Это может быть как реальные, так и абстрактные рисунки.

После завершения наполнения бокалов удовольствия желающим предлагает рассказать, чем она наполнили свои бокалы. По желанию участников свои бокалы можно подарить друг другу.

- Упражнение «Мои достижения».

Цель – осознание прошлого положительно опыта, анализ важности прошлых достижений, развитие умения хвалить себя за прошлые успехи.

Участников просят вспомнить все свои достижения за последние 5 лет и записать их. Достижения могут быть как материального, так и нематериального характера. Записывать необходимо даже самые незначительные достижения. Если у кого-то из участников возникают трудности, другие участники могут назвать достижения этого человека вслух.

В конце упражнения проводится анализ достижений. Участники отвечают на вопросы:

- как мне удалось этого добиться? Что мне помогало? Что (может быть) сейчас мне мешает добиваться цели?

- важно ли уметь хвалить себя за выполнение промежуточных задач на пути к большой цели?

- Упражнение «Вселенная».

Цель – обмен положительными эмоциями, анализ умения других людей справляться с трудными ситуациями.

Каждому участнику предлагается написать на листочке все то, что помогает ему справляться с трудностями. Все участники опускают свои листочки в общую коробку, которая называется вселенной. Затем ведущий перемешивает листочки и предлагает каждому участнику взять для себя послание у вселенной. Участники по очереди читают, что подарила им вселенная, стараются понять, почему им попало именно это послание. Если у участника возникают трудности с интерпретацией послания, человек, написавший это послание, объясняет, что он имел в виду.

Тренинговое занятие завершается рефлексией полученного опыта, обсуждение эмоций и переживаний участников. Для анализа эффективности занятия участникам предлагается ответить на вопросы анкеты:

- Что важного и значимого для себя вы получили от занятия?

- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

- С какими чувствами вы завершаете занятие?

В качестве ритуала прощания проводится упражнение «Аплодисменты».

Ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого т т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

*Приложение 4*

#### **Анкета**

1. С каким настроением вы чаще всего приходите на работу?
2. С каким настроением вы обычно уходите с работы?
3. Возникают ли у вас в последнее время проблемы со здоровьем, связанные с работой?
4. Планируете ли вы в ближайшем будущем работать над новыми проектами, разрабатывать новые идеи?
5. Пользуетесь ли вы в своей повседневной жизни психологическими приемами, с которыми познакомились на тренинговом занятии «Школа – дом родной (!) (?)»? Если да, то какими?