

# Синдром профессионального выгорания педагога

Согласно современным данным под **профессиональным выгоранием** понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения.

*Многие исследования показывают, что педагог — это профессия, которая в большей степени подвержена влиянию выгорания.*

Это связано с тем, что в современных условиях деятельность преподавателя буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание:

- *большое количество социальных контактов за рабочий день,*
- *высокая ответственность,*
- *необходимость быть все время в форме.*

По причине хронического переутомления преподаватель становится не готовым к позитивному принятию нововведений, повышению собственной профессиональной компетентности.

## Можно выделить три основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагога:

- на первой начальной стадии у преподавателей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли студенту планируемый вопрос, и т. д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;
- на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», нарастание апатии к концу недели, увеличение числа простудных заболеваний, повышенная раздражительность.
- третья стадия — собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил. Однако профессиональное выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обращать внимание на факторы, способствующих развитию этого явления.

**Можно выделить три группы факторов, оказывающих влияние на развитие синдрома выгорания:**

**К личностным факторам риска «выгорания»** относятся склонность к интроверсии; реактивность; низкая или чрезмерно высокая эмпатия; жесткость и авторитарность по отношению к другим; низкий уровень самоуважения и самооценки и др. В ряде исследований обнаружилось, что наиболее подвержены «выгоранию» трудоголики — те, кто решил посвятить себя реализации только рабочих целей, полностью поглощен работой, постоянно трудится без отдыха, ежедневно работает с полной самоотдачей и ответственностью, в ущерб другим личным интересам и потребностям.

**Статусно-ролевые факторы** риска выгорания включают ролевой конфликт; ролевую неопределенность; неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом (самоактуализацией); низкий социальный статус; ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность; отверженность в значимой (референтной) группе.

**К корпоративным (профессионально-организационным) факторам** риска выгорания относятся нечеткая организация и планирование труда; монотонность работы; вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки; строгая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках исполнения; негативные или «холодные» отношения с коллегами, недостаточная поддержка со стороны коллег; конфликты, конкуренция; дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки; др.

Знание стадий и факторов синдрома профессионального выгорания позволит более серьезно относиться к своевременной профилактике развития этого синдрома. Своевременная профилактика выгорания включает в себя следующие направления работы.

**1. Помоги себе сам.** Педагог, используя методы саморегуляции, релаксации, может ликвидировать первые симптомы синдрома профессионального выгорания. Саморегуляция необходима, чтобы успокоиться, восстановиться и активизироваться. Можно использовать следующие способы саморегуляции:

- Активизация чувства юмора — попытаться увидеть комическое даже в сложной, серьезной ситуации;
- Самоубеждения, самоприказы, вызывающие спокойное состояние — «Я спокойна!», «Стоп!», «Все будет хорошо!»
- Концентрация внимания на чем-то: рассматривание цветов в помещении, вслушивание в звуки за окном;
- Глубокое дыхание;
- Снятие мышечного напряжения — различные движения типа подтягивания, расслабления мышц;
- Общение с животными;
- Высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

**2. Эмоциональная поддержка.** Здесь необходима работа по развитию у преподавателей умения разрешать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личному совершенствованию. Для этого могут быть использованы разного рода тренинги, психологические практикумы.

**3. Создание системы дел, повышающих значимость педагогической профессии.** Некоторые исследователи большую ответственность за выгорание педагогов возлагают на администрацию.

Администрация может смягчить развитие «сгорания», если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. Необходимо создать благоприятные условия во время рабочего дня: обеспеченность справочными материалами и пособиями, техническая оснащенность. Помещение должно соответствовать нормам санитарно-гигиенических требований (освещенность, температура, удобная мебель). Кроме того, важна возможность технического перерыва для принятия пищи, восстановления сил.