**Синдром эмоционального выгорания как фактор риска инновационной деятельности педагога**

Морозова Н.В., к.м.н, профессор МАН, врач - невролог высшей категории, психотерапевт, методист центра по формированию культуры здоровья участников образовательного процесса МБОУ лицей №87 им. Л.И. Новиковой.

В начале ХХI века происходит процесс переосмысления приоритетов в области психического здоровья. Произошли изменения в структуре и распространенности психических и поведенческих расстройств у населения большинства стран мира. В 1990г. из 10 ведущих причин инвалидности в мире 5 составляют психические и поведенческие расстройства. В нашей стране в последние годы возрастает интерес к изучению так называемого человеческого фактора: это особенности психологических процессов, свойств и личностных характеристик специалистов стрессогенных профессий в связи с усложнением профессиональных задач, условий, темпов жизни и труда, а также самой организации трудовой деятельности. Еще Фрейд обращал внимание на характер взаимоотношений субъектов профессиональной деятельности и указывал, что достижение продуктивного альянса невозможно без учета феноменов, в основе которых лежат мировоззренческие и личностные характеристики участников процесса, в нашем случае педагога-педагога, педагога-ученика, педагога-родителя-ученика.

 Важно влияние характера профессиональной деятельности на субъект этой деятельности, т.е. на педагога. В мире возросло число психических и психосоматических заболеваний, сокращается профессиональное долголетие. НЦПЗ РАМН прогнозировал, что если общеэкономическое состояние страны будет продолжать носить кризисный характер, то число лиц с психическими отклонениями (особенно депрессий) составит в ближайшие годы в России 10 млн.человек. Поэтому важна проблема ранней диагностики, профилактики, развития способностей адаптации к тому или иному роду служебной деятельности, приобретающая приобретает государственную значимость. В МКБ-10 «симптом выгорания» выделен в отдельный диагностический таксон Z 73 (проблемы, связанные с трудностями управления своей жизнью). Установлено, что на основе симптома эмоционального выгорания могут развиться психосоматические расстройства, гипертоническая болезнь, сахарный диабет, ЖКТ, онкология, тревожные расстройства, депрессивные состояния, алкоголизм, дезадаптивные состояния. ВОЗ признала, что симптом эмоционального выгорания требует медицинского вмешательства. Несмотря на выраженный характер дезадаптационных нарушений в нашей стране в отличие от стран Европы, Северной Америки, Японии нет специализированной системы профилактики симптома выгорания профессиональной деятельности (педагоги, врачи).

Для решения проблемы эмоционального (профессионально-личностного) выгорания педагогов необходимо знать основные научные концепции и подходы к выбору методов достижения положительного результата в профилактике СЭВ.

Начнем с рассмотрения индивидуального подхода к СЭВ. Отцом-основателем идеи симптома эмоционального выгорания является Г.Фрюденбергер, который в 1980г. описал тех, кто подвержен синдрому: «динамичные, харизматичные, целеустремленные мужчины и женщины или устремленные идеалисты». Этот феномен назван «болезнью сверх обязательных» или «недуг тех, кто ставит перед собой сверх- задачи». У них нереальные или слишком завышенные ожидания, для них характерны амбиции, ведущие к симптому эмоционального выгорания. Индивид твердо верит в идеализированное представление о себе, как о харизматичной, динамичной, неистощимой, очень компетентной личности. В результате полностью теряет контакт с «собственным Я». Г.Фрюденбергер исследует метафору, связанную с расходом энергии: симптом выгорания появляется у индивида тогда, когда он ведет себя слишком долго беспорядочно и с излишне идеализированным представлением о самом себе, что приводит к истощению энергетических ресурсов.

Эделевич и Бродски создали свою популярную четырехступенчатую модель прогрессирующего разочарования. Базовый принцип их модели сводился к тому, что изначальные идеалистические ожидания личности подвержены разрушительным влиянием каждодневных реалий.

Благородные устремления трудно реализовать на практике из-за нескольких источников фрустрации в человеческом общении:

* Отсутствие оценки критерия достижения
* Низкий уровень оплаты труда
* Слабые перспективы карьерного роста
* Недостаточная организационная поддержка и низкий общественный статус.

Постепенный прогресс развития симптома эмоционального выгорания (СЭВ) идет по четырем стадиям: энтузиазм, застой, фрустрация, апатия. Скрытая движущая сила СЭВ – разрыв между мечтами и реальным миром. Мейер раскритиковал формулы СЭВ Фрюденберга и Эделвича с Бродски и сообщил миру, что все гораздо проще. СЭВ развивается как результат модели ошибочных ожиданий, которые не соответствуют действительной рабочей ситуации. Существует 3 вида таких «ожиданий»: закрепленные, исходные, реальные ожидания. В дополнение к ним Мейер ввел понятие «связующего воздействия» для того, чтобы подчеркнуть, что данные 3 типа ожиданий находятся под влиянием индивидуальных и общественных формирований. Индивидуальное = познавательное (память). Буреш (1993год) в СЭВ основную роль отводил модели действий. Здесь основным является эпизод действия, который может охватывать минуты (телефонный разговор) и десятилетия (становление и карьерный рост). Они иерархически являются родственными (телефонный звонок может способствовать карьерному росту). Эпизод не нарушения деяния = циклический процесс, который начинается, когда латентные мотивы иногда активизируются. Однако существуют четыре вида нарушений, которые препятствуют такому развитию:

* Барьеры в реализации мотива
* Барьеры в достижении цели
* Недостаточное вознаграждение
* Неожиданный негатив, побочные эффекты.

Большую роль в исследовании СЭВ сыграла модель потери ресурсов. Консервация ресурсов «КОР» (от «COR»- Conservation of Recources», Хобфома и Фриди, 1938г.): люди имеют глубоко укоренившуюся мотивацию приобретать, удерживать и защищать то, что они ценят больше всего. По теории КОР психологический стресс развивается тогда, когда личным ресурсам что-то угрожает (безработица, развод), т.е. прирост ресурсов не соответствует вложенным затратам. Индивид осознает, что потеря важных личных ресурсов не может быть восполнена: физическая бодрость, эмоциональное здоровье, познавательная активность. «Спираль потерь»: рабочие ресурсы под угрозой, истрачены или недостаточно восполняются, ролевая двусмысленность, межличностный конфликт, несостоявшееся продвижение по службе, приходится затрачивать дополнительные личностные ресурсы (выносливость, навыки общения и др.), чтобы купировать возникающий стресс. Однако, если их недостаточно, СЭВ усиливается и ресурсы еще более истощаются.

Определенный интерес для педагогов представляет модель нарциссического расстройства. Фишер указывал, что те, кто идеализируют свою работу, а затем страдают от разочарования, должны снизить значимость своих идеалов или снизить свою вовлеченность в процесс. «Нарцисс» не может это сделать и удваивает свои силы, чтобы достичь нереальной цели, боясь потерять свои иллюзии величия, что является ошибочным представлением о себе как об особой и превосходящей всех личности. Это т.н. «нарциссизм величия» Фишера. Может быть депрессивный нарциссизм, когда наблюдается неустойчивое самоуважение индивида, зависящее от обратной эмоциональной подпитки другими людьми. У Юнга существуют два типа противоположных личностей: «чувствующие типы» - это сострадательные люди, характеризующиеся проявлением заботы и внимания к окружающим и «думающие типы» - люди с жестким характером, ориентированные на достижение собственных целей, не обращая ни на кого внимания. Люди выбирают ту работу («обычно!»), которая совместима с их типом личности. В сфере образования, здравоохранения пропорция чувствующих к думающим 4:1. «Чувствующие» предпочитают работать в службах, связанных с человеческим общением. Гарден вслед за Юнгом выделила три психодинамических типа: обратный процесс; процесс конвергенции; СЭВ у личности, которая соответствует профилю работы. По Юнгу сильная зависимость от одной функции создает в психике дисбаланс, который перекрывается аналогичным увеличением ее противоположности в неосознанной сфере. Выход функций из осознанной сферы и появление неосознанных функций лишает психику энергии, что в перспективе ведет к СЭВ, который у разных типов личностей проявляется по-разному.

 Значимые аспекты были проанализированы в рамках экзистенциального подхода (поиск смысла жизни). Пайнс развила мотивационный подход к СЭВ, указав, что синдрому выгорания подвергаются только высоко мотивированные личности. Чтобы «сгореть», кто-то должен сначала быть в «огне». СЭВ может быть конечным результатом постепенного процесса разочарования в стремлении заполучить чувство важности существования от своей работы. «Идеалисты» работают с усердием и много потому, что они ожидают, что работа сделает их жизнь значимой в широком смысле слова и придаст смысл их существованию. Так, в сущности, работники сгорают, потому что их опыт не соответствует их намерениям и ожиданиям. Пайнс предположила простую модель из двух петель обратной связи. В позитивной петле ожидания и опыт совпадают: успех достигнут и присутствует ощущение значимости существования. В негативной петле ожидания разрушены, торжествует неудача, развивается СЭВ. Такой «экзистенциальный» подход различает три типа целей и ожиданий:

* Универсальная мотивация – испытать успех и благодарность
* Специально-профессиональная мотивация – произвести особое впечатление на людей, помочь тем, кто нуждается
* Личностная рабочая мотивация – сокровенный романтический образ работы «учитель русского языка, с детства полюбивший эту профессию».

В комбинации эти три мотивации придают ожиданию от работы значимость, цель, и смысл. Выгорание – конечный результат постепенного процесса разочарования в профессиональной деятельности. Источником выгорания является чувство недостижимости идеала, незначимости своей работы, и незначительности своих усилий. Немотивированный специалист может испытывать стресс, одиночество, депрессию, усталость, но не выгорать. Отечественные психологи считают, что эмоциональное выгорание и работоголизм имеют связь, ибо горение человека как отдавание себя – один из глобальных смыслов человеческого существования.

Для принятия эффективных управленческих решений необходимо учитывать модель межличностных подходов к решению проблемы СЭВ. Профессиональная и общественная компетенция имеют значение в достижении желаемых результатов. По Маслаш, СЭВ – негативный личный опыт, внедренный в контекст межличностных отношений на работе: один дает, другой получает. Т.е. СЭВ- это последовательный процесс, который начинается с эмоционального истощения производного от эмоциональных затрат, понесенных при общении. Вслед за этим неудачная (без знаний и опыта) попытка купировать эмоциональное истощение – что и ведет к деперсонализации. Бунк и Шадфелли активно используют теории справедливости, когда несбалансированные отношения опустошают эмоциональные ресурсы профессионала. Здесь имеются ввиду и взаимоотношения с организацией, когда нарушается психологический контракт. Психологический контракт относится к ожиданиям, которые имеются у служащих по поводу характера их взаимоотношений с организацией. Ожидания касаются рабочей нагрузки, уважения, достоинства на работе, поддержки со стороны коллег и руководства. Психологический контракт отражает субъективное отношение служащих ко взаимности. Неадекватные условия работы: недостаточный контроль, нечеткое распределение функциональных обязанностей, отсутствие общественной поддержки, несправедливое денежное вознаграждение, являются определяющими факторами развития СЭВ. Балан между инвестициями и получаемыми результатами своего труда, являются критическими для развития СЭВ.

Эмоциональное выгорание может проявляться как *инфекционное заболевание,* т.е. личность при стрессе может ощущать симптомы эмоционального выгорания у своих коллег и автоматически переносить их на себя через автоматическое подражание и синхронизирование выражения лица, модуляций голоса, эмоционального совмещения. Интересно, что СЭВ передается от мужей женам и обратно, распространяется в межличностных отношениях с коллегами. Также важно учитывать общественные ожидания, что медицинские сестры должны проявлять сострадание, психотерапевты – понимание, учителя – энтузиазм, судьи – строгость и т.д. Т.е. существуют специфические стандарты профессии или организации, которые диктуют, как надо выражать эмоции. Эти стандарты есть правила настроений и правила выражений.

В моделях организационных подходов СЭВ рассматривается как «шок реальности»: идеалы, намерения и ожидания приходят в драматическое столкновение с реальностью. Профессионалы в этой ситуации теряю чувство долга и желание работать с энтузиазмом. Наблюдается психологическое отчуждение от работы и сотрудников. Могут проявляться сомнения в собственной компетенции, трудные «принимающие» ученики и родители, которые, оказывается не имеют мотивации учиться или пытаются манипулировать педагогом, ведут себя оскорбительно. Рутина и однообразие на работе, «офисные разборки», отнимающие много времени и сил, слабая коллегиальность – «старожилы» оказываются не ресурсом помощи, а еще одним источником напряженности из-за соперничества, конфликтов и различного отношения к ценностям. Итак, СЭВ – это вирулентный процесс. Спусковой курок – стрессы, связанные с работой, следующий этап - появление физических стрессов, снижение рабочих показателей и падение производительности. Это имеет место не только для личности, но и для организации.

И, наконец СЭВ может развиваться, когда имеет место несоответствие между личностью и работой. Во-первых: СЭВ является указателем неправильного соотношения между тем, чем является личность, и тем, что ей приходится делать. Здесь СЭВ – эрозия человеческой души: ценностей достоинств, воли, духа. Эта болезнь распространяется постепенно и длительно, толкая людей в спираль падения, из которой трудно выбраться. Это модель хронического дисбаланса, в котором работа требует больше, чем работодатель может предоставить, и обеспечивает меньше, чем работающему необходимо. Как правило, называют шесть типов несоответствия личности и работы:

* Рабочая нагрузка (что-то делать много, быстро, с ограниченными ресурсами)
* Отсутствие контроля (нет возможности сделать выбор и принять решение, нужно все делать самому)
* Недостаточное вознаграждение (деньги, признание, благодарность)
* Недостаточная общественная поддержка (изолированность и хронические проблемы в коллективе)
* Несправедливость
* Конфликт ценностей (требования работы не совпадают с личностью)

Наконец, нельзя оставлять без внимания и социальные подходы, где СЭВ рассматривается как модель отчуждения. Здесь общественные и межличностные навыки профессионала становятся рыночным товаром, т.е. работа теряет личностное значение.

Таким образом, всеохватывающей теории СЭВ нет и никогда не будет. Следует всегда принимать во внимание как минимум четыре аспекта: индивидуальный, межличностный, организационный и социальный.

ИТОГ: необходимыми условиями для развития СЭВ являются:

* Сильная начальная мотивация
* Неблагоприятное рабочее окружение (среда)
* Трудности профессионалу в достижение цели
* Невосполнение ресурсов купирования СЭВ

**Приложение.**

**№1. Динамические модели синдрома профессионального выгорания**

**М. Буриш.**

**1. Предупреждающая фаза**

а) Чрезмерное участие:

•   чрезмерная активность;

•   отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания пере­живаний неудач и разочарований;

•   ограничение социальных контактов.

б) Истощение:

• чувство усталости;

•   бессонница;

угроза несчастных случаев.

**2.Снижение уровня собственного участия**

а) По отношению к коллегам:

•   потеря положительного восприятия коллег и переход от помощи к надзору и контролю;

•   приписывание вины за собственные неудачи другим людям;

• доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам, паци­ентам - проявление негуманного подхода к людям.

б) По отношению к остальным окружающим:

•   отсутствие эмпатии;

•   безразличие;

•   циничные оценки.

в) По отношению к профессиональной деятельности:

•   нежелание выполнять свои обязанности;

•   искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы рань­ше времени;

•   акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности ра­ботой.

г) Возрастание требований:

• потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях;

•чувство переживания того, что другие люди используют тебя;
зависть.

**3. Эмоциональные реакции**

а) Депрессия: в постоянное чувство вины, снижение самооценки; я безосновательные страхи, лабильность настроения, апатии.

б) Агрессия: защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в не­удачах;

•   отсутствие толерантности и способности к компромиссу;

•   подозрительность, конфликты с окружением.

***4. Фаза деструктивного поведения***

а) Сфера интеллекта:

•  снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнить слож­ные задания;

•  ригидность мышления, отсутствие воображения.

б) Мотивационная сфера:

• отсутствие собственной инициативы;

•   снижение эффективности деятельности;

•   выполнение заданий строго по инструкции.
 в) эмоционально-социальная сфера:

•   безразличие, избегание неформальных контактов;

• отсутствие участия в жизни других людей либо чрезмерная привязанность к конкретному лицу; избегание тем, связанных с работой;

• самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука.

***5.* Психосоматические реакции:**

-         снижение иммунитета;

-         неспособность к релаксации в свободное время;

-         бессонница, сексуальные расстройства;

-         повышение давления, тахикардия, головные боли;

-         боли в позвоночнике, расстройства пищеварения;

-         зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

 ***6.* Разочарование:**

* отрицательная жизненная установка;
* чувство беспомощности и бессмысленности жизни;
* экзистенциальное отчаяние.

**№2. Практическая часть**

Мы продолжаем исследование и используем диагностические методы для оценки личности и исходного эмоционального состояния педагога для подбора эффективных индивидуальных реабилитационных мероприятий и коучингового сопровождения педагога в процессе его профессиональной деятельности. В работе приняло участие 47 педагогов, женщины, средний возраст 52 года.

**1. Шкала профессионального стресса Д. Фонтаны.**

Испытуемому предлагается анкета, которую нужно заполнить быстро, не задумываясь над каждым из 25 вопросов. В каждом вопросе предлагаются ответы, один из которых нужно выбрать. Используя данные теста, мы понимаем, что интерпретировать нужно очень осторожно, т.к. существует большое число факторов, которые лежат за пределами шкал теста, но оказывают влияние на те способы, которые мы используем, сталкиваясь со стрессом и пытаясь с ним справиться. Число факторов велико и 2 человека, имеющие один и тот же суммарный балл, могут реально переживать совершенно разный уровень напряжения. Однако общие ориентиры предлагаемых шкал могут дать полезную информацию. Из 47 человек 5 человек (≈10%) имеют показатель в пределах 0-15 баллов, т.е. стресс не является проблемой в жизни. В то же время такой диапазон указывает и на нежелательные ответы на стресс. 27 человек (≈57%) имеют показатель в пределах 16-30 баллов. Это умеренный уровень стресса для занятого и много работающего профессионала. Здесь следует проанализировать ситуацию и посмотреть, как можно разумно уменьшить стресс. 31-45 баллов имеют 13 человек (≈28%) – стресс представляет безусловную проблему. Здесь необходима коррекционная работа и тщательный анализ профессиональной жизни. 46-60 баллов имеют 2 человека (≈4-5%) – здесь стресс главная проблема. Напряжение должно быть ослаблено.

**Тест 2 – опросник MBI -** представляет 22 вопроса и ответы со шкалой градации 1 – очень редко, 2 – редко, 3 – иногда, 4 – часто, 5 – очень часто и 6 – всегда. Обработка и интерпретация результатов производится путем подсчета суммы баллов по трем субшкалам: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. При этом выявлено, что эмоциональное истощение на низком уровне имеют 45 человек (≈96%), на среднем уровне 2 человека (≈4%). Деперсонализация и редукция личных достижений не наблюдалась.

**Тест Томаса** помогает выявить стиль поведения в возможной конфликтной ситуации. Испытуемому предлагается вопросник, который состоит из двойных высказываний А и Б. Внимательно прочитать и выбрать то высказывание, которое в большей степени соответствует тому, как обычный человек действует и поступает. Вопросов 30.

При этом выявлено:

7 человек (≈15%) готовы к сотрудничеству

14 человек (≈30%) готовы идти на компромисс

14 человек (≈30%) готовы приспосабливаться

5 человек (≈10%) готовы к соперничеству

7 человек (≈15%) готовы избегать ситуацию.

**Выводы:**

1. Имеет место эмоциональное истощение на низком уровнем в среднем в коллективе.

2. Менее всего эмоциональное истощение проявляется у тех, кто готов к сотрудничеству и на компромисс.

3. Более всего эмоциональное истощение наблюдается у тех, кто готов к соперничеству и к приспособлению.

С каждым педагогом по результатам тестирования проведено индивидуальное собеседование и даны рекомендации, предложены рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

# Реабилитация синдрома эмоционального выгорания.

В нашем случае коучинг, как «система сопровождения на пути», предполагает, во избежание усугубления синдрома эмоционального выгорания, осознанное возвращение к собственному балансу. Пусть этот нелегок и требует труда не на поприще профессионального ил карьерного роста, а на поприще роста собственной личности. Баланс личности – это целостное состояние личности. Это то состояние, к которому стремится человек в поисках смысла собственной жизни.

Ученые установили, что человек при наличии целостности расходует примерно равное количество своей внутренней энергии на следующие четыре сферы собственной личности. Это его отношение к собственному телу, его отношение к собственной деятельности, к эмоциональной сфере и к будущему. Вероятно, ни один человек на планете Земля не обладает целостностью, т.е. не находится в состоянии баланса. Человек рождается, живет и умирает в мире, который он не в состоянии до конца понять. Человек обречен жить в мире загадок и тайн. И самая главная тайна – это сам человек. Человек пытается обладать информацией обо всем, что его окружает, постигнуть этот мир. Но! Постигнуть все вокруг себя можно только через осознанную глубину постижения собственной сущности. При этом необходим опыт труда по совершенствованию баланса.

Итак, **отношение к собственному телу.** Тело – это та часть нашей сущности, которая, как конь седока, «несет» нас по жизни. Отношение к собственному телу – это «вкладывание активов» в строго определенные структуры этого отношения. Здесь мы говорим о правильном питании, памятуя о том не только «человек есть то, какой образ жизни он ведет», а в более узком смысле – «человек есть то, что он кушает.» Обязательно: кушать 5 раз в день, порции 300 мл в объеме, утром каши, творог нежирный, днем обед: 1е супы с нежирным мясом, рыбой, 2е овощи на пару или салаты, ужин – овощи на пару, отварная рыба или нежирное мясо; чай в виде трав, шиповника употреблять через час после основного приема пищи. 4 и 5 прием пищи – фрукты: 1-2 яблока без кожуры или грейпфрут, груша или салат из овощей и фруктов на нерафинированном растительном масле. Особое внимание мы уделяем способу приготовления пищи. Пища готовится на пару, отварная или с эффектом русской печи в аэрогриле. Посуда должна быть без антипригарного тефлонового покрытия. Важным моментом является длительное пережевывание пищи, что с одной стороны способствует лучшему перевариванию пищи в нижележащих отделах желудочно-кишечного тракта, а с другой стороны способствует снижения аппетита и лучшей насыщенности организма. Также укрепляется жевательный аппарат. А с точки зрения телесной терапии длительное пережевывание пищи способствует снижению агрессии. Эти простые рекомендации нередко оказываются трудновыполнимыми, потому что меняют сложившиеся стереотипы по отношению к себе. Утро. Трудно встать и идти на работу. Кофе для взбадривания и бутерброд, и… Продукты питания – важная вещь, а грамотное их употребление – великий труд по приобретению новых навыков, новых ощущений и размышлений обо всем этом.

Следующим, не менее важным способом формирования отношения к себе является грамотное употребление воды. Чистая сырая вода в объеме 1,5л в день, которая употребляется в перерывах между приемами пищи. Утром натощак стакан такой воды используется для улучшения функции кишечника. Огромное значение имеет вода, используемая снаружи. Это ежедневные ванны температурой 38 градусов по 15-20 минут с травами в течение 10 дней. Травы подбирает сам испытуемый по своим ощущениям и по своим ощущениям каждый день подбирает траву для ванны. Здесь важны такие качества как способность выбора, ответственность за выбор и прослеживание собственных ощущений при этом. И вода снаружи – это контрастный душ по утрам ежедневно и всю оставшуюся жизнь. Такая вода великолепно тренирует вегетативную нервную систему, сердечнососудистую систему, иммунную систему.

По отношению к телу важным элементом «труда» является ежедневная гимнастика. Мы рекомендовали упражнения для позвоночника и суставов. Позвоночник – это структура тела, которая является в прямом и переносном смысле опорой, несущей все тяготы физического тела, мыслей и эмоций с возможными мышечными зажимами. Суставы с относящимися к ним группами мышц демонстрируют нашу способность гибко идти по жизни. К понятию гимнастики можно отнести рекомендации по ежедневной ходьбе 6 км, из них 2 км быстрым шагом и в любую погоду. Сон – важный элемент отношения к телу. Удобная кровать, матрац, подушка из натурального сырья – постельные принадлежности. Сон 8 часов. В 23 часа, когда начинают работать каналы желчного пузыря и печени («янь» и «инь» агрессии), нужно спать, чтобы утром вставать отдохнувшими. Для улучшения сна мы рекомендуем аффирмацию (позитивное утверждение), т.е. аутотренинг: «Я засыпаю. Сон мой будет спокойным без сновидений. Я проснусть в (х)… часов бодрым, полным сил и уверенности. Все получится». Перед сном за 1 час предлагаем выпить стакан теплой воды с 1 ч.л. меда. Сон – это иммунитет, наша работоспособность завтра. По отношению к телу значение имеет внешний вид и имидж.

Каждая из категорий отношения к телу при ее принятии помогает формировать навык ощущения как способность прислушиваться к себе, в какой-то степени опыт преодоления себя. Полученный опыт позволяет актуализироваться двум положительным эмоциям: интерес (с интересом готовить и употреблять новую для себя пищу по новым технологиям и в новой посуде, с интересом делать упражнения, контрастный душ и в любую погоду ходить 6 км пешком и т.д.) и радость (видеть положительные результаты от проделанного для себя труда). Как известно, эмоция интереса на биохимическом уровне способствует образования эндорфина – вещества, нейтрализующего боль. Эмоция радости на биохимическом уровне образует алкоголь – вещество, дающее организму тепло и энергию для действий.

**Формирование отношения к деятельности.** При тестировании педагогов 87% из них продемонстрировали нарушение баланса собственной личности с преобладанием энергии в сфере «деятельность». Это преобладание составило от 63 до 91%, соответственно с недостатком энергии в сферах «тело, эмоции, будущее». При этом, когда мы четко курировали формирование через труд отношения к телу, процент энергии в деятельности уменьшался, уменьшалось эмоциональное напряжение. Часть педагогов при этом сообщала: «легче становится жить» Мы постоянно напоминали, что при формировании собственного баланса любая работа выполняется легче, быстрее и качественнее, потому что есть энергия для ее выполнения, сформированная грамотным, осознанным отношением к собственному телу. Преобладание энергии в сфере деятельность указывает на то, что перед нами человек-работоголик или трудоголик. В чем разница? Работоголик – это тот человек, деятельность которого затрагивает собственную материальную сторону, имидж. Получить больше материальных благ в результате своей деятельности – лозунг современности, когда педагоги имеют мизерную заработную плату и вынуждены набирать часы для получения большего количества денег. Все это субъективный труд. Объективный труд наблюдается у трудоголиков, которые трудятся ради интереса в самом процессе труда и результатах своего труда за мизерную заработную плату. Это опять педагоги, врачи, люди науки и культуры.

 В структуре «деятельность» находится наше мышление, ибо без деятельности мышления невозможна никакая деятельность. В этом смысле наши педагоги учились формированию позитивного мышления. Учеба происходила на практических занятиях с предварительным выполнением домашнего задания. Педагог вел дневник, где отмечены номер по порядку, дата событие, поведенческая реакция на событие и идеал-реакция на событие, т.е. ответ на вопрос «что в этом событии позитивного?» Позитивное в переводе с латинского означает целостное. Т.е. любое событие по своей природе целостно, имеет негативную и положительную стороны. Если мы, позитивно размышляя, будет стремиться (=учиться) реагировать целостно на любое событие, тем самым сохраним свою энергию для собственного личностного роста. В этом случае мы являемся учениками на планете Земля, а событие – лишь наш тренировочный фактор. Если же мы отказываемся от роли ученика и выбираем роль жертвы, то любое событие в своей жизни сможем расценивать только как негативное, расходовать свою внутреннюю энергию попусти, а научиться ее получать ее из окружающей среды, результатов своего труда, не сумеем.

В этом случае постепенно может развиться невроз как результат несбывшихся надежд, ожиданий, намерений, не совпавших с реальной жизнью. В последующем такого человека ожидает перечень психосоматических заболеваний, начиная от вегетативно-сосудистой дистонии, диабета до онкологии. Что выгодно и менее затратно? Конечно, учиться!

**Отношение к эмоциональной сфере.** Мир эмоций обширен и важен. Имеют место в нашей жизни эмоции положительные и отрицательные. К положительным эмоциях относятся интерес и радость. К отрицательным эмоциям относятся: тревога, страх, гнев, печаль, обида. Не будет описывать суть этих эмоций, в литературе можно найти разъяснения по этому поводу. Укажем важные моменты. Соотношение положительных и отрицательных эмоций 7 к 1. На одну отрицательную эмоцию необходимо найти 7 положительных. На одно оскорбление, обиду, чей-то гнев необходимо найти 7 радостей. Это чрезмерно трудно. Поэтому, на индивидуальных и групповых занятиях мы учимся избегать отрицательных эмоций, чтобы сохранить свои ресурсы и резервы для жизни. Поверьте! Это выгоднее. И второе: каждая отрицательная эмоция пролонгирована во времени, независимо от величины ее силы разрушает орган, метафизически с конкретной отрицательной эмоцией связанный. Эти особенности мы тоже разбираем на занятиях.

**Четвертая сфера** – наша вера, отношение к будущему. Во что мы верим сегодня, будет завтра. А сегодня существует то, во что мы верили вчера. Поэтому, если мы хотим нечто получить в будущем, мы должны сегодня «здесь и теперь» проработать то, что нам не нравиться из «вчера». Сегодня у нас низкая заработная плата. А что мы говорили вчера? «Нет денег!» Наши мыслеформы формируют программу будущего и.. каждому по вере. Заставить верить нельзя. Велика здесь сила сомнений, сопротивлений, недоверия. Однако дорогу осилит идущий.

***ПРИЛОЖЕНИЕ***

***Синдром эмоционального (профессионально-личностного) выгорания***

***Памятка для педагога***

**При разработке использованы материалы авторских семинаров Морозовой Н.В., Лизинского В.М. в МБОУ лицей №87 имени Л.И.Новиковой в 2012-2013 гг.**

**Эмоциональное выгорание – не временное явление,**  это истощение нервной системы, которое основано на нашем субъективном отношении к ситуации, к окружающему миру. И пока это отношение не измениться, эмоциональное истощение и деформация личности будет прогрессировать!!!

**Ключевые слова**

**СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

 *психоэмоциональное состояние человека, которое характеризуется чувством физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы*.

***ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ИСТОЩЕНИЕ***

*чувство опустошённости и усталости, вызванное собственной работой.*

 ***ДЕПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ***

*разделение себя и своей профессиональной общности, которое проявляется как циничное отношение к труду и объектам своего труда****.***

***РЕДУКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ –***

*это возникновение чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.*

**Профессиональное выгорание характеризуется:**

* *эмоциональной сухостью;*
* *расширением сферы экономии эмоций;*
* *личностной отстранённостью;*
* *игнорированием индивидуальных особенностей людей;*
* *профессиональным кризисом, связанным с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями.*

***Организационные факторы:***

* *хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность;*
* *дестабилизирующая организация деятельности;*
* *повышенная ответственность за исполняемые функции и операции;*
* *неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности;*
* *психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения.*

***Личностные факторы:***

* *склонность к эмоциональной ригидности;*
* *интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности;*
* *нравственные дефекты и дезориентация личности;*
* *неэмоциональность или неумение общаться;*
* *алекситимия во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения);*
* *трудоголизм, когда происходит камуфлирование какой-либо проблемы работой;*
* *отсутствие источников пополнения психологических ресурсов*

***Конфликт как атрибут и парадокс модернизационной деятельности общеобразовательной организации в зоне рисков СЭВ требует особых усилий по предотвращению и конструктивному разрешению***

***Типы конфликтов***

* По характеру противоречий: главные и второстепенные.
* По форме и остроте протекания: явные и скрытые.
* По функции: конструктивные и деструктивные.
* По пространственной распространенности: микромасштабные, макромасштабные, мегамасштабные.
* По субъекту конфликта: внутриличностный; межличностный; организационный; групповой.
* По направленности конфликты: горизонтальные, вертикальные, смешанные.
* По временным параметрам: кратковременные, быстротечные,  длительные.

***Типы конфликтов «учитель-ученик»***

* **конфликты деятельности,** возникающие по поводу выполнения учеником учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности;
* **конфликты поведения,** поступков, возникающие по поводу нарушения учеником правил поведения в школе, на уроках, вне школы;
* **конфликты отношений**, возникающие в сфере эмоциональных личностных отношений учащихся и учителей, в сфере их общения в процессе педагогической деятельности.

***Особенность конфликтов «учитель-ученик»***

***Основной особенностью педагогических конфликтов является ответственность учителя за их разрешение.***

***Другие типы конфликтов***

Сложившаяся корпоративная культура подсказывает сформированные и принятые в данной педагогической организации способы разрешения возникающих конфликтных ситуаций. Конфликт – это возникшее противоречие между двумя или более людьми, которые пытаются их разрешить с той или иной степенью эмоциональности. Конфликт может проявляться открыто (в форме дискуссии, спора, выяснения взаимоотношений) или скрытно (без словесных и действенных проявлений), Скрытому конфликту способствует плохой психологический микроклимат в коллективе, недосказанность, взаимное недоверие, неприязнь, агрессивность, неудовлетворенность собой.

**Компоненты конфликта**

* Предмет
* Цели, субъективные мотивы участников
* Участники конфликта
* Образ конфликта
* Конфликтогены

**Стили поведения в конфликте**

* *Игнорирование*/избегание/уход (нежелание вступать в конфронтацию, уход от конфликта). **«Я не хочу говорить об этом!»**
* *Компромисс* ("половинчатая" выгода каждой стороны). **«Мои требования будут частично удовлетворенны, и я в определенной мере учту интересы другого человека»**
* *Сотрудничество* (учитываются интересы обеих сторон). **«Давай те обсудим и найдем общее решение для обоих»**
* *Приспособление* одной из сторон к целям и интересам другой. **«Не так важно, что бы все было, по-моему. Важнее сохранить мир!»**
* *Конкуренция/*соревнование (выигрывает одна из сторон конфликта). **«Я добьюсь своего, независимо от того, что мне придется делать!»**

 **«Стратегия поведения в конфликте»**

**7 рекомендаций по предотвращению конфликтов**

* Терпимо и с интересом относиться к мнению других людей, даже тогда, когда они противоположны вашему.
* Избегайте в общении крайних, жестких и категоричных оценок.
* Общаясь с окружающими, старайтесь видеть и опираться на положительное в них.
* Критика воспринимается более конструктивно, если компенсировать ее конфликтогенность искренней и заслуженной похвалой, предваряющей критику.
* Критиковать можно конкретные поступки и конкретные результаты деятельности человека, а не его личности и работу в целом.
* Критикуя одного человека, не следует сравнивать его с другими, более лучшими. Если очевидно, что вы критично относитесь к себе, то и ваша критика окружающих будет восприниматься менее конфликтно.
* Используйте потенциал критики и критикующего в интересах совершенствования дела и самого себя.

Главное при возникновении конфликта – не делать скоропалительных выводов и не принимать срочные меры, а остановиться и попытаться разобраться, взглянув на ситуацию с нескольких сторон. Конструктивное разрешение конфликта приведет к сплочению коллектива, росту доверия, улучшит процесс взаимодействия между коллегами, повысит управленческую культуру организации.

Обратите внимание! Бесконфликтное существование организации далеко не так безоблачно, как кажется. Это может говорить об инертности и равнодушии сотрудников, отсутствии развития, отсутствия идей, самостоятельности в решениях, нежелании эмоционально выкладываться на работе, формальному выполнению своих обязанностей.

Решение проблемы профессионально-личностного выгорания возможно лишь при комплексном системном подходе.

1. Осознать причину (ы) СЭВ

Важнейшими причинами собственно профессионального выгорания являются те диапазонально высокие и постоянно усиливающиеся непосильные для педагогов, напряжения, что приводит к появлению, проявлению и накапливанию разнообразных, но чрезвычайно вредных усталостей. Следует вычленить усталости стратегические и тактические. Стратегические усталости – это усталость самой организации, Продолжительность жизненного цикла организации – порядка 5-8 лет и для продления этого цикла нужны специальные ресурсы и усилия как организационного, так и содержательного характера. Тактические усталости возникают и развиваются вследствие негативных внешних условий и проявляются непосредственно в характере, деятельности, снижении успешности, снижении уровней защищенности самого человека.2.

Виды усталостей педагога:

-сезонные, в том числе усталости 3-ей четверти, весенние усталости, зимняя некоторая сонность и быстрая уставаемость,

-возрастные усталости,

-усталости в течение дня, когда просто не хватает сил вести уроки, когда число различных дел кажется просто неподъемным,

-усталость от нерешенных экономических проблем,

-усталости, связанные с болезнями,

-усталости, вызванные психологическими перегрузками,

-усталости, связанные с однообразием, замкнутостью, цикличностью работы,

-усталость, связанная с одиночеством или с серьезными семейными проблемами,

-усталости, связанные с разрушением дружеских и родственных отношений, снижением романтического тонуса и усилением критического и циничного отношения к жизни,

-усталости, вызванные снижением авторитета учителей и образования,

-усталости, вызванные дефицитом психологически свободного времени,

-усталости, вызванные профессиональными перегрузками,

-усталость, вызванная неизменностью статуса и неизменностью жизненного пути

-усталости, вызванные неуверенностью в себе,

-усталость нервной системы, выражающаяся в ее повышенной реактивности или наоборот заторможенности,

-усталости, связанные с нежеланием, неспособностью и ошибочностью в выборе профессии,

-усталости в связи с боязнью проверок и административным давлением ,

-усталости, вызванные отсутствием постоянных стимулов,

-усталости, как снижение сопротивляемости организма и неадекватная реакция на внешние раздражители

**Закономерность**

**Усталости – нагрузки - напряжения-тревожности – неудовлетворенность**

**Черты и проявления, влияющие на профессионально-личностное самочувствие педагога:**

-ненормально быстрое накопление усталостей, в том числе в течение дня,

-отсутствие потребности в продуктивном общении с коллегами,

-неспособность удерживать дисциплину на уроке,

 -отсутствие необходимых суггестивных способностей,

-отсутствие интереса к детской жизни, умение и желание радоваться успехам детей, безразличие к детским судьбам,

-частые стрессы, конфликты с детьми, коллегами, администрацией и родителями,

-низкий потенциал оперативной и долговременной памяти, в том число, лица, имена, фамилии, учебная информация,

-болезненная реакция на упрек, предложения, замечания, критику,

-нелюбовь к составлению необходимых программ, планов, программ,

-патологическое раздражающее нежелание посещать любые педагогические форумы,

-отсутствие положительной эмоциональной окраски при оценивании детских учебных успехов,

-болезненно-ненормальное отношение ко всякой проверке, посещению уроков,

-частые перепады настроения, в том числе депрессии,

-заниженная или завышенная самооценка, представление о том, что школа недооценивает профессиональные качества и успехи педагога,

-отсутствие отвлекающих, но сильных интересов и чувств,

-частые агрессивные состояния,

-неспособность постоянно менять виды деятельности, насыщая ими в том числе и отдых, не превращая его постоянное ленивое безделье,

-отсутствие любимых вещей, произведений искусства,

-неспособность и нежелание активно участвовать в различных общественных делах,

-совершенно смазанная эмоциональная отзывчивость на происходящее,

- отсутствие интереса к событиям в мире, в науке, в городе,

-ярким выражением профессиональной непригодности служит постоянная подозрительность,

-частая подверженность заболеваниям, плохой аппетит,

-совершенное нежелание по вечерам готовиться к урокам, проверка детских работ вызывает раздражение,

-ощущение преследования, ожидание нападения,

-потребность побыстрее уйти из школы после уроков,

-желчно-агрессивный, мелочный, злобный и мстительный характер,

-отсутствие потребности и желания что-либо делать совместно с детьми,

-постоянное ощущение свое бедности, ненужности, бессмысленности жизни,

Анализ усталостей и проявлений СЭВ показывает, во первых, что все причины, порождающие усталости можно разделить на внешние, социально-экономические и на внутренние, (административно-профессиональные и медико-психологические), следовательно, многие проблемы можно и нужно регулировать и снижать их проявление на уровне школы.

Повышение ресурсной возможности связано с устранением разрыва между поставленными задачами и необходимыми для их выполнения средствами. Необходима двунаправленность борьбы с профессионально-личностным выгоранием: с одной стороны **человек должен сам проявлять** волю и усилия для преодоления кризисных и усталостных явлений, с другой стороны важным фактором выступает создание приемлемых условий непосредственно в школе и в семье.

**Рекомендации по профилактике профессионального выгорания для восстановления профессионального потенциала, снижения усталостных характеристик**

* *определение краткосрочных и долгосрочных целей;*
* *использование «тайм-аутов» (отдых от работы);*
* *овладение умениями и навыками саморегуляции;*
* *профессиональное развитие и самосовершенствование (курсы повышения квалификации, конференции и пр.);*
* *эмоциональное общение;*
* *поддержание хорошей физической формы (неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение веса или ожирение усугубляют симптоматику).*