**Страничка психолога**

**10.10.10 года – День психологического здоровья**

**Деятельность в социальной сфере, в системе человек-человек, чревата радом осложнений, одно из них – эмоциональное выгорание.**

**Основной причиной профессионального выгорания** является необходимость сотрудника проявлять чувство заботы – врачу о больном, преподавателю об ученике, консультанту о клиенте. В свою очередь, рабочее обязательство проявлять заботу к чужому человеку изо дня в день ведет к стрессу. Вывод – в профессиях врача, медсестры, учителя профессиональное выгорание неизбежно. Вопрос в том, когда оно наступает. Здесь все зависит от множества факторов: интенсивности труда, условий труда, личных психологических факторов. Считается, например, что средний период профессионального выгорания педагога составляет около **5** лет.

Стресс от выгорания усугубляется также такими факторами, как недостаток признания окружающими, неудовлетворительная материальная компенсация эмоциональных затрат или, другими словами, нехватка подкрепляющих стимулов.

**Признаками профессионального выгорания являются**:

1. Эмоциональное истощение, психологическая выхолощенность.  
2. Деперсонализация – это состояние сознания, характеризующееся ощущением отрешенности от мира, в том числе от себя.  
3. Снижение способности помогать окружающим на фоне эмоционального истощения.

⮚Что делать, если чувствуешь, что указанные симптомы тебе знакомы? Предпринимать действия для того, чтобы избавиться от причины профессионального выгорания, а значит – восстановить эмоционально-психологический баланс.

⮚Как его восстановить?

1. Ограничить степень «рабочей» заботы. Контролировать проявления своих эмоций. Сделать это принципом – таким же, как ежедневно надевать на работу чистую рубашку.  
2. Сменить (на время) род деятельности. Например, перейти к физическому труду, покопаться в саду, огороде.  
3. Разнообразить спектр деятельности: как физической, так и умственной. Занятия спортом, чтение книг помогут справиться с рутиной – еще одной причиной профессионального выгорания.  
4. Активная позиция. Когда казалось бы, все о тебе забыли, и ты сам уже ничего не хочешь, поступай от обратного. Закати шумную вечеринку. Напеки пирогов. Поешь.

**Трансперсональная психотерапевтическая группа профилактики эмоционального выгорания**

**ТРАНСПЕРСОНАЛЬНАЯ ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКАЯ ГРУППА   
профилактики эмоционального выгорания**

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. "Выгорание" отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда "выгорание" отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами, что хуже всего – на здоровье терапевта.

**Фазы и симптомы синдрома эмоционального выгорания**

1. ***Фаза напряжения:****переживание психотравмирутщих обстоятельств, неудовлетворенность собой, "загнанность в клетку", тревога и депрессия.*
2. ***Фаза резистенции:****неадекватное избирательное эмоциональное реа­гирование,эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоции, редукция профессиональных обязанностей.*
3. ***Фаза истощения:****эмоциональный дефицит,эмоциональная отстраненность,личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.*

Давно известный факт, что специалист, занимающийся "лечением душой", невольно принимает на себя негативные эмоции своих клиентов и является "помойным ведром" для их проблем. Также, если у специалиста не "проработаны" личные границы, он часто вовлекается в терапевтический процесс настолько, что происходящее с клиентом, в большей степени происходит и с ним, что тоже ведет к выгоранию.

Для эффективной работы и для предотвращения "эмоционального сгорания" психотерапевту необходимо хотя бы один раз в год опорожнять "помойное ведро", разобраться с собственными границами и научиться их простраивать.

Для этого существует данная группа. Вместе с тем, эта группа направлена на личностный рост специалиста, на совершенствование его профессионализма.

Учитывая, что у профессионалов хорошо выражены психологические защиты, а особенно рационализация, специалисты также знают многие направления психотерапии и "ненамеренно" сопротивляются терапии, в качестве основных инструментов на данной группе используются телесно-ориентированные и трансперсональные техники, которые эффективны, не зависимо от сопротивления.

**Проверить степень своего выгорания, вы можете протестировав себя.**

**МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В.В. БОЙКО**

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте "да" или "нет". Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Неоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время; скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

**ОБРАБОТКА ДАННЫХ**

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов – он указывается в "ключе" рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку — 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

Каждой фазе синдрома эмоционального выгорания соответствуют определенные вопросы. В скобках указан номер вопроса, а перед ним стоит сумма баллов со знаком плюс или минус. Если в опроснике Вы ответили на вопрос положительно, то вписываете себе баллы со знаком, указанным в "ключе". Если у Вас ответ отрицательный, то значит баллов – 0.

В соответствии с "ключом" осуществляются следующие подсчеты: 1)определяется сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов "выгорания", 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования выгорания, 3) находится итоговый показатель синдрома "эмоционального выгорания" — сумма показателей всех 12-ти симптомов.

**ФАЗА НАПРЯЖЕНИЯ**

* Переживание психотравмирутщих обстоятельств:+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10). +61(5). -73(5)
* Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5). +74(3)
* "Загнанность в клетку": +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5). +63(1), -75(5)
* Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

**ФАЗА РЕЗИСТЕНЦИИ**

* Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
* Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10). -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
* Расширение сферы экономии эмоции: +7(2). +19(10), -31(2), +43(5). +55(3), +67(3), -79(5)
* Редукция профессиональных обязанностей: +8(5). +20(5), +32(2). -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

**ФАЗА ИСТОЩЕНИЯ**

* Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
* Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2). +46(3). +58(5), +70(5), +82(10)
* Личностная отстраненность: +11(5), +23(3). +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
* Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

* 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,
* 10-15 баллов — формирующийся симптом,
* 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

* 36 и менее баллов — фаза не сформировалась;
* 37-60 баллов — фаза в стадии формирования;
* 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Симптомы эмоционального выгорания

К Маслач (1978 г.) условно разделяет симптомы эмоционального выгорания на:

физические, поведенческие и психологические. К физическим относятся:

- усталость;

- чувство истощения;

- восприимчивость к изменениям показателей внешней среды;

- астенизация;

- частые головные боли расстройства желудочно-кишечного тракта;

- избыток или недостаток веса;

- одышка;

- бессонница.

К поведенческим и психологическим:

- работа становится все тяжелее, а способность выполнять ее все меньше;

- профессионал рано приходит на работу и остается надолго;

- поздно появляется на работе и рано уходит;

- берет работу на дом;

- чувство неосознанного беспокойства;

- чувство скуки;

- снижение уровня энтузиазма;

- чувство обиды;

- чувство разочарования;

- неуверенность;

- чувство вины;

- чувство невостребованности;

- легко возникающее чувство гнева;

- раздражительность;

- человек обращает внимание на детали;

- подозрительность;

- чувство всемогущества (власть над судьбой пациента);

- ригидность;

- неспособность принимать решения;

- дистанционирование от пациентов и стремление к дистанционированию от

коллег;

- повышенное чувство ответственности за пациентов;

- растущее избегание;

- общая негативная установка на жизненные перспективы;

- злоупотребление алкоголем и (или) наркотиками.

Выгорание очень инфекционно и может быстро распространяться среди

сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками,

негативистами и пессимистами; взаимодействуя на работе с другими людьми,

которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро

превратить целую группу в собрание “выгорающих”. Наибольшая вероятность

того, что это случится, существует в организациях с высоким уровнем

стресса. Профессор К. Чернисс в своей статье “Профессиональное выгорание:

беспокойство за работников и боссов растет”(2003г.) говорит о том, что

большая ответственность за развитие выгорания в организации лежит на

руководителе, потому что существуют такие рабочие места и ситуации,

которые, в некотором смысле, просто созданы для выгорания. Большинство

людей, работающих в этих местах, очень уязвимы. Они находятся в высоко-

стрессовых ситуациях, где от них ожидается высокий уровень выполнения

работы, и где они имеют небольшой контроль над тем, что или как они делают.

К числу таких профессий относится и профессия педагога (например,

недостаток контроля, который мог бы испытывать преподаватель в классе с 30

активными детьми, является главным фактором, способствующим выгоранию).

В этой же статье, К. Чернисс (2003г.) отмечает, что выгоранием страдают

не только люди, но и организации. Также как и у индивидуума, страдающего от

выгорания, в организациях проявляются различные симптомы этого явления, они

следующие:

- высокая текучесть кадров;

- снижение вовлеченности сотрудников в работу;

- поиск “козла отпущения”;

- антагонистический групповой процесс и наличие парных группировок;

- режим зависимости, проявляющийся в виде гнева на руководство и

проявлении беспомощности и безнадежности;

- развитие критического отношения к сотрудникам;

- недостаток сотрудничества среди персонала;

- прогрессирующее падение инициативы;

- рост чувства неудовлетворенности от работы;

- проявления негативизма относительно роли или функции отделения

(Чернисс, 2003г.).

1.2. Эмоциональное выгорание как стресс

Вернемся еще раз к определению эмоционального выгорания. Доктор К.

Маслач подчеркивает, что выгорание – это не потеря творческого потенциала,

не реакция на скуку, а “эмоциональное истощение, возникающее на фоне

стресса, вызванного межличностным общением”. Согласно Гансу Селье

(1936г.), основоположнику учения о стрессе, это неспецифическая (т.е.

всеобщего действия) защитная реакция организма в ответ на психотравмирующие

факторы разного свойства. Он определил следующие стадии стресса как

процесса:

1) непосредственная реакция на воздействие (стадия тревоги);

2) максимально эффективная адаптация (стадия резистентности);

3) нарушение адаптационного процесса (стадия истощения). (“Стресс без

дистресса” 1936г.)

Р.М. Грановская отмечает, что развивается стресс обычно таким образом:

стрессор – накопления – реакция. В промежутке между стрессором и ответом

организма развертываются определенные процессы, опосредованные прежним

опытом ответов на стрессовые ситуации. Стресс, включает и физиологические,

и психологические компоненты. С его помощью организм как бы мобилизует себя

целиком на приспособление к новой ситуации, приводя в действие

неспецифические защитные механизмы, обеспечивающие сопротивление или

адаптацию. (Грановская, 1997г.)

Основные черты психического стресса:

1) стресс – состояние организма, его возникновение предполагает

взаимодействие между организмом и средой;

2) стресс – более напряженное состояние, чем обычное мотивационное, оно

требует для своего возникновения восприятия угрозы;

3) явления стресса имеют место тогда, когда нормальная адаптивная реакция

недостаточна.

По словам К. Маслач (1978г.), выгорание можно приравнять к дистрессу

в его крайнем проявлении и к третьей стадии общего синдрома адаптации –

стадии истощения, однако, момент, когда стресс переходит, ясно не

определен.

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно,

в полном соответствии с механизмом развития стресса, налицо все три фазы

стресса:

1) нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая

психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная

ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, то есть сопротивление, - человек пытается

более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение

эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное

сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы,

нарастающего эмоционального выгорания.

Так у индивидуума, подверженного выгоранию первой степени, проявляются

умеренные, недолгие и случайные признаки этого процесса. Эти признаки и

симптомы проявляются в легкой форме и выражаются в заботе о себе, например,

путем расслабления или организации перерыва в работе.

На второй стадии выгорания симптомы проявляются более регулярно, носят

более затяжной характер, и труднее поддаются коррекции. Профессионал может

чувствовать себя истощенным после хорошего сна и даже после выходных. Орел

В.Е. отмечает, что перерывы в работе оказывают положительный эффект и

снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень

выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и

полностью восстанавливается через три недели. (Орел, 2001г.)

Признаки и симптомы третьей стадии выгорания являются хроническими.

Могут развиваться физические и психологические проблемы типа язв и

депрессии; попытки заботиться о себе, как правило, не приносят результата,

а профессиональная помощь может не давать быстрого облегчения. Профессионал

может подвергать сомнению ценность своей работы, профессии и жизни как

таковой.

Очень подробно освещает симптомы всех трех фаз Бойко В.В. в своей

статье “Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других”, рассмотрим их.

Фаза “напряжения”. Нервное (тревожное) напряжение служит

предвестником и “запускающим” механизмом в формировании эмоционального

выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается

изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

Тревожное напряжение включает несколько симптомов:

1 . Симптом “переживания психотравмирующих обстоятельств”.

Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов

профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если

человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается

отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих

явлений “выгорания”.

2. Симптом “неудовлетворенности собой”.

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие

обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной

профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует

механизм “эмоционального переноса”- энергетика направляется не только и не

столько вовне, сколько на себя. По крайней мере, возникает замкнутый

энергетический контур “Я и обстоятельства”: впечатления от внешних факторов

деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь

переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой

схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы,

способствующие появлению эмоционального выгорания: интенсивная

интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная

совестливость и чувство ответственности. На начальных этапах “выгорания”

они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую

защиту.

3. Симптом ”загнанности в клетку”.

Возникает, но не во всех случаях, хотя выступает логическим

продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства

очень давят и устранить их невозможно, к нам часто приходит чувство

безысходности. Мы пытаемся, что-то изменить, еще и еще раз обдумываем

неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению

психической энергии за счет индукции идеального: работает мышление,

действуют планы, цели, установки, смыслы, подключаются образы должного и

желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных

объемов. И если она не находит выхода, если не сработало какое-либо

средство психологической защиты, включая “эмоциональное выгорание”, то

человек переживает ощущение “загнанности в клетку”. Это состояние

интеллектуально-эмоционального затора, тупика. В жизни мы часто ощущаем

состояние “загнанности в клетку", и не только по поводу профессиональной

деятельности. В таких случаях мы в отчаянии произносим: “неужели это не

имеет пределов”, “нет сил, с этим бороться”, “я чувствую безысходность

ситуации". Нас повергает в исступление бюрократическая казенщина,

организационная бестолковщина, людская непорядочность, повседневная

рутинность.

4. Симптом “тревоги и депрессии”.

Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо

осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как

средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и

собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания

ситуационной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной

профессии, в конкретной должности. Симптом “тревоги и депрессии”, -

пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии

эмоционального выгорания.

Фаза “резистенции”. Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма

условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента

появления тревожного напряжения. Это естественно: человек осознанно или

бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление

внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств.

Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне

следующих явлений:

1. Симптом ”неадекватного избирательного эмоционального реагирования”

Несомненный “признак выгорания”, когда профессионал перестает

улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

экономическое проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное

реагирование.

В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном

навыке подключать к взаимодействию с деловыми партнерами эмоции довольно

ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка,

приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на

сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие

категоричности, ибо он свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Он вполне оправдан в случаях:

- если не препятствует интеллектуальной проработке информации,

обусловливающей эффективность деятельности. Экономия эмоций не снижает

“вхождение” в партнера, то есть понимание его состояний и потребностей, не

мешает принятию решений и формулировке выводов;

- если не настораживает и не отталкивает партнера;

- если, при необходимости, уступает место иным, адекватным формам

реагирования на ситуацию. Например, профессионал, когда требуется,

способен отнестись к партнеру, подчеркнуто вежливо, внимательно, с

искренним сочувствием.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно “экономит” на

эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного

реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип “хочу или не

хочу”: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение –

откликнусь на его состояния и потребности. При всей неприемлемости такого

стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что

человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако

субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную

черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в

профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их

личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок.

2. Симптом “ эмоционально-нравственной дезориентации”.

Он как бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым

партнером. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании.

Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, он защищает свою

стратегию. При этом звучат суждения: “ это не тот случай, чтобы

переживать”, “такие люди не заслуживают доброго отношения”, “таким нельзя

сочувствовать”, “почему я должен за всех волноваться”.

Подобные мысли и оценки, бесспорно, свидетельствуют о том, что эмоции

не пробуждают или не достаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь

профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не

знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на

“хороших” и “плохих”. Учитель не должен решать педагогические проблемы

подопечных по собственному выбору.

К сожалению, в жизни мы зачастую сталкиваемся с проявлениями

эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает

справедливое возмущение, мы осуждаем попытки, поделить нас на достойных и

недостойных уважения. Но с такой же легкостью почти каждый, занимая свое

место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально-

нравственную дезориентацию. В нашем обществе привычно исполнять свои

обязанности в зависимости от настроения и субъективного предпочтения, что

свидетельствует, если можно так сказать, о раннем периоде развития

цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей.

3. Симптом “расширения сферы экономии эмоций”.

Такое доказательство эмоционального выгорания имеет место тогда, когда

данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении

с родными, приятелями и знакомыми. Случай известный: на работе вы до того

устаете от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что вам не хочется

общаться даже с близкими. Кстати, часто именно домашние становятся первой

“жертвой” эмоционального выгорания. На службе вы еще держитесь

соответственно нормативам и обязанностям, а дома замыкаетесь или, хуже

того, готовы послать всех подальше, а то и просто, “рычите” на брачного

партнера и детей. Можно сказать, что вы пресыщены человеческими контактами.

Вы переживаете симптом “отравления людьми”.

4. Симптом “редукции профессиональных обязанностей”.

Термин редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности,

предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках

облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

По пресловутым “законам редукции” субъектов сферы обслуживания,

лечения, обучения и воспитания, обделяют элементарным вниманием. Врач не

находит нужным дольше побеседовать с больным, побудить к подробному

изложению жалоб. Анамнез получается скупым и недостаточно информативным.

Проводник не спешит предложить чай пассажирам. Стюардесса смотрит

“стеклянными глазами”. Одним словом, редукция профессиональных обязанностей

– привычная спутница бескультурья в деловых контактах.

Фаза “истощения”. Характеризуется более или менее выраженным падением

общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная

защита в форме “выгорания” становится неотъемлемым атрибутом личности.

1. Симптом “эмоционального дефицита”.

К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может

помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение,

соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны

трогать, побуждать, усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную

отдачу. О том, что это не что иное, как эмоциональное выгорание, говорит

его еще недавний опыт: некоторое время тому назад таких ощущений не было, и

личность переживает их появление. Постепенно симптом усиливается и

приобретает более осложненную форму: все реже проявляются положительные

эмоции и все чаще отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность,

обиды, капризы – дополняют симптом “эмоционального дефицита”.

2. Симптом “эмоциональной отстраненности”.

Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной

деятельности. Ее почти ничего не волнует, почти ничто не вызывает

эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные.

Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности,

а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек

постепенно учится работать как робот, как бездушный автомат. В других

сферах он живет полнокровными эмоциями.

Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом “выгорания”. Он

свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб

субъекту общения. Партнер обычно переживает проявленное к нему безразличие

и может быть глубоко травмирован. Особенно опасна демонстративная форма

эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом

показывает: “плевать на вас”.

3. Симптом “личностной отстраненности, или деперсонализации”.

Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков

профессионала в процессе общения. Прежде всего, отмечается полная или

частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия.

Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций –

с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами,

потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования.

Метастазы “выгорания” проникают в установки, принципы и систему

ценностей личности. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально-

волевой антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с

людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет

социальной ценности. В наиболее тяжелых формах “выгорания” личность рьяно

защищает свою антигуманистическую философию: “ ненавижу…”, “презираю…”. В

таких случаях “выгорание” смыкается с психопатологическими проявлениями

личности, с неврозоподобными или психопатическими состояниями. Таким

личностям противопоказана эта профессиональная деятельность. Но, увы, они

ею заняты, поскольку нет психологического подбора кадров.

4. Симптом “психосоматических и психовегетативных нарушений”.

Как следует из названия, симптом проявляется на уровне физического и

психического самочувствия. Обычно он образуется по условно-рефлекторной

связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов

профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или

психических состояниях. Порой даже мысль о таких субъектах или контакт с

ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство

страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции,

обострение хронических заболеваний.

Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики

свидетельствует о том, что эмоциональная защита – “выгорание” –

самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций

перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом

организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии (Бойко,

1996г.).

Таким образом, согласно Бойко В.В., синдром эмоционального выгорания

развивается поэтапно и каждому этапу характерны определенные признаки,

которые вызываются определенными факторами.

1.3. Требования профессии к личности педагога

Не вызывает сомнения, что любая профессиональная работа, помимо

физических и психологических особенностей имеет основанием личностные

качества, содействующие успеху деятельности человека. В первую очередь это

относится к профессиям, где объектом профессиональной активности человека

выступает другой человек, и взаимодействие “ человек – человек” зависит от

качеств того и другого. Профессию педагога, относят к профессиям высшего

типа по признаку необходимости постоянной рефлексии на содержание предмета

своей деятельности по А.С. Шафрановой (1925г.). Таким образом, не вызывает

сомнения то, что педагог должен обладать определенной суммой каких-то

высоких личностных качеств, педагогическая литература переполнена попытками

обозначить качества, без которых нет успеха педагогической работы. Но такие

попытки обычно заканчиваются перечислением достоинств современного

культурного человека таких как: гуманизм, честность, справедливость,

трудолюбие и прочие столь же прекрасные черты достойного человека, но не

являющиеся производными определенной профессии.

Щуркова Н.Е. в своей работе “Классное руководство”(2000г.), говорит о

том, что если исходить из сущности и содержания профессии педагога, то

первая основная личностная черта это:

1. интерес к жизни. Влияние этой личностной черты на содержание и

характер работы педагога чрезвычайно сильное, и тем более сильное, что

оно незаметно даже самому учителю. Детство, так неравнодушное к жизни

не прощает равнодушия к жизни кого-либо, тем более, если такое

равнодушие проявляет педагог. Интерес к жизни – условие работы с

детством, это условие эффективности воспитания, так как воспитание

непременно ориентировано на формирование способности быть счастливым,

а в основе такой способности лежит принятие жизни как таковой в

качестве великого дара природы.

Вторая личностная характеристика, способствующая успешности работы с

детьми это:

2. интерес к человеку как к таковому. Под ним подразумевается такое общее

отношение к человеку как феномену в системе живых организмов на земле.

Когда внимание к разного рода личностным проявлениям “Я” человека

связано с познанием человеческой души, с уважением индивидуальности, с

признанием права человека на особенности и несходство с другими людьми

и когда в отношении к человеку сохраняется ценностная позиция вне

зависимости от конкретных характеристик этого человека. Если педагогу

интересен человек как таковой, решается или легко снимается целый ряд

проблем. Решается пресловутый вопрос “любви к ребенку”, потому что

педагогу при наличии интереса к человеку интересен каждый воспитанник.

Нельзя любить сотни и тысячи людей, с которыми приходится работать

педагогу в течение своей профессиональной жизни: для этого не хватит

духовных и физических сил. Но, имея интерес к человеку, работать с

множеством маленьких детей, при всей сложности и тонкости этой работы

легко, если обеспечена профессиональная компетентность. Интерес к

человеку помогает обрести профессиональное равновесие и устоять на

профессиональной высоте, а значит, трезво искать решение проблемы.

Третья важная личностная характеристика это:

3. интерес к культуре. Как личностная характеристика он, с одной

стороны, является условием успешности профессиональной работы педагога, а с

другой стороны эта черта личности развивается в процессе воспитания. В

понятие культуры входит все, что возделывается человеком, все, что стало

преобразованием натуры. Когда речь идет об интересе к культуре педагога, то

имеется в виду широкая палитра его интересов к технике, науке, искусству,

устройству быта, политическому устройству общества, морали, экономике,

гигиене и др. форм созидания в этом мире.

Интерес к культуре у педагога означает не только собственное

ознакомление с фактами развивающейся мировой культуры, но и формирование у

детей такого пристального внимания к данным фактам, не только

преобразование собственной жизни, но и приобщение детей к корректированию

привычного содержания и хода жизни в согласии с достижениями мировой

культуры, не только личное оценивание происходящего в культуре, но

непременно целенаправленное приобщение детей к аналитической работе ума в

оценивании культурных продвижений либо падений их.

Одно из самых сильных противоречий воспитания состоит в том, что

педагог является представителем вчерашней культуры, ему же приходится

выступать в роли представителя сегодняшней, хотя он ею владеет в

недостаточной степени, а иногда далек от нее. Однако это противоречие

преодолевается: приобщая детей к культуре, педагог сам овладевает тем, что

прививает детям.

Согласно Щурковой Н.Е. перечисленные выше личностные характеристики

являются базовыми. Обозначим теперь профессиональные качества,

обеспечивающие успешное педагогическое общение и взаимодействие учителя с

учащимися более подробно. Столяренко Л.Д. (1999г.) к таким качествам

относит:

- наличие потребности и умений общения, общительность, коммуникативные

качества;

- способность эмоциональной эмпатии и понимания людей;

- гибкость, оперативно-творческое мышление, обеспечивающее умение быстро

и правильно ориентироваться в меняющихся условиях общения, быстро

изменять речевое воздействие в зависимости от ситуации общения,

индивидуальных особенностей учащихся;

- умение ощущать и поддерживать обратную связь в общении; умение

управлять собой, своим психическим состоянием, своим телом, голосом,

мимикой, умение управлять настроением, мыслями, чувствами, умение

снимать мышечные зажимы;

- способность к спонтанности (неподготовленной коммуникации);

- умение прогнозировать возможные педагогические ситуации, последствия

своих воздействий;

- хорошие вербальные способности: культура, развитость речи, богатый

лексический запас, правильный отбор языковых средств;

- владение искусством педагогических переживаний, которые представляют

собой сплав жизненных, естественных переживаний педагога и

педагогически целесообразных переживаний, способных повлиять на

учащихся в требуемом направлении;

- способность к педагогической импровизации, умение применять все

разнообразие средств воздействия (убеждение, внушение, заражение,

применение различных приемов воздействия, “приспособлений” и

“пристроек”).

По мнению Щурковой Н.Е.(2000г.) все перечисленные личностные качества

не заменяют профессионализма, и поэтому вредны призывы к

самосовершенствованию личности педагога, если они не подкрепляются хорошим

профессиональным обучением, но, тем не менее, их влияние сильно и

основательно.

Выявленные личностные качества профессионально ценностны, они

необходимы как условие, они достаточны для педагога, но они обладают еще

одной важной ролью: сберегают физическое, психическое здоровье педагога,

укрепляют его духовные силы.

Возможные меры профилактики и коррекции синдрома

эмоционального выгорания

Исходя из всего вышесказанного, мы видим, что обычно “синдром

сгорания” представляют как негативные изменения в состоянии и личности

профессионала, то, что наносит вред человеку и его работе. Но Трунов Д.Г.

говорит в своей статье, что нельзя

однобоко подходить к данному явлению. Он представляет симптомы “сгорания”

как внешние проявления некоторых естественных процессов, происходящих в

работнике во время выполнения им должностных обязанностей. Автор позитивно

относится к симптомам “выгорания”, как к сигналам, идущим из “внутренней

сферы” в “сферу сознания”, как способу коммуникации между “скрытым” и

“понятым”, неосознанным и осознанным. “В какой-то мере – это друзья

профессионала помогающие ему узнать, что с ним происходит. Восприятие этих

сигналов как врагов означает отказ от предоставляемой возможности более

глубокого понимания себя и своей деятельности”. (Трунов, 1998 г.) Другой

аспект “позитивности” синдрома “выгорания” состоит в том, что процессы,

происходящие в человеке и выражаемые внешне в симптомах “выгорания”,

являются не только не патологическими, но даже позитивными, т.е.

выполняющими положительную функцию. (Трунов, 1998г.). Другими словами эти

процессы дают возможность педагогу понять, что с ним происходит и, исходя

из этого решить, что делать дальше, возможно изменить профессию или каким-

то образом постараться скорректировать проявления синдрома.

Таким образом, в контексте синдрома эмоционального выгорания, неизбежно

возникает такой вопрос как профилактика и коррекция данного явления.

Надо отметить, что эмоциональное выгорание – процесс довольно коварный,

поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознает его

симптомы. Он не может увидеть себя со стороны и понять что происходит.

Поэтому он нуждается в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении.

К. Маслач (1978г.) считает, что “ сгорание” не является неизбежным. Скорее

должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить,

ослабить или исключить его возникновение. Она подчеркивает, что многие из

причин эмоционального выгорания содержатся не только в личностных

особенностях людей, но и так же в определенных социальных и ситуативных

факторах.

На сегодняшний день используются разнообразные подходы в разрешении

обозначенных выше трудностей. Эти подходы могут быть использованы и в

педагогической деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-

педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Это

связано с тем, что знания, полученные в период обучения в ВУЗе быстро

устаревают. В зарубежной литературе фигурирует даже единица измерения

устаревания знаний специалиста так называемый “период полураспада

компетентности”, заимствованный из ядерной физики. В данном случае означает

продолжительность времени после окончания ВУЗа, когда в результате

устарения полученных знаний по мере появления новых знаний и новой

информации компетентность специалиста снижается на 50%.

Со стороны администрации нужна система поощрений, должны

использоваться методы психологической разгрузки, релаксация прямо на

работе, акцент должен быть сделан на том, каким образом руководители могут

структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более

значимым для исполнителей.

Важным аспектом в профессиональной деятельности педагога является

саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда педагог

сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой,

которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько

альтернативных вариантов. В ситуации, когда педагог находится в состоянии

повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к

импульсивным действиям. Или в случае если он находится в ситуации

оценивания со стороны детей, коллег, других людей.

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как

познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и

действиями. В настоящее время для саморегуляции психических состояний

используется так называемое нейролингвистическое программирование. В русле

данного направления Г. Дьяконовым (1993г.) разработан цикл упражнений

ориентированных на восстановление ресурсов личности. Зная себя, свои

потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно,

рационально распределять свои силы в течении каждого дня, целого учебного

года. (Регуляция эмоциональных состояний. “Детский психолог”. 1993 г.,

вып.4, с.67-79).

Аутогенная тренировка используется в таких видах деятельности, которые

вызывают у человека повышенную эмоциональную напряженность. Педагогическая

работа связана с интенсивным общением как с детьми, так и с их родителями,

что требует от педагога эмоционально-волевой регуляции. Сам аутотренинг

представляет собой систему упражнений для саморегуляции психических и

физических состояний. Он основан на сознательном применении человеком

различных средств психологического воздействия на собственный организм и

нервную систему с целью их релаксации и активизации. Использование приемов

аутотренинга позволяет человеку целенаправленно изменить настроение,

самочувствие, что положительно отражается на его работоспособности,

здоровье.

Широко используется психокоррекция как совокупность психологических

приемов применяемых психологом для оказания психологического воздействия на

поведение здорового человека. Психокоррекционная работа проводится с целью

улучшения адаптации человека к жизненным ситуациям; для снятия повседневных

внешних и внутренних напряжений; для предупреждения и разрешения конфликтов

с которыми сталкивается человек. Психокоррекция может осуществляться как

индивидуально, так и в группе. Группы людей, создаваемые с

психокоррекционными целями, могут быть следующих видов:

- Т- группы;

- группы встреч;

- гештальт группы;

- группы психодраммы;

- группы телесной терапии;

- группы тренинга умений.

Каждый тип группы направлен на решение конкретных целей, предполагает

взаимодействие по определенным правилам. Применительно к педагогической

деятельности охарактеризуем сферу практического применения каждого вида

групп.

- Т – группы (группы социально-психологического тренинга). Работа в них

направлена на то, чтобы помочь педагогу лучше узнать самого себя как

личность; выработать индивидуальный стиль деятельности, научиться лучше

понимать своих коллег и родителей с которыми приходиться вступать в

общение по поводу обучения и воспитания детей; обучение правильному

поведению в ситуациях межличностного общения.

- Группы встреч. Основная цель – осознание и реализация того потенциала

личности и интеллектуального развития, который заложен в каждом

индивиде. Эффективно использовать такой вид работы для начинающих

учителей и воспитателей с целью повышения их уровня самосознания и

развития личности. Можно включать старшеклассников и родителей для

достижения доверия между взрослыми и детьми.

- Гештальт-группы. Работа руководителя группы осуществляется не со всеми

участниками, а один на один с кем-либо из ее членов, добровольно

согласившимся на время стать главным действующим лицом. Ключевыми

понятиями в работе такой группы являются “осознание” и

“сосредоточенность на настоящем”. Опыт работы в таком направлении

повышает эффективность индивидуальной педагогической работы с детьми.

- Группы психодрамы. Широко используется ролевая игра, а так же элементы

импровизации жизненных ситуаций, предназначенные для более полного

раскрытия внутреннего мира человека. Педагог, прошедший курс

психодрамы, с успехом может использовать соответствующие знания для

разнообразных занятий с учащимися на уроках.

- В работе групп телесной терапии особое значение придается общению с

телом человека, управлению им. Виды телесной терапии являются сильными

методами эмоционального высвобождения и эффективных изменений в теле,

чувствах личности.

- Основная цель группы тренинга умений – выработка внешних форм

поведения. Полезно использовать при выработке профессиональных

коммуникативных умений будущих педагогов.

Еще одно важное условие состоит в наличии разделения между работой и

домом, между профессиональной и частной жизнью. Выгорание усиливается

всякий раз, когда границы между ними начинают стираться, и работа занимает

большую часть жизни. Для психологического благополучия педагогов абсолютно

необходимо ограничивать их работу пределами разумного и не позволять им

распространять ее на домашнюю жизнь. Семейные проблемы, являющиеся

следствием выгорания, могут быть облегчены “снижением рутинности”, когда

люди направленно участвуют в специальных мероприятиях, полностью не

связанных с работой, которые позволяют им расслабиться, перестать думать о

работе прежде, чем они добираются домой. Иногда это могут быть физические

упражнения или уединение на некоторое время в парке, чтобы поразмышлять,

или просто горячая ванна.

Выводы

В данной главе мы рассмотрели теоретические основы формирования

синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Анализ литературы по данной тематике позволяет нам сформулировать

теоретическую позицию, согласно которой синдром эмоционального выгорания

развивается в процессе профессиональной деятельности педагога в форме

стереотипа эмоционального поведения, проявляющегося в особенностях

профессионального общения.

Эмоциональное выгорание – это динамический процесс и возникает

поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда налицо

все три фазы стресса: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и

истощение.

Важно отметить, что авторы статей и работ по эмоциональному

выгоранию, говорят о нем неоднозначно. В одном случае как о

профессиональной деформации, которая негативно отражается на

профессиональной деятельности педагогов, а в другом – как о механизме

психологической защиты, который позволяет регулировать психику и защищать

ее от негативных эмоциональных воздействий.

Эмоциональное выгорание инициируется комплексом факторов,

включающих индивидуально-психологические особенности педагога и

специфические особенности профессиональной деятельности эмоционального

характера. Проведя обзор факторов, влияющих на развитие выгорания, мы можем

прийти к выводу, что многочисленные исследования данных факторов не дали

ответа на вопрос о том, что же является главным в возникновении этого

явления. Какова его основная причина – личностные черты или характеристики

деятельности, особенности взаимодействия с клиентами или факторы рабочей

среды? Решение данных проблем особенно важно, прежде всего, для разработки

мер по предупреждению выгорания.