**СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ**

 **( педчас подготовлен ст. воспитателем МБДОУ Вербицкой Н.А.)**

\В последние годы особенно острой встала проблема сохранения психического здоровья педагогов. Современная жизнь и особенности профессии требуют от воспитателя устойчивой психики, самоконтроля, напряжения нравственных и физических сил. Представители нашей профессии оказываются в наиболее сложной ситуации: они испытывают двойные нагрузки в связи с тем, что их труд, даже в стабильные времена, отличается высокой эмоциональной напряжённостью и стрессонасыщенностью, нагрузками на психоэмоциональную сферу личности. Большая часть рабочего времени педагога протекает в эмоционально – напряжённой обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за жизнь и здоровье детей. Напряжённые факторы такого рода оказывают негативное влияние на физическое и психическое здоровье педагога: появляются нервозность, раздражительность, недомогания, проблемы со сном, давлением и т.п.

Переход на личностно-ориентированные модели образования обуславливает повышение требований со стороны общества к личности педагога, его роли в учебном процессе: умение рефлектировать и оптимально регулировать свою деятельность при столкновении с трудностями в установлении контакта с детьми и родителями. Не каждый педагог в состоянии выдерживать психоэмоциональное напряжение, так как к проблемам профессиональной деятельности могут добавляться трудности в семейной, личной жизни, проблемы в общении с коллегами и так далее. В результате, не находя сил противостоять внутренним и внешним воздействиям, педагог начинает срываться от накопленного стресса, испытывать глубокое физическое утомление, отдаляться от детей, от общения с ними, - возникает синдром выгорания у педагогов. Последствия синдрома, проявленного даже у отдельных воспитателей, негативно сказываются на деятельности всего коллектива.

Таким образом, синдром эмоционального (профессионального) выгорания можно определить как синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы, глубокое разочарование в профессии. Синдром эмоционального выгорания протекает в несколько стадий.

**I. Фаза «Тревожное напряжение»** - обнаруживается в четырех симптомах.

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов своей профессиональной деятельности.

2. Неудовлетворенность собой: проявляется в чувстве недовольства собой, избранной профессией, занимаемой должностью; развивается при невозможности конструктивно разрешить ситуацию.

3. Загнанность в клетку: проявляется в чувстве безысходности, остро переживается, когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно. Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика.

4. Тревога и депрессия, касающаяся профессиональной деятельности в особо осложненных обстоятельствах.

Фаза «Тревожного напряжения» является предвестником и «запускающим механизмом» в формировании эмоционального выгорания.

- на первой начальной стадии у учителей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов. Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

**II. Фаза «Резистенция» (сопротивление нарастающему стрессу).** Формирование защиты на данной фазе проявляется в следующих симптомах выгорания.

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. То есть профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации или людей.

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: проявляется в том, что у работника эмоции не пробуждают нравственные чувства. Не проявляя должного эмоционального отношения к своему подопечному, педагог защищает свою стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания к ребёнку. В эмоционально сложных ситуациях используются суждения: «Это не тот случай, чтобы переживать», «Таким людям нельзя сочувствовать».

3. Расширение сферы экономии эмоций: проявляется вне профессиональной деятельности - дома, в общении с приятелями и знакомыми. На работе специалист так устает от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что ему не хочется общаться даже с близкими. 4. Редукция профессиональных обязанностей: обнаруживается в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

- на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать); возникают недоразумения с коллегами, в своем кругу начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них; неприязнь начинает постепенно проявляться в их присутствии - вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения;

**III. Фаза «Истощение».** Характеризуется более или менее выраженным падением общего тонуса и ослабленностью нервной системы. Эмоциональная защита становится неотъемлемым атрибутом личности. Данная фаза также проявляется в ряде симптомов:

1. Эмоциональный дефицит: заявляет о себе в ощущении, что эмоционально профессионал уже не может помочь детям.

2. Эмоциональная отстраненность: работник почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его почти ничто не волнует, не вызывает эмоционального отклика: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства. Тотальное равнодушие к происходящему на работе.

3. Личностная отстраненность, или деперсонализация: проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в сфере общения. Прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к детям и профессии.

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия. Напряжение ведёт к проблемам в здоровье на физическом уровне.

Таким образом, анализируя фазы развития синдрома, можно заметить определенную тенденцию: сильная зависимость от работы приводит к полному отчаянию и пустоте. В итоге у работника наблюдается снижение мотивации к работе; резко возрастающая неудовлетворенность работой; потеря концентрации и увеличение ошибок; возрастающая небрежность во взаимодействии с родителями, детьми и коллегами; игнорирование требований к безопасности и процедурам; ослабление стандартов выполнения работы; поиск оправданий вместо решений; конфликты на рабочем месте; хроническая усталость; раздражительность, нервозность, беспокойство; дистанцирование от детей и коллег.

На развитие синдрома влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам, провоцирующим синдром, относят: хроническую напряженную психоэмоциональную деятельность, связанную с интенсивным общением и эмоциями; завышенные нормы контингента (например, детей в группе); нечеткую организацию и планирование деятельности; повышенную ответственность за исполняемые функции; неблагополучную психологическую атмосферу профессиональной деятельности (конфликтность в системе «руководитель -- подчиненный», «коллега - коллега», «учитель - ученик»); психологически трудный контингент (например, дети с ОВЗ; нарушители дисциплины). В результате воздействия данных факторов педагог прибегает к экономии эмоциональных ресурсов: старается «не обращать внимания», «беречь нервы», - то есть к эмоциональному игнорированию напряженных ситуаций.

 «Эмоциональное выгорание» возникает быстрее у тех, кто более эмоционально сдержан. Каждая напряжённая ситуация в профессиональной деятельности оставляет у таких людей глубокий след в душе, вызывает интенсивное сопереживание, бессонницу. Постепенно эмоциональные ресурсы истощаются и возникает необходимость беречь их, прибегая к механизмам психологической защиты. У людей импульсивных, эмоционально гибких, чувственных, отзывчивых развитие симптомов «выгорания» проходит медленнее. С другой стороны, синдром возникает у людей, воспринимающих обстоятельства профессиональной деятельности слишком эмоционально. Это часто свойственно молодым специалистам с повышенной ответственностью за исполняемые обязанности, людям с « синдромом отличника». Кроме того, профессия учителя сегодня вытесняется в сферу малооплачиваемых, занимая нишу экономически малопрестижных профессий. В сфере образования достаточно отчетливо обнаруживается тенденция старения кадров. Исследование показало, что для учителей со стажем работы более 20 лет характерно резкое снижение всех показателей эмоциональной устойчивости, т.е. через 20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступают «педагогические кризисы», «истощение», «профессиональное выгорание». По мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегето-сосудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога подвергается серьезной опасности.

Результаты проведенных современными учеными исследований показывают, что: 62% педагогов - постоянно испытывают психологический дискомфорт при исполнении профессиональных обязанностей; 85% - подвержены устойчивым стрессам; 33% - страдают заболеваниями нервной системы; 85 % женщин-учителей считают, что их профессиональная деятельность неудовлетворительно влияет на семейные отношения.

Динамика развития выгорания - процесс сугубо индивидуальный, но как отмечает Н.Е.Водопьянова, выгорание заразно, оно подобно инфекционной болезни. Следует отметить, что выгорание очень «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, «негативистами» и пессимистами; и они, взаимодействуя на работе с другими людьми, могут быстро превратить целый коллектив в собрание «выгорающих». Поэтому своевременная оценка и профилактика профессионального эмоционального выгорания позволит предотвратить или оказать психотерапевтическую помощь эмоционально-выгорающему работнику.

Из всего вышесказанного, можно предположить, что синдром профессионального выгорания, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает влияние и на характер профессионального общения педагога с детьми. При этом прослеживаются факты потери интереса к ребёнку как к личности, неприятие его таким, какой он есть. На фоне снижения психического тонуса происходит снижение качества образовательного процесса и потеря интереса к своей деятельности, которая превращается для педагога в тяжелую трудовую повинность. Известно, что у авторитарных педагогов (воспитателей, учителей начальных классов) дети болеют чаще. Причина имеет психосоматическую природу: утомленный психологическим давлением детский организм заболевает, предоставляя тем самым возможность ребенку передохнуть.

**Рассмотрим проявления вышеназванных компонентов и их влияние на личность ребёнка:**

- эмоциональное истощение. Эмоциональность учителя - важнейший фактор воздействия и взаимодействия в учебно-воспитательной работе; она мобилизует детей, побуждает их к действиям, активизирует их интеллектуальную активность. Для учеников «выгоревшего» педагога характерна затрудненность в развитии способности сопереживать, что неизбежно приведет к низкому уровню развития коммуникативных навыков.

Эмоции выступают регуляторами познавательной деятельности. Поэтому у детей с низким уровнем развития навыков эмоционального реагирования неизбежно будет страдать процесс приема учебного материала. Для «выгоревшего» педагога характерно превалирование негативных результатов обучения и развития детей на них же ( не хотят учиться, плохой подбор класса и т.п.) Эти проявления часты у учителей начальных классов.

**2. Профилактика синдрома профессионального выгорания**

«Эмоциональное выгорание» не является неизбежным, должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение.

1. Наличие психологического сопровождения педагогов в организации

 В основе данного процесса должен лежать личностно ориентированный подход, в контексте которого педагог рассматривается как целостная личность, индивидуальность. В соответствии с этим сопровождение должно быть направлено на следующее: полноценная адаптация, содействие в становлении индивидуального стиля педагогической деятельности, профилактика синдрома эмоционального сгорания, помощь в трудные моменты жизни или профессиональной деятельности.

Возможен следующий поэтапный сценарий профилактики профессионального выгорания педагогических работников:

1 этап - диагностико-информационный. Включает: оценку и самооценку уровня стрессоустойчивости педагога с использованием надежных и апробированных методик; информирование об актуальном уровне стресса педагога, симптомах, причинах.

2 этап - осознавательный, включает: осознание и принятие педагогами своих областей развития в плане управления стрессом; создание мотивации на изменения; выход на понимание взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики, проблему профессионального долголетия, необходимость преодоления страхов (быть неудачной, ошибки, критики, собственного несовершенства и др.).

3 этап - развивающий, включает: накопление ресурсов для изменений; обучение навыкам психосаморегуляции; управленческие решения на уровне образовательного учреждения; создание в коллективе поддерживающей атмосферы.

Важно помнить: сотрудники, склонные к эмоциональному «выгоранию», обычно самые творческие, эмоциональные и инициативные. И если администрация заинтересована в закреплении квалифицированных и проверенных кадров, нужно поддерживать их в работоспособном состоянии.