



СОВУШКА
www.kssovushka.ru

Website for purposeful natures

Портал для целеустремленных натур

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И СПОСОБЫ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

Материалы для подготовки
к международной
профессиональной олимпиаде
для педагогических работников
и студентов педагогических
специальностей



Основные понятия

Выгорание («burnout», по Х. Дж. Фрейденбергу, 1974) – это особая форма стресса сотрудников – «стресса общения», работа которых связана с общением с учащимися, родителями, клиентами, пациентами, которая приводит к неэффективности работы сотрудников, их раздражительности и вспыльчивости.

Группы риска, в которые входят люди, предрасположенные к профессиональному выгоранию (Н.Г. Осухова).

Группа риска	Виды деятельности людей (профессии)
1	Сотрудники, которые по роду службы вынуждены длительное время интенсивно общаться с множеством различных людей (знакомых и незнакомых), а именно: <ul style="list-style-type: none">• руководители;• учителя и преподаватели вузов;• врачи и медсестры;• социальные работники;• практические психологи и психотерапевты;• администраторы и чиновники всех уровней;• менеджеры, продавцы, официанты
2	Специалисты, чьи индивидуально-психологические особенности не слишком согласуются с необходимостью постоянно взаимодействовать с людьми. Особенно быстро «выгорают» застенчивые, склонные к замкнутости и концентрации на своем внутреннем мире «интроверты»
3	Люди, испытывающие постоянные межличностные и внутриличностные конфликты, связанные с работой.
4	Женщины, которые: <ul style="list-style-type: none">• переживают внутреннее противоречие между работой и семьей («или семья, или работа»);• работают в условиях жесткой конкуренции с мужчинами и вынуждены постоянно доказывать свою профпригодность
5	Профессионалы, работающие в условиях острой нестабильности», таких, как: <ul style="list-style-type: none">• хроническая угроза «сокращений», продуцирующая страх потери рабочего места;• работа в позиции «фрилайнера», т.е. самостоятельное обеспечение себя работой (частная психологическая практика; консультативные услуги; внештатные сотрудники газет и журналов; выполнение исследований по грантам различных фондов);• представители «публичных профессий» (политики, дипломаты, артисты, комментаторы)
6	Профессионалы (спасатели, психологи, социальные работники и др.), в течение длительного времени оказывающие помощь жертвам чрезвычайных ситуаций и людям, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию

Три основных фактора выгорания

(по Н.Г. Осуховой)

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ



- организация предметного пространства (жара, холод, отсутствие удобного рабочего места, условий для отдыха в перерывах);
- отсутствие позитивной оценки деятельности со стороны руководителя и коллег;
- многочасовая работа (ненормированный рабочий день);
- низкий социальный статус профессии;
- авторитарный стиль руководства, при котором руководитель жестко требует и контролирует, не позволяя проявлять инициативу.

РОЛЕВЫЕ



- конфликт ролей («или семья, или работа»);
- ролевая неопределенность;
- несогласованность совместных действий сотрудников на фоне напряженных конкурентных отношений между ними;
- психологическая несовместимость сотрудника с деятельностью и коллегами.

ЛИЧНОСТНЫЕ



- мотивы деятельности и оценка ее значимости (если работа выглядит в собственных глазах специалиста не значимой, то выгорание развивается быстро);
- излишняя эмоциональность в сочетании с зависимостью от мнения окружающих;
- перфекционизм («синдром отличника»).

Три основных компонента профессионального выгорания

(по Н.Г. Осуховой, модель К. Маслач)

Эмоциональное истощение – состояние, проявляющееся в хронической усталости, опустошенности и снижении эмоционального фона.

Деперсонализация (от лат. «persona» – личность и приставки «de», которая означает отмену или устранение чего-либо) – это утрата «чувства Я», обезличивание. Кристина Маслач различает два варианта деперсонализации: в первом случае специалист «деперсонализирует» себя («отказывается быть личностью», становится конформным или зависимым от других); во втором – специалист «деперсонализирует» другого человека (клиента, ученика).

При «обезличивании себя» специалист считает, что от него ничего не зависит и отказывается от самостоятельных решений. Для него становятся привычны конформизм и зависимость от других (начальства, коллег, своих подопечных).

При «обезличивании других» специалист начинает воспринимать тех, с кем работает, как бездушные «объекты деятельности». К примеру, «выгоревший» врач воспринимает своих пациентов исключительно как медицинские случаи («почки» из 5-й палаты, «инфаркт» из 8-й), что приводит к обезличиванию отношений между тем, кто лечит, и тем, кого лечат. В педагогике именно с таким обезличиванием связан субъект-объектный подход к обучению и воспитанию. Осуществляя «автоматическое профессиональное функционирование», специалист манипулирует людьми («для их же пользы!»), а если они «не поддаются» (смеют думать и поступать по-своему), раздражается или обижается.

Редукция (обесценивание) своих профессиональных достижений тоже может проявляться в двух вариантах: либо как тенденция негативно оценивать себя и занижать свои профессиональные достижения («я не так успешен, как другие»), либо как негативное отношение к «объектам» своего труда и профессиональным обязанностям. При этом специалист нередко переживает собственную неэффективность (от сомнений в успешности своей профессиональной деятельности до желания сменить профессию). Зачастую он становится чрезмерно ранимым и мнительным: считает, что все (администрация, люди, с которыми он работает) предъявляют к нему чрезмерные требования, но недостаточно высоко ценят его труд.

Современная психология и психотерапия рассматривают выгорание в более широком контексте отношений человека к миру и себе в нем. В центре внимания оказываются не симптомы и «синдромы», а сам специалист как личность со своей судьбой и жизненными выборами. Внимание исследователей все больше переносится со слабости на силу, с оценки факторов риска на изучение способности человека справляться с трудностями.



Предпосылки и основные этапы выгорания

(по Н.Г. Осуховой)

Начало таблицы

Этап	Название этапа	Описание предпосылок профессионального выгорания	Описание признаков (диагностических маркеров) стадии профессионального выгорания
I	Предупреждающая	Чрезмерную вовлеченность специалиста в профессиональную деятельность. Он жаждет успеха и признания, изо всех сил старается «быть лучшим», что требует чрезвычайно больших энергетических затрат.	Чрезмерная активность, отказ от потребностей, не связанных с работой (прежде всего, сокращению подлежат неформальное общение и отдых), и вытеснение из сознания переживаний, связанных с неудачами (по известному принципу героини романа «Унесенные ветром» Скарлетт: «Я подумаю об этом завтра!»). Неудивительно, что возникает эмоциональное истощение (чувство усталости; бессонница, невнимательность).
II	Первая стадия выгорания	Исчезает радость от работы. Все эмоции «притупляются»: люди и события начинают восприниматься «смазано», как будто через сероватую пелену или темные очки. Появляется некоторая отстраненность в отношениях с людьми (даже самыми близкими). Всё чаще внутри возникает смутное раздражение: «Ну, не лезьте ко мне, оставьте меня в покое!».	По отношению к сотрудникам и пациентам: <ul style="list-style-type: none">• утрата положительного восприятия коллег;• переход от помощи клиентам к надзору и контролю;• приписывание вины за собственные неудачи другим людям;• доминирование стереотипного поведения;• проявление негуманного отношения к людям, с которыми работаешь (пациентам, клиентам, ученикам, подчиненным). По отношению к остальным окружающим: <ul style="list-style-type: none">• отсутствие эмпатии;• безразличие;• циничные оценки;• стремление уклониться от контактов. По отношению к профессиональной деятельности: <ul style="list-style-type: none">• нежелание идти на работу;• стремление искусственно продлить перерывы в работе, опоздания, уход с работы раньше времени;• появление неудовлетворенности работой и перенос акцента на материальный аспект (нередко звучит саркастическая фраза «Они делают вид, что платят нам зарплату, а мы делаем вид, что работаем»).• появление чувства «люди меня используют»;• зависть к успешным коллегам и друзьям.

Предпосылки и основные этапы выгорания

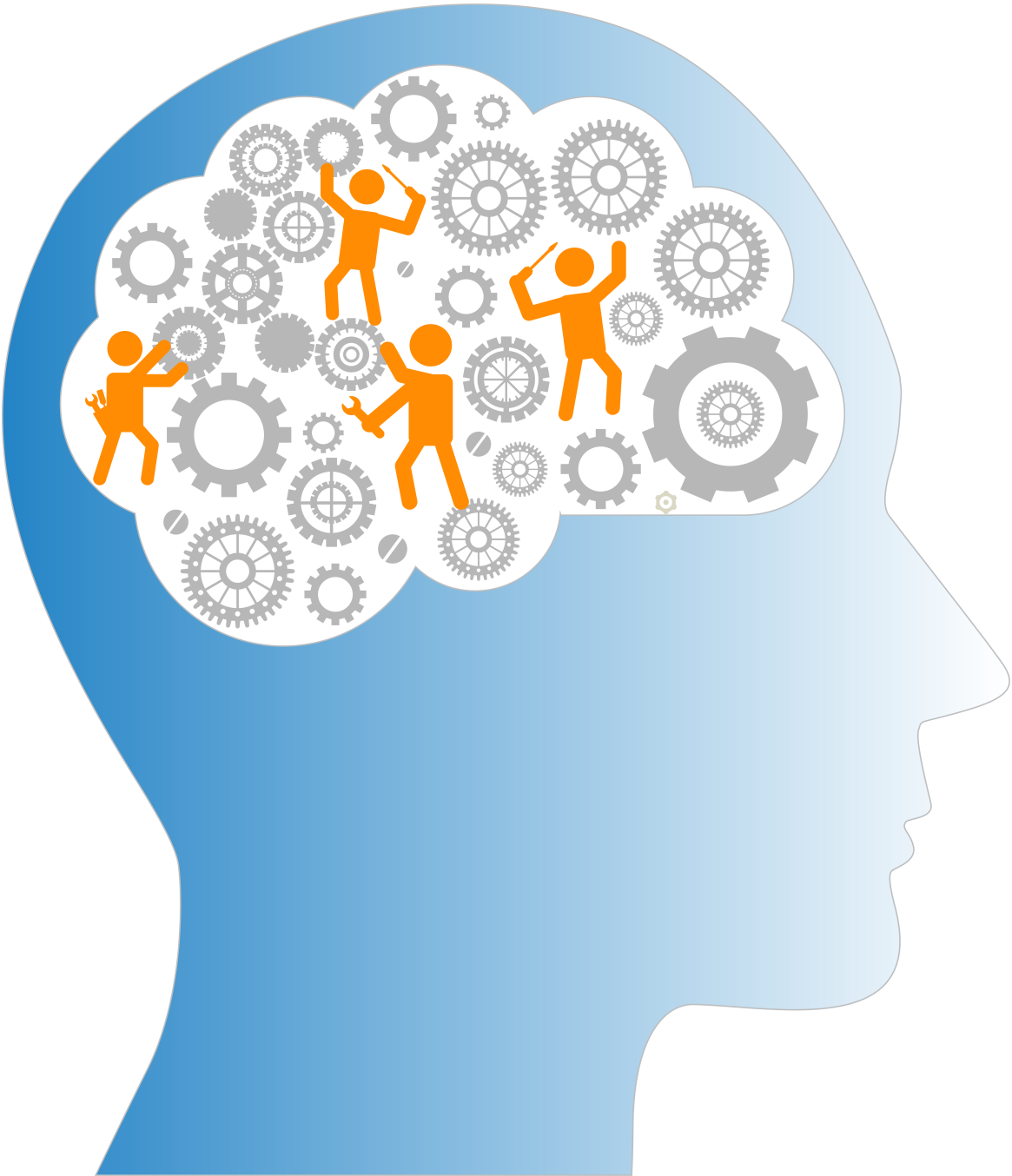
Продолжение таблицы

Этап	Название этапа	Описание предпосылок профессионального выгорания	Описание признаков (диагностических маркеров) стадии профессионального выгорания
III	Вторая стадия выгорания	Отчуждение от людей (от стремления убежать от контактов до ослабления эмоциональных привязанностей и социальных отношений). Всё чаще возникают раздражение, а по-том и более глубокие негативные чувства по отношению к людям: и к тем, с кем приходится работать, и к тем, с кем человек общается вне работы. На этой стадии руководители и продавцы попросту «срываются», «спускают собак» на подчиненных и покупателей. Более «дипломатичные» педагоги и психологи изо всех сил стараются «держат себя в руках».	<p>Эмоциональные реакции:</p> <p>а. Депрессия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • постоянное чувство вины, снижение самооценки; • безосновательные страхи, апатия, частая смена настроения. <p>б. Агрессия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • защитные установки, обвинение других, игнорирование своего «вклада» в неудачи; • нетерпимость к другим и утрата способности к компромиссу; • подозрительность и конфликты с окружением. <p>Деструктивное поведение</p> <ul style="list-style-type: none"> • В <u>интеллектуальной сфере</u> наблюдается снижение концентрации внимания, ригидность мышления и отсутствие воображения. Все это приводит к резкому падению эффективности деятельности: человек перестает проявлять инициативу, стремится действовать «строго по инструкции»; наблюдается рост ошибочных реакций. • В <u>сфере взаимодействия</u> всё отчетливее проявляются признаки отчуждения: преобладает безразличие. Одни избегают любых неформальных контактов (даже в отношениях с близкими людьми). У других на фоне безразличия возникает чрезмерная привязанность к конкретному человеку (которого «выгорающий» воспринимает как «защитника», «спасителя» или хотя бы «утешителя»). Основным становится чувство одиночества и скуки.
IV	Третья стадия выгорания или «истощение»		<ul style="list-style-type: none"> • «уплощения» эмоционального отношения к миру и деформация жизненных ценностей (проявляется в безразличии /в депрессии /в обиде на весь мир, который «не ценит усилий»); • интенсивное профессиональное общение нередко аукается головной болью или даже тошнотой, а после работы наступают апатия, сонливость или наоборот, – бессонница. Также наблюдается снижение иммунитета (частые недомогания и простуды). Далее возможны более серьезные сбои деятельности организма: повышенное давление, тахикардия, постоянные головные боли; боли в позвоночнике, расстройства пищеварения. Искажаются пищевые привычки: у одних появляется отвращение к пище («кусоч не лезет в горло»); другие, наоборот, постоянно что-то жуют, как бы стремясь «успокоить» себя и заполнить пустоту внутри; • развиваются различные виды зависимостей.

Предпосылки и основные этапы выгорания

Окончание таблицы

Этап	Название этапа	Описание предпосылок профессионального выгорания	Описание признаков (диагностических маркеров) стадии профессионального выгорания
V	Завершающая стадия выгорания или «разочарование и отчаяние»		Ощущение пустоты, беспомощности и бессмысленности не только работы, но и жизни. Человек становится опасно равнодушным ко всем и всему, даже к собственной жизни. По привычке он еще пытается сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но, если приглядеться, станут заметны пустой взгляд и какое-то странное окаменение тела. Безразлично всё: другие люди, любимая раньше работа и он сам.



Требуется настоящее мужество, чтобы признать: мне необходима профессиональная помощь. Почему? Да потому, что «ожить» и «заново собрать себя» — работа трудная, а порой и болезненная.

Методы управления стрессом

по Травину В.В., Магуре М.И., Курбатовой М.Б.

Название метода	Основное содержание	Ссылки на подробное описание и примеры
Здоровый образ жизни	Баня, водные процедуры, занятия спортом, прогулки на свежем воздухе, рациональное питание, правильный режим работы и отдыха и др.	
Фармакологические средства (по назначению врача)	Прием препаратов, способствующих снятию нервного напряжения	
Медитация	Пассивное, созерцательное состояние, когда человек, находясь в состоянии расслабленности, не оценивает объект созерцания, не высказывает суждений относительно него, а как бы мысленно растворяется в объекте созерцания	https://mymind.yoga/meditaciya.html
Дзен-дыхание	Техника медитации на основе медленного ритмичного дыхания	https://zen.yandex.ru/media/cognifit/dyhatelnaia-gimnastika-uprajneniia-na-kajdyi-den-kak-pravilno-dyshat-59e85c318139ba95b3123e32
Аутогенная тренировка	Комплекс упражнений, включающий дыхательную гимнастику, расслабление основных мышц тела и самовнушение	http://mhlife.ru/energy/stress/autogen/
Динамическая релаксация	Чередование состояний напряжения и расслабления в основных мышцах тела, позволяющее переключить внимание и устранить мышечные зажимы, связанные с состоянием стресса	https://www.b17.ru/article/21122/
Эмоциональная гимнастика	Мысленное воспроизведение состояний, окрашенных положительными эмоциями, и подкрепленных соответствующей мимикой	https://www.psychologos.ru/articles/view/emocionalnaya-gimnastika
Имаготерапия	Коррекция неблагоприятного психологического состояния с помощью целенаправленно вызванных мысленных образов	https://naturopiya.com/art-terapiya/vidy-i-metody/imagoterapiya-teatroterapiya-iscelenie-cherez-obraz.html
Отреагирование	Период негативных эмоций и реакций, происходящих в организме при стрессе, в энергию физических действий	https://www.psychologos.ru/articles/view/otreagirovanie-chuvstvzpt-emocionalnoe-otreagirovanie
Символическое избавление от тяжелых переживаний (визуализация)	Символические действия, призванные освободить человека от болезненного переживания травмирующих событий	http://formaetsensum.ru/kak-borotsya-so-stressom-s-pomoshchyu-vizualizacii.html
Изменение своего отношения к травмирующему событию	Развитие установок, позволяющих снизить остроту переживания событий, вызывающих стресс	https://foog.me/7-способов-изменить-свое-отношение.html
Самоутверждение	Целенаправленное повышение самоуважения через определение своих сильных сторон. Ревизия своих удач и успехов в разных сферах деятельности	http://www.kokh.ru/psixologiya-uspeha-sposob-samoutverzhdeniya/



Методика самоанализа профессиональной позиции и ведущей стратегии взаимодействия учителя

(по Н.Г. Осуховой)

Инструкция

Вспомните одного из учеников, с которым вам довелось работать во время профессиональной деятельности, или представьте «условного» ученика, которого вы могли бы встретить в процессе своей работы. Как можно более подробно опишите его, создайте психологический портрет.

Для более детального самоанализа, развернуто ответьте на вопросы или опишите ситуацию:

1. Как вы воспринимаете ученика?
2. Фиксация ролевых или индивидуальных моментов поведения (видит ли учитель в ребенке прежде всего ученика или индивидуальность).
3. Самочувствие учителя в присутствии ученика.
4. Влияние, которое я оказываю или могу оказать на ученика.
5. Видение перспективы развития ребенка – проявляется в наличии или отсутствии в характеристике ученика прогностических оценок.

№	Вопрос	Ответ
1	Как Вы воспринимаете ученика?	
2	Видите ли Вы в ребенке ученика или индивидуальность?	
3	Как Вы себя чувствуете в присутствии ученика?	
4	Какое влияние я оказываю или могу оказать на ученика?	
5	Каковы перспективы развития ребенка?	

Самоанализ

А теперь проанализируйте свои записи по следующим параметрам:

1. Как вы воспринимаете ученика?

а) «он (она) хочет...», «стремится...», «думает, что...», «чувствует...», «сомневается...», «считает, что...», «изменил свою точку зрения на...»;

б) «послушный», «подвижный», «медлительный», «педагогически запущенный», «невнимательный», «начитанный», «пассивный».

В случае А описание ребенка дается «как бы изнутри»: он изображается как действующий, чувствующий, мыслящий, обладающий определенными мотивами и побуждениями человек: учитель стремится увидеть мир глазами ученика.

В случае Б восприятие объектно: учитель дает характеристику как бы «извне», со стороны. Описание при этом ориентировано на изложение фактов поведения ученика как вызванных обстоятельствами, так и обусловленными свойствами характера, особенностями интеллекта.

В вашей характеристике могут быть представлены и вариант «А», и вариант «Б» (оба варианта нужны педагогу). Важно, какой из них преобладает. При субъект-субъектной, развивающей стратегии взаимодействия преимущество будет за «субъектным» описанием ученика. В случае объектной (манипулятивной или императивной) стратегии преобладать будет его «объектное видение».

2. Фиксация ролевых или индивидуально специфических моментов поведения (видит ли учитель в ребенке прежде всего ученика или индивидуальность).

А. Если видится прежде всего ученик, в тексте можно встретить слова: «отличник», «троечник», «успевает», «не успевает», «дисциплинированный» «не слушает на уроках», «выполняет

поручения», «аккуратно делает домашнее задание», «справляется – не справляется», «учит – не учит» и т.п.

Б. Ориентация на индивидуальность выражается в подчеркивании способностей и возможностей, особенностей взаимоотношений ребенка с другими детьми; интересов, выходящих за пределы учебы; знания его биографии и т.д.

К субъект-субъектной, развивающей стратегии относятся акценты на описание индивидуальности ребенка; к объектным стратегиям воздействия – акцент на видение ребенка лишь в роли ученика.

3. Самоощущение учителя в присутствии ученика.

Этот критерий показывает меру личностного влияния ученика на учителя, помогает выявить представленность ребенка в жизни воспитывающего взрослого. В одном случае учитель пишет о ребенке как о человеке, который присутствует не только на уроке, но и в жизни учителя, вызывая у него те или иные чувства: сам учитель менялся в его присутствии. В другом случае личность ученика никак не представлена в личности учителя: педагог не отмечает никаких изменений, которые происходили или происходят в нем самом, когда рядом с ним находится этот ученик.

Этот параметр оценки выступает в таких высказываниях учителя, как: «мне радостно видеть, когда ребенок...», «мне грустно, если...», «волнуюсь, когда...», «я начинаю нервничать, когда вижу, как она (он) ...», «когда я вижу его, мне хочется сделать для него...» и т.п. Если такие высказывания присутствуют, – ребенок значим для вас, вы лично вовлечены в процесс взаимодействия. Если при этом ваши высказывания о своих чувствах по отношению к ребенку сочетаются с описанием его чувств, то вы явно работаете в субъект-субъектной стратегии взаимодействия.

Отсутствие высказываний о собственных чувствах при контакте с ребенком свидетельствует скорее о безличностном преподавании и отношении к ученику как к объекту обучения и дисциплинирования, что соответствует работе в императивной стратегии.

4. Влияние, которое я оказываю или могу оказать на ученика.

Понимание учащегося учителем зависит не только от того, каков первый в глазах второго сам по себе, но и от оценки влияния, которое учитель может оказать на ученика. Этот аспект оценки педагогического общения выступает в таких высказываниях учителей: «я вижу, что я могу ему помочь», «если работать с учеником, то...»; «он может это сделать и без меня»; «он зависимый, нуждается в постоянной поддержке»; «главное – его понять, и тогда...».

К субъект-субъектной модели относятся высказывания, описывающие влияние, потенциальное воздействие учителя на ученика. Для представителей учебно-дисциплинарной модели воспитания свойственно описание детей вне учета своих собственных возможных влияний на ребенка.

5. Видение перспективы развития ребенка – проявляется в наличии или отсутствии в характеристике ученика прогностических оценок.

Высказывания учителя могут быть по преимуществу ориентированы или на уровень наличных достижений ученика («прочел много книг», «совсем ничего не читает», «совершенно не развит»), или на уровень перспективы развития ребенка, его возможных достижений («если будет стараться, то...»; «если ей не мешать, то...», «такие дети долго раскачиваются, а потом постепенно вытягиваются...», «я думаю, придет время, и она...»).

Учителя, придерживающиеся в своей работе субъект-субъектной модели взаимодействия, чаще используют при характеристике ученика суждения и прогнозы. Ориентация же на объектную модель проявляется в высказываниях, фиксирующих лишь уровень налично-достигнутого учениками результата.



Литература

1. 7 способов изменить свое отношение к ситуации, когда вы не можете ничего в ней изменить. URL: <https://foog.me/7-способов-изменить-свое-отношение.html>
2. Дыхательная гимнастика: упражнения на каждый день. Как правильно дышать? / перевод с испанского А. Иноземцева. URL: <https://zen.yandex.ru/media/cognifit/dyhatelnaia-gimnastika-uprajneniia-na-kajdyi-den-kak-pravilno-dyshat-59e85c318139ba95b3123e32>
3. Козлов Н.И. Эмоциональная гимнастика. URL: <https://www.psychologos.ru/articles/view/emocionalnaya-gimnastika>
4. Крюков Д. Как бороться со стрессом с помощью визуализации. URL: <http://formaetsensum.ru/kak-borotsya-so-stressom-s-pomoshchyu-vizualizacii.html>
5. Методы имажотерапии – исцеление через образы, театротерапия. URL: <https://naturopiya.com/art-terapiya/vidy-i-metody/imagoterapiya-teatroterapiya-iscelenie-cherez-obraz.html>
6. Осухова Н.Г. Профессиональное выгорание, или Как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе. М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2011. 56 с.
7. Отреагирование чувств, эмоциональное отреагирование. URL: <https://www.psychologos.ru/articles/view/otreagirovanie-chuvstvzpt-emocionalnoe-otreagirovanie>
8. Петров Н.Н. Аутогенная тренировка. URL: <http://mhlife.ru/energy/stress/autogen/>
9. Психология успеха: способ самоутверждения. URL: <http://www.kokh.ru/psixologiya-uspeha-sposob-samoutverzhdeniya/>
10. Староверец Т.С. Путь к душевному равновесию. URL: <https://www.b17.ru/article/21122/>
11. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Индивидуальные ресурсы управления. Модуль V: учебно-практическое пособие. М. : «Дело» РАНХиГС, 2013. 88 с. (Модульная программа «Руководитель XXI века»).





mail@kssovushka.ru

Свидетельство о регистрации СМИ ЭЛ № ФС 77 - 66021 от 10.06.2016 г. / ISSN 2587-6694

8-800-100-20-64 бесплатный звонок по России

+7-908-885-11-10 Viber/ WhatsApp