

**Профилактика и
коррекция
психологического
выгорания
педагога.
Формирование
комфортного и
здорового
функционирования
коллектива.**



**Педагог-психолог
МБОУ «СОШ №1»
п. Пуровск Пуровского
района
Е.А. Паршина**

“Ничто для человека не является такой сильной нагрузкой и таким сильным испытанием, как другой человек”.

Эту метафору
можно положить в
основу
исследований
психологического
феномена —
синдром
профессионального
выгорания.



Возникновение синдрома эмоционального “выгорания”

1. В начале 70-х американский психолог Х. Фрейденбергер впервые употребил словосочетание “психическое выгорание”.

2. Эмоциональное “выгорание” – состояние психики педагога, которое он испытывает – равнодушие или глубокое негативное чувство к своей профессиональной деятельности и профессиональному общению.

3. В связи с анализом требований предъявляемым социальным профессиям в группу риска попадают все профессии относящиеся к системе “человек – человек”.

Основные симптомы эмоционального “выгорания”:

- усталость, утомление, истощение (после активной профессиональной деятельности);
- психосоматические проблемы (колебания артериального давления, головные боли, заболевания пищеварительной и сердечно-сосудистой систем, неврологические расстройства);
- бессонница;
- негативное отношение к обучающимся (после имевших место позитивных взаимоотношений);
- отрицательная настроенность к выполняемой деятельности;
- стереотипизация личностной установки, стандартизация общения, деятельности, принятие готовых форм знания, сужение репертуара рабочих действий, ригидность мыслительных операций;
- агрессивные тенденции;
- функциональное, негативное отношение к себе;
- пессимистическая настроенность, депрессия, ощущение бессмысленности происходящих событий;
- чувство вины.

Три группы факторов, вызывающие синдром психологического выгорания

1. Личностный фактор риска — склонность к интроверсии, реактивность, низкая или чрезмерно высокая эмпатия, жесткость и авторитарность по отношению к другим, низкий уровень самооценки и др.



2. Статусно-ролевые факторы — ролевой конфликт, ролевая неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом, отверженность в значимой (референтной) группе и т.п.

3. К корпоративным факторам риска выгорания относятся нечеткая организация и планирование труда, монотонность работы, вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки; напряженность и конфликты в профессиональной среде; дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки и др.

Три вида профилактики

Первичная психопрофилактика включает мероприятия, предупреждающие возникновение эмоционального “выгорания” : определение группы риска – лиц с повышенной угрозой психологического здоровья и организация психопрофилактических мер.

Вторичная психопрофилактика касается специалистов, которые уже испытывают признаки выгорания . Объединяет мероприятия, направленные на профилактику неблагоприятной динамики возникших нарушений, на уменьшение проявлений, облегчение течения и улучшение исхода : создает систему раннего выявления признаков выгорания педагогов, обеспечение доступности квалифицированной психологической, медицинской и социальной помощи.

Третичная психопрофилактика, или реабилитация специалистов с высокой степенью профессионального выгорания, способствует предупреждению его неблагоприятных социальных последствий, предупреждению рецидивов.

Приоритеты в профилактике эмоционального “выгорания”

Два основных направления:
просвещение и тренинги, направленные на развитие личностных ресурсов противодействия выгоранию, формирование духовного благополучия и душевного комфорта.



Мероприятия, способствующие предотвращению и уменьшению риска профессионального выгорания:

- организация для руководителей и персонала специализированных тренингов, сосредоточенных на распознавании симптомов выгорания и их преодолении;
- разработка программы поддержки сотрудников, включая консультации по предотвращению и лечению связанных со стрессом нарушений здоровья;
- предоставление более гибкого графика работы;
- проведение семинаров по управлению конфликтами и развитию навыков межличностного общения для сотрудников;
- обеспечение открытости каналов коммуникации между управленческой и остальной частью организации;
- оптимизация системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе профессионального роста и персональной карьеры.

Мероприятия, повышающие значимость педагогической профессии

Система поощрений педагогов:

- премии по итогам года и за участие в методической работе;
- благодарность в приказе;
- ценный подарок;
- отгул (ходатайство перед администрацией школы);
- дополнительные дни к отпуску;
- направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации;
- творческий отпуск (ходатайство перед администрацией школы);
- освобождение от второго этапа аттестации (на основании положения о районном конкурсе “Учитель года”);
- рекомендация обобщения опыта данного педагога;
- представление к награждению по итогам года.

Деятельность социально-психологической службы по профилактике



Создание комфортного психологического климата в организации

Социально-психологический климат (СПК) коллектива:

- совокупность положительных социально-психологических характеристик группы;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
- характер взаимоотношений в коллективе;
- интегральная характеристика состояния коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, возможность интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации.

Цель создания психологического комфорта в школе

- Психологическое просвещение, сплочение в коллективе, создание обстановки психологического комфорта;
- содействие гуманизации образовательной среды школы;
- формирование школьной общности детей и взрослых, развитие чувства гордости за свой класс, школу;
- познание внутреннего мира человека через анализ собственной деятельности и через общение с другими людьми;
- познание психологии общения, законов взаимодействия с окружающими;
- развитие психологической компетентности, навыков сотрудничества и взаимопонимания у школьников и педагогов;
- развитие толерантности, интереса к другим людям;
- поднятие общего эмоционального тонуса;
- оптимизировать межличностные начинания в классных коллективах, навыки и способы общения.

Неделя психологии в школе

Неделя психологии в ОУ создается с условием для сохранения и укрепления психологического здоровья учащихся и педагогов.

Девизом Недели психологии может быть, например, одна из следующих формул:

- “Объединение и взаимопонимание для процветания!”
- “Пусть в твоей жизни не будет черных полос!”



Формы работы психолога ОУ, направленные на создание комфортной психологической среды

- Большие психологические игры для педагогов и учащихся разного возраста;
- психологические акции;
- психологический КВН;
- коммуникативные игры;
- тематические дни;
- тематические классные часы;
- коллективные творческие дела;
- конкурсы, викторины;
- выпуск тематических стенгазет, информационных листов;
- психологические пятиминутки;
- психологические олимпиады;
- тематические исследования;
- фотовыставки.

В одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же можно сказать и о социально-психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется.

В других же, сотрудники получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.



Спасибо за внимание !