

**Презентация к педагогическому
совету на тему:
Профессиональное выгорание:
причины, симптомы, рецепты**

Подготовила:
педагог-психолог: Н. А. Прокофьева

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ: причины, симптомы, рецепты



***Если в последнее время
ваша уверенность в
собственном
профессионализме
падает без видимых на
то причин, а нежелание
идти на работу только
растет, возможно, вы
профессионально***



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

Один из видов профессиональной ДЕФОРМАЦИИ личности.

Синдром, развивающийся на фоне ХРОНИЧЕСКОГО СТРЕССА.

Состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в ПРОФЕССИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.

Возникает в результате внутреннего НАКАПЛИВАНИЯ ОТРИЦАТЕЛЬНЫХ ЭМОЦИЙ без соответствующего «освобождения».



СИМПТОМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ:

- *Интеллектуальные*
- *Социальные*
- *Эмоциональные*
- *Физические*
- *Поведенческие*

СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ



- **ПЕРВАЯ СТАДИЯ** — нарушения на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание мелочей, сбой в выполнении каких-либо двигательных действий и т. д.

СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ



- **ВТОРАЯ СТАДИЯ** - наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении; нарастание апатии к концу недели; появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, головные боли по вечерам; увеличение числа простудных заболеваний; повышенная раздражительность).
- **ТРЕТЬЯ СТАДИЯ** — собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, ощущение постоянного отсутствия сил. Человек стремится к уединению.



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КОЛЛЕКТИВА

Симптоматика профессионального выгорания может быть «ИНФЕКЦИОННОЙ» и проявляться не только у отдельных работников, но и у целого коллектива.

Нередко встречается профессиональное **ВЫГОРАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ**, когда у подавляющего большинства сотрудников отмечаются внутреннее физическое или эмоциональное состояние с одними и теми же симптомами, а также одни и те же формы поведения.

СИМПТОМЫ ВЫГОРАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- немотивированная рациональными причинами высокая текучесть кадров,
- недостаток сотрудничества среди коллег,
- снижение качества и результативности работы,
- прогрессирующее падение инициативы,
- рост чувства неудовлетворенности от работы «ВИНОВАТЫХ»,
- ощущение зависимости, проявляющееся в виде гнева на руководство,
- негативизм относительно роли и функций подразделения, организации,
- пессимистичность, безнадежность, потеря веры в позитивные изменения на работе и возможность что-то изменить собственными усилиями,
- антагонистический групповой процесс и наличие парных группировок,
- критичность, снижение лояльности, негативная атмосфера в коллективе



ФАЗЫ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ



**Напряжени
е**

**Резистенц
ия**

Истощение



Глубокое переживание
психотравмирующих
обстоятельств

Неадекватное
эмоциональное
реагирование

Эмоциональный
дефицит

Неудовлетворенность
собой

Эмоционально-
нравственная
дезориентация

Эмоциональная
отстраненность

«Загнанность в
клетку»

Расширение сферы
экономии эмоций

Отстраненность от
проблем других людей

Тревога и депрессия

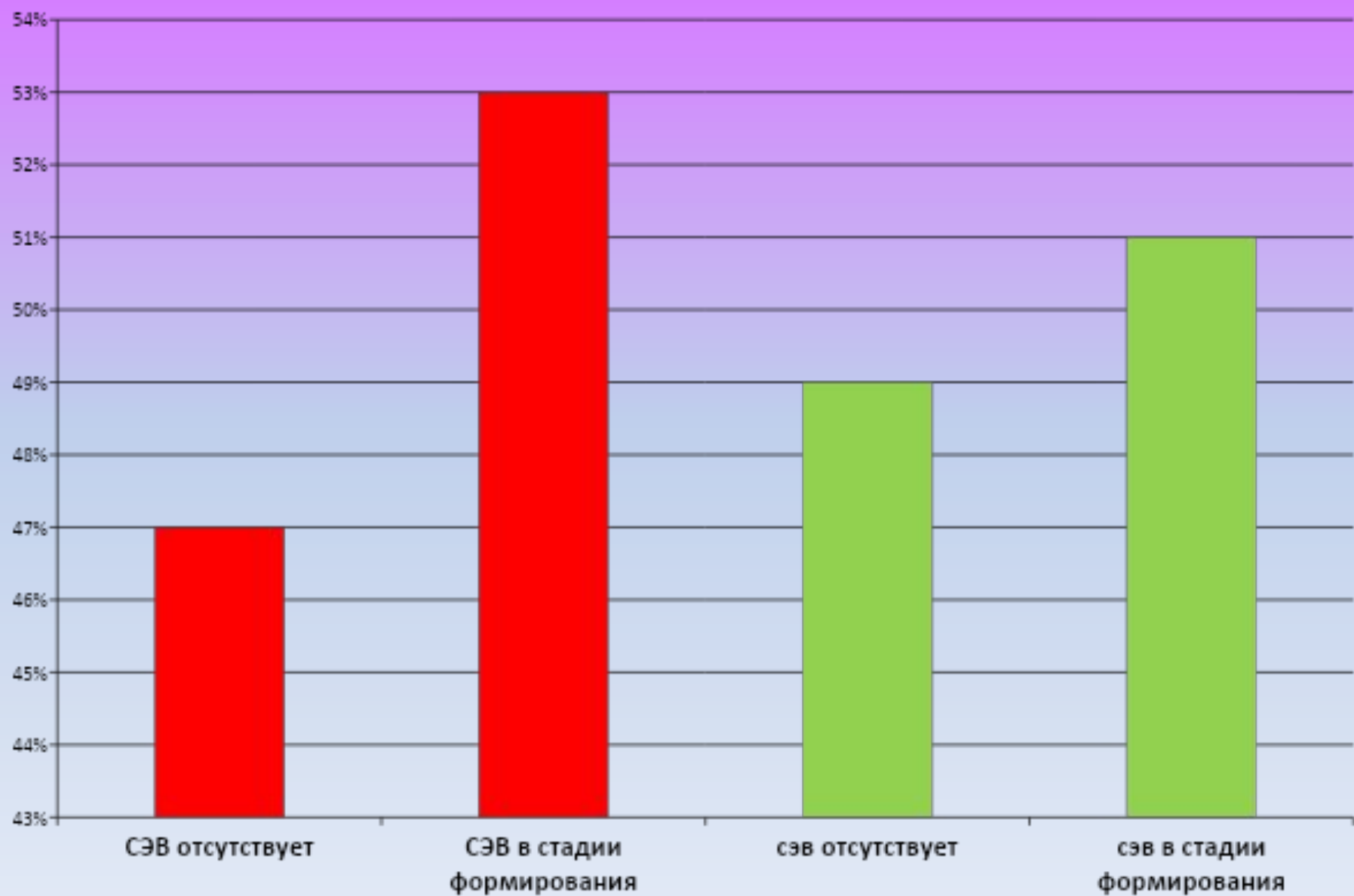
Редукция
профессиональных
обязанностей

Психосоматические
нарушения

исследование 2014 г

- В ОБСЛЕДОВАНИИ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ 34 педагога МБУ Пешковской СОШ.

Цель: Выявить уровни СЭВ, какие симптомы доминируют, какие симптомы более всего отягощают эмоциональное состояние личности.



Протокол обследования учителей МБУ Пешковской СОШ

Фазы СЭВ	Сэв сформирова н	В стадии формирования
Напряжени е	6 чел 33%	1 чел 6%
Резистенц ия	7 чел 38 %	2 чел 11%
Истощение	1 чел 6%	1 чел 6%

Симптомы, отягощающие эмоциональное состояние ЛИЧНОСТИ

1 фаза «Напряжение»	Глубокое переживание психот-х обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«загнанность в клетку»	Тревога и депрессия
	22%	6%	-	11 %
2 фаза «Резистенция»	Неадекватное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция проф. Обязанностей ей
	34%	-	-	15%
3 фаза «Истощение»	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Отстраненность от проблем др людей	Психосоматические нарушения
	-	-	-	12%

Выводы:

- **Фаза «Напряжение»**
сформирована у 33 % чел., у 6 % находится в стадии формирования;
- **Фаза «Резистенция»**
сформирована у 38 % чел., у 11 % находится в стадии формирования;
- **Фаза «Истощение»** сформирована у 6 % чел., у 6 % находится в стадии формирования;

Вывод:

- Таким образом, анализ результатов исследования показал, что у 47 % педагогов не сформированы фазы выгорания, а у 53 % фазы эмоционального выгорания сформированы или находятся в стадии формирования. То есть, подводя итоги, можно предположить, что у педагогов со сформировавшимися СЭВ более присущи такие качества как невротичность, застенчивость, депрессии. И напротив, педагоги с несформировавшимися стадиями СЭВ являются более маскулинными. Обладают меньшей выраженностью невротизма, менее подвержены депрессиям и т.д.

КАК ПЕДАГОГУ НЕ СГОРЕТЬ НА РАБОТЕ?



Быть самим собой и быть искренним!

Принять несовершенство мира, себя и людей!

Не ставить недостижимых целей!

Тщательно планировать дела!

Не подавлять эмоции, а справляться с ними, развивать эмоциональный интеллект (способность осознавать и управлять своими эмоциями и эмоциями окружающих)!

Уделять время игре, творчеству, хобби, интересам, увлечениям!

Не конкурировать, а сотрудничать!

По возможности, менять обстановку и круг общения!

Гулять, заниматься спортом!

Применять релаксацию и аутогенную тренировку!

Улыбаться, сохранять оптимизм и позитивный настрой!

Рекомендации для педагогов «группы риска»

Вести внутренний диалог собой, состоящий только из позитивных утверждений. Если негативные мысли будут иметь место, стараться переключиться на приятное.

Относиться к людям так, как они того заслуживают. Выискивать в человеке не недостатки, а достоинства.

Относиться к себе с уважением. Составить список своих достоинств. Убедить себя в том, что таковые имеются.

Попытаться избавиться от того, что в себе не нравится.

Начинать принимать решения самостоятельно. Помнить, что не существует правильных и неправильных решений. Любые принятые решения всегда можно оправдать и обосновать.

Постараться окружить себя тем, что оказывает положительное влияние. Приобретать любимые книги, магнитофонные записи. Нужно иметь и любить свои «слабости».

Перестаньте искать в работе счастье или спасение. Она – не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе.

Рекомендации по профилактике

выгорания коллектива:

- Реализовать систему регулярной объективной оценки труда работников, стимулирования и поощрения (в т. ч. не только материального, но и морального, эмоционального).



- Способствовать развитию коллектива организации, формированию положительного психологического климата.

- Организовать систему психопрофилактической и психокоррекционной работы (тренинги личностного роста, развития коммуникативных навыков, навыков саморегуляции, уверенного поведения, профилактики и преодоления конфликтов).

- Формировать и поддерживать в коллективе позитивные, оптимистичные установки и ценности - как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

**ЖЕЛАЕМ
ПЛОДОТВОРНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬН
ОГО**

ДОЛГ



ЬСТВ

Решение педсовета (проект)

1. Провести повторную диагностику

Ответственные: Прокофьева Н.А.

Срок: II полугодие (февраль)

2. Провести три тренинга по профилактике профвыгорания

Ответственные: Прокофьева Н.А.

Срок: II полугодие

3. Выполнять рекомендации по профилактике профвыгорания на всех уровнях педколлектива: администрации, профсоюзной и производственной организации, МО предметные и классных руководителей, лично педагогами и работниками школы.

4. Провести психологические игры и упражнения для учителей; семинар и тренинги по теме «Общение»

Срок: январь

Ответственные: Прокофьева Н.А.

5. Провести научно-практическую конференцию

Срок: 5.12.2014 г