

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Семинар

Эмоциональное выгорание педагога: причины возникновения
и способы его регуляции



Подготовила:
Методист: Маломатова З.Ю.

г. Нальчик, 2022 г.

Синдром эмоционального выгорания (англ. burnout) — понятие, введённое в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 году, проявляющееся нарастающим эмоциональным истощением

Многие исследования показывают, что педагог — это профессия, которая в большей степени подвержена влиянию выгорания. Ему подвержены чаще всего люди старше 35 – 40 лет.

К этому времени они накопили достаточный педагогический опыт, их собственные дети подросли, уход за ними требует меньше времени, чем раньше. Кажется, что надо ожидать резкого подъёма в профессиональной сфере. Но часто наблюдается противоположное явление. У педагогов заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает «блеск в глазах», нарастает усталость. Бывают ситуации, когда талантливый педагог становится профнепригодным по этой причине. Иногда такие люди уходят из образовательных организаций, меняют профессию и всю оставшуюся жизнь скучают по общению с обучающимися.

Выгорание у преподавателей выражается в психическом, эмоциональном и физическом изнеможении и имеет разнообразные симптомы:

чувство хронической усталости

напряженность

раздражительность

тревожность

нарушение аппетита

нарушение сна

рост заболеваемости
негативное отношение к реципиентам

потеря интереса к работе

потеря интереса к жизни

чувство эмоциональной подавленности

безразличие

равнодушие к происходящему вокруг

коллеги, начинают вызывать негативные эмоции

неуверенность в своих профессиональных навыках, способностях

В современных условиях деятельность преподавателя буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание:

большое количество
социальных контактов за
рабочий день

предельно высокая
ответственность

недооценка среди
руководства и коллег
профессиональной
значимости

необходимость быть все
время в «форме» и др



Профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно

- чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным;
- желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе;
- риску профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие, недооценивают их трудовые заслуги;
- постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок;
- страх перед неопределёнными ситуациями;
- страх показаться недостаточно совершенным;
- неуверенность в собственных силах .



Можно выделить три группы факторов, оказывающих влияние на развитие синдрома

выгорания:
Личностные
Статусно-ролевые
Корпоративные.

К личностным факторам риска «выгорания» относятся:

склонность к интроверсии;

- реактивность;
- низкая или чрезмерно высокая эмпатия;
- жесткость и авторитарность по отношению к другим;
- низкий уровень самоуважения и самооценки и др.

В ряде исследований обнаружилось, что наиболее подвержены «выгоранию» трудоголики — те, кто решил посвятить себя реализации только рабочих целей, полностью поглощен работой, постоянно трудится без отдыха, ежедневно работает с полной самоотдачей и ответственностью, в ущерб другим личным интересам и потребностям.

Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают:

- ролевой конфликт;
- ролевую неопределенность;
- неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом (самоактуализацией); низкий социальный статус;
- ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность; отверженность в значимой (референтной) группе.

К корпоративным (профессионально-организационным) факторам риска выгорания относятся:

- нечеткая организация и планирование труда;
- монотонность работы;
- вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки;
- строгая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках исполнения;
- негативные или «холодные» отношения с коллегами, недостаточная поддержка со стороны коллег;
- конфликты, конкуренция;
- дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки.

Администрация может смягчить развитие «сгорания», если обеспечит работникам:

1. возможность профессионального роста;
2. социальные и другие положительные моменты повышающие мотивацию;
3. четкое распределение обязанностей (должностные инструкции);
4. организация здоровых взаимоотношений сотрудников;
5. возможность технического перерыва для принятия пищи, отдыха (восстановления сил);
6. работа с индивидуальными особенностями педагогов.



Улучшение психологического климата в коллективе

Следующее направление профилактики синдрома «выгорания» – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга.

Одним из факторов, нарушающим психологический климат в коллективе, является крайне низкий уровень материальной обеспеченности преподавателей, из-за чего люди не имеют возможности снять груз переживаний и расслабиться в домашней обстановке, в семье.

Пребывание на природе, походы в театр также требуют времени и материальных возможностей, а последние у большинства крайне ограничены.

Тем не менее, решение вопроса можно найти в расширении духовной сферы личности человека (кругозора, эстетических потребностей), что ведет к большей терпимости и взаимопониманию. Кроме того, необходимо учесть, что работа педагога в основном основана на энтузиазме, поэтому для работников социальной сферы большое значение имеет самостоятельность в принятии решений и акцент в системе взаимоотношений должен быть смещен с контроля на собственную совесть каждого человека.



Профессиональное выгорание не является чем-то неизбежным. Необходимо предпринимать определённые шаги по его профилактике, которые могут предотвратить, ослабить или исключить возникновение выгорания. Нужно приумножать и пробуждать личностные ресурсы, помогающие преодолевать жизненные и рабочие стрессы. Если степень риска выгорания велика, наряду с приёмами самопомощи целесообразно обратиться за поддержкой к специалистам-психологам.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !