

Тема: «Професійне здоров'я педагога. Профілактика синдрому емоційного вигорання»

*«Людина живе - повинна жити,
та й хоче жити – працею,
бадьорістю, радістю, посмішкою,
добрим словом. Хоче, але не
завжди може так жити. Для
цього їй потрібне здоров'я,
насамперед здорові нерви, тай до того
ж уміння їх зберегти»
В. Проскурін*

Мета:

- підвищення рівня поінформованості педагогів щодо синдрому емоційного вигорання.

Завдання:

- ознайомлення педагогів з поняттям професійного вигорання;
- формування у педагогів мотивації до самопізнання та самовдосконалення особистості в цілому;
- формування та розвиток системи профілактики емоційного вигорання в педагогічному колективі;

План

1. Притча «Жінка»
2. Оголошення теми семінару
3. Вправа «Баланс реальний та бажаний»
4. Інформаційне повідомлення
5. Вправа «Робота в групах»
6. Вправа «Що приносить мені задоволення?»
7. Робота в групах. Вправа «Створення умов для емоційного комфорту педагога на роботі та вдома»
8. Вправа «Побажання»

ХІД СЕМІНАРУ

Доброго дня всім шановні колеги!

Хочу розпочати семінар з однієї притчі.

«Одна молода жінка дуже багато часу віддавала своїй роботі. Вона виконувала її швидко і якісно, але при цьому скаржилася на те, що не встигає зробити за день все те, що запланувала. Почув її скарги старець, який проходив мимо та й каже:

- А ходімо зі мною – може я зможу допомогти вирішити твою проблему. Але спочатку зроби ті свої справи, без закінчення яких неможливо відправитися у далеку дорогу. Як зробиш – поклич мене.

Жінка подумала зовсім небагато і відповіла:

- Я вже готова».

Оголошення теми семінару.

Вправа «Баланс реальний та бажаний»

Педагогам пропонується попрацювати з зображенням кола

- у першому колі, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття секторами відмітити в якому співвідношенні в теперішній час знаходиться робота (професійне життя) та особисте життя (робота по дому, відпочинок, розваги, хобі);
- у другому – їх ідеальне співвідношення.

Обговорення:

Чи є різниця?

В чому вона полягає?

Чому так сталося?

До яких наслідків ці розбіжності можуть призвести?

Інформаційне повідомлення

Дійсно, щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що увесь час перед ним стоять нові й складні завдання, без часу на обміркування або розрахунку найбільш вдалого рішення.

Створюючи для дітей умови емоційного комфорту, турбуючись про їх здоров'я, розвиток та безпеку, педагоги буквально «згорають» на роботі, частіше за все забуваючи про свої емоції, які «тліють» і з часом перетворюються у «полум'я».

Емоційне вигорання – це синдром, який розвивається під впливом хронічного стресу і постійного навантаження, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Емоційне вигорання виникає в результаті накопичення негативних емоцій без «розрядки» або «вивільнення» від них.

Так само як вогнище поступово поглинає поліна, професійне вигорання відбувається не одразу. Бувають ситуації, коли впродовж тривалого часу неможливо точно сказати, що є найбільш вагомою причиною зниження якості життєдіяльності педагога.

Одним із найбільш важливих пускових механізмів професійного вигорання є звуження особистісного простору та інтересів до професійної діяльності.

Професійне вигорання має декілька стадій:

- стадія «попередження»
- стадія «відчуження»
- стадія «виснаження»
- стадія «розчарування і відчай»

Стадію «Попередження» можна охарактеризувати як надмірну захопленість працівника робочим процесом.

Основним діагностичним маркером може бути відмова або мінімізація своїх потреб поза робочим процесом. Це може виражатися в скороченні часу на неформальне спілкування та відпочинок, витіснення зі свідомості переживань невдач. Педагог в цей період може часто говорити про безсоння, погіршення уваги, емоційне виснаження, втрату відчуття себе.

Втрата відчуття Я може виражатися в тому, що вчитель:

- стає залежним від думки інших людей;
- знеособлює себе та свій вплив на робочий процес;
- втрачає інтерес до прийняття спільних рішень.

Іноді знеособлення може переноситися на дітей і виражатися в сприйнятті їх як «об'єктів практики». У педагогіці саме з таким знеособленням пов'язаний суб'єкт-об'єктний підхід до навчання та виховання. Здійснюючи «автоматичне професійне функціонування», спеціаліст маніпулює людьми, пояснюючи це начебто благом та необхідністю. А тоді, коли вони протестують проти такого підходу, дратується та злиться. Тобто, робота стає головним, а іноді єдиним, смыслом життя людини. Робочий ентузіазм без належної винагороди, якщо не матеріальної, то хоча б моральної, є руйнівним.

Знецінення своїх професійних досягнень може розвиватися у двох різних напрямках:

- педагог проявляє схильність до знецінення своїх досягнень, ступеня впливу на процес («я не такий успішний, як інші»);
- негативне ставлення переноситься на «об'єкти» його праці («кому це треба», «прийшли для галочки»).

У процесі занурення у вигорання все частіше приходять думки про бажання змінити професію. Варто звернути увагу, що таке бажання стосується саме професії, а не місця роботи.

Якщо розглядати професійне вигорання як процес, то його порівнюють з драбиною, якою можна як спуститися, так і піднятися. Оцінивши пройдені вниз «щаблі» можна сформулювати індивідуальний план допомоги колезі. Слід пам'ятати, що кожний новий щабель міститиме в собі попередні симптоми і доповнюватиметься новими

Стадія «Відчуження»

Сигналом про те, що стадія відчуження настала, є втрата радості від роботи. Механізм відчуження набирає нових обертів. Емоції притупляються, в стосунках відчувається відстороненість. Дедалі частіше з'являється невизначене роздратування: «Дайте мені спокій!». Зникає емоційний підйом та позитив у спілкуванні з колегами. Діти замість допомоги та підтримки педагога починають страждати від його негуманного ставлення, контролю та нагляду. Власні невдачі приписуються іншим людям. Зникає емпатія, замість неї приходять байдужість та цинічність. Часто звучать саркастичні репліки про

незадовільну матеріальну компенсацію, заклики саботувати через це робочий процес.

Стадія «Виснаження»

Відчуження набуває більш яскравого вираження. Негативні почуття щодо оточення і роздратування вже не можуть бути приховані. Просто неможливо тримати їх у собі. Незмінними супутниками таких зривів стають почуття вини та сорому, що отруюють навіть незначні проблиски радості та інтересу. Особливо важко переживаються ці почуття, коли людина не усвідомлює істинних причин того, що відбувається з нею. Вона наче застрягає між депресією та агресією. На цій стадії задіяні глибокі структури особистості. Емоційне ставлення до світу «сплощинюється». Проявляються переважно закладені раніше захисні установки та схеми. Спостерігаються гострі психосоматичні реакції (тривалий головний біль, біль у шлунку; стійке безсоння; раптові приступи нудоти, запаморочення). Можуть розвиватися різні види залежностей, змінюватися звички в харчуванні.

Стадія «Розчарування і відчай»

Це завершальна стадія. Її маркерами є відчуття порожнечі, безпомічності та беззмістовності не тільки роботи, а й життя в цілому. Спостерігається своєрідне оціпеніння, імпульсивність та хаотичність рухів, відсутній вираз обличчя та очей. У тих, хто досяг цієї стадії, є тільки два виходи. Перший — попрощатися з роботою, що пов'язана зі спілкуванням з людьми, другий — розпочати непросту тривалу роботу над відновленням своїх професійних та особистісних якостей в межах психотерапії

Синдром вигорання включає в себе 3 основних складника:

- **емоційна виснаженість** – відчуття емоційної спустошеності та втоми, викликане роботою.
 - **деперсоналізація (цинізм)** - цинічне ставлення до праці та її об'єктів.
 - **редукція професійних досягнень** – виникнення відчуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неспішності в ній.
- Вигорання – процес, який відбувається дуже повільно:

- I стадія триває 3-5 років,
- II- 5-15 років,
- III – від 10 до 20 років.

Вправа. Робота в групах

1 група визначає фактори, що сприяють виникненню професійних стресів у педагогів.

2 група визначає ознаки (симптоми) тривалого стресу.

Обговорення.

Інформаційне повідомлення

Фактори, що сприяють виникненню професійних стресів

- високий рівень відповідальності за учнів

- дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами та морально-матеріальними винагородами
- напруженість і конфлікти у професійному оточенні
- недостатні умови для самовираження
- одноманітність діяльності
- відсутність позитивного оцінювання
- відсутність перспектив у роботі
- «непомітність» результатів роботи
- Невирішені особисті проблеми.

Найпоширеніші ознаки (симптоми) тривалого стресу поділяються на психофізичні, соціально-психологічні, поведінкові.

Психофізичні:

- виснаження, втома, безсоння (або сонливий стан), часті головні болі,
- порушення апетиту, розлади шлунку

Соціально-психологічні:

- депресія, пасивність, нервові зриви, відчуття тривоги, загальна апатія щодо життєвих та професійних перспектив.

Поведінкові:

- відчуття що робота стає важкою,
- педагог змінює свій робочий режим (збільшує або зменшує час роботи),
- не виконує важливих завдань або використовує багато часу на виконання несуттєвих завдань,
- тримається на відстані від колег.

Блок діагностування

Вивчення рівня емоційного вигорання за експрес-методикою Бойко (додаток 2). Методика дає можливість діагностувати основні симптоми вигорання: симптом «незадоволеності собою», симптом «загнаності у клітку», симптом «редукції (некомпетентності) професійних обов'язків», симптом «емоційної відчуженості» та симптом «особистісної відстороненості»

Профілактичний блок

Яким же чином ми можемо допомогти собі попередити вигорання? Найбільш доступним в якості профілактичних заходів є використання способів самоаналізу, саморегуляції та самовідновлення. Це, свого роду, техніка безпеки для фахівців, які мають багаточисельні контакти з людьми під час своєї професійної діяльності.

Вправа «Що приносить мені задоволення?»

Педагогам пропонується записати 10 справ, які доставляють їм задоволення (відповісти на запитання «Що приносить мені задоволення?»). Далі цей список потрібно проранжувати по ступеню задоволеності та частоті використання. Це дозволить вибрати найбільш приємні та доступні заняття.

Обговорення. Під час обговорення психологу можливо зробити висновок про те, що педагоги мають можливість до саморегуляції та самовідновлення, але, за різними причинами цього не роблять.

Приблизний список способів ефективної саморегуляції:

- Гумор, посмішка, сміх
- Роздуми про приємне добре
- Розслаблення м'язів, різного роду рухи (підтягування)
- Свіже повітря
- Спілкування з рідними, друзями
- Творчість

Робота в групах

Вправа «Створення умов для емоційного комфорту педагога на роботі та вдома»

Мета: активізація групової взаємодії, визначення умов, які допомагають забезпечити емоційний комфорт педагога.

Обладнання: фото, журнали, ватмани, ножиці, клей, скотч, фломастери, олівці

Пропонується визначити ті умови, які допоможуть зберегти відчуття внутрішньої рівноваги та емоційного комфорту як на роботі, так і вдома.

Педагоги діляться на дві групи:

перша група – створює колаж на тему «Створення умов для емоційного комфорту педагога на роботі»;

друга група – «Створення умов для емоційного комфорту педагога вдома»

Вправа «Побажання»

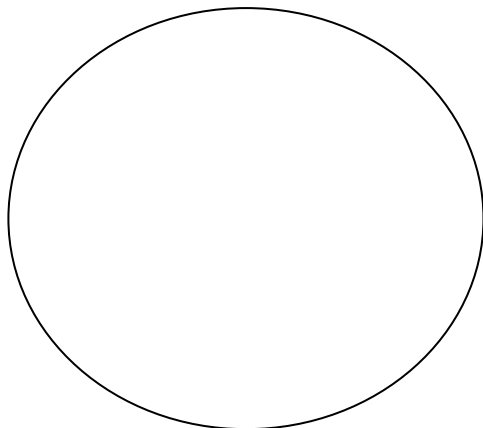
Педагогам пропонується побажати що-небудь собі як спеціалісту на наступні 5 років

«Як спеціалісту на наступні 5 років я собі бажаю ...» (прикріпити стікери до «Дерева побажань»)

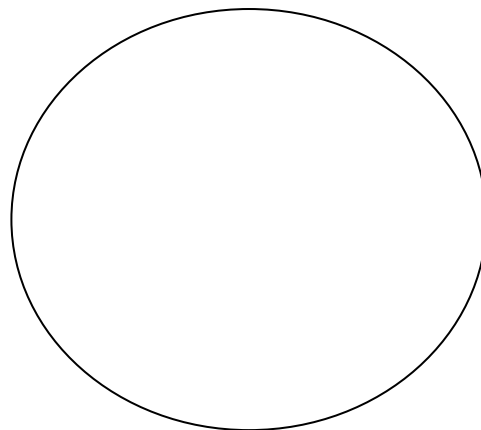
Отже, варто пам'ятати про те, що своєчасне усвідомлення істинних причин втрати інтересу до роботи може вивести педагога на абсолютно новий рівень професіоналізму та забезпечити йому заряд натхнення.

Вправа «Баланс реальній і бажаний»

теперішній час



ідеальне співвідношення



Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання

(за В. Бойко)

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені усе менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження, я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматися осторонь від людей.
11. Мені усе важче встановлювати і підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують неуспіхи на роботі.
18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи у роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю понад силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.
25. Іноді я їду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочий день.

29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те чого я досягаю в силу обставин.
32. Моя кар'єра склалася вдало.
33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.
35. Моя робота погано на мене вплинула – озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Бланк

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

Ключ

НС	- 1(36)	+ 6(2)	+ 11(2)	- 16(10)	- 21(5)	+ 26(5)	+ 31(3)
ЗК	+ 2(10)	+ 7(5)	+ 12(2)	+ 17(2)	+ 22(5)	+ 27(1)	- 32(5)
РПО	+ 3(5)	+ 8(5)	+ 13(2)	- 18(2)	+ 23(3)	+ 28(3)	+ 33(5)
ЕВ	+ 4(2)	+ 9(3)	- 14(2)	+ 19(3)	+ 24(5)	+ 29(5)	+ 34(10)
ОВ	+ 5(5)	+ 10(3)	+ 15(3)	+ 20(2)	+ 25(5)	+ 30(2)	+ 35(10)

Результати:

9 балів і менше – симптом не склався;

10-15 – симптом складається;

16 і більше – симптом склався.

НС. Симптом «незадоволеності собою»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною. Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності. Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого гатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном негативної самоконцепції – негативних установок щодо себе, які склалися під впливом думок, висловлювань значущих для особистості людей. В такому випадку НС являє собою неадекватну занижену самооцінку, що спричиняє

негативне ставлення до себе, а загалом і до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному стані.

ЗК. Симптом «загнаності у клітку»: людина реально оцінює обставини, що склалися, але и вважає, що не здатна щось змінити і в результаті досягти бажаної мети. У особи виникає почуття фатуму – нездатності на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту, або після шоккових станів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних захворювань. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляються за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше виявляються з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та перед пенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінностей прожитого життя, «безперспективний трудовоголізм».

РПО. Симптом «редукція професійних обов'язків»: часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікро групі, в якій працює людина. Спостерігаються за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватись на роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності виконання значущості особистого внеску у загальну справу.

ЕВ. Симптом «емоційна відчуженість»: спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враженість над ділової та зібраної. Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, що займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки – психосоматичні хвороби, міжособистісне відчуження, відчуження дистресу, депресія.

ОВ. Симптом «особистісна відстороненість/деперсоналізація»: людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи – відчуття відсутності власного Я. Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або хронічних психічних станів, що межують з психопатологією. Людина не спроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом. «Слабкі» виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману.

ПОРАДИ ЩОДО САМОСТІЙНОГО ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

- Навчіться розуміти свої почуття. Усвідомлення того, що відбувається з вами в цей момент, вже є «рятівною паличкою» в ситуації стресу, навіть якщо у вас немає можливості поділитися з кимось своїми проблемами.
- Привчіть себе починати розмову про особисті невдачі та проблеми описом своїх досягнень та успіхів. Це принесе вам внутрішню гармонію та врівноваженість.
- Навчіться просити про допомогу. Можливо, спочатку це буде непросто. Може з'явитися страх, що колеги подумають, наче ви не здатні впоратися з тим чи тим поставленим завданням. Однак, правильно розподіливши обов'язки, ви зможете ефективніше проявляти свої професійні навички та якості.
- Не відмовляйтеся від допомоги. Приймаючи її, ви водночас робите щасливим і того, хто запропонував цю допомогу, і себе.
- Займіть активну позицію — це один із найдієвіших способів. Не очікуйте, що нелегкі переживання, властиві для професійного вигорання, минуть самі собою.
- Пропишіть у своєму розпорядку дня час для сну та відпочинку. Виділіть стільки часу, скільки зможете, і визначте максимальний проміжок можливого скорочення. Наприклад, заплановано дві години. Можливість скорочення — не більше 15 хвилин. Спочатку усвідомлено дотримуйтеся запланованого розкладу, доки це не стане звичкою. Зберіть «банк ідей» для проведення дозвілля. Коли виникатиме відчуття розгубленості — «А що ж робити?» — заглядайте в складений заздалегідь список.
- Сприймайте процес подолання професійного вигорання як своєрідний життєвий виклик, що здатний зміцнити вас і як особистість, і як професіонала. Внутрішні ресурси є в кожного. Тільки глибина залягання цього скарбу може відрізнятись. Тому уникайте порівняння своїх шляхів та швидкості виходу з кризи з результатами інших людей.