


муниципальное казенное учреждение  
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Принято  
на заседании  
педагогического совета

Протокол № 1  
«09» 01 2023 г.

Утверждаю

И.о. директора МКУ «Центр  
ПМПС помощи»

 И.В. Коваленк

Приказ № 001 от 09.01.23



Дополнительная программа  
по профилактике эмоционального выгорания педагогических работников  
образовательной организации  
«Фитиль»

г. Киров Калужская область

## Пояснительная записка.

**Актуальность программы** определяется тем, что в течение последних десятилетий проблема сохранения психического здоровья в образовательной организации стала особенно острой. Это связано с высокой эмоциональной включенностью педагога: в профессиональную деятельность, жесткими временными рамками, организационными моментами педагогической деятельностью и ответственностью перед администрацией, родителями и обществом в целом за результат своего труда провоцируют появление невротических расстройств и психосоматических заболеваний.

Феномен выгорания возникает у человека в контексте работы и имеет негативные последствия для него самого, организации в целом и психического благополучия клиентов, учеников, пациентов, коллег, то есть тех, с кем человек взаимодействует. Несмотря на то, что синдром достаточно изучен иностранными и отечественными психологами, эта проблема, продолжает быть актуальной. Синдром эмоционального выгорания – самая опасная психолого-профессиональная болезнь тех, кто работает долгое время с людьми: учителей, психологов, врачей, социальных работников, журналистов, воспитателей, то есть всех, чья деятельность невозможна без общения. Профессиональное выгорание – синдром, развивающийся на фоне длительного стресса, вследствие чего истощаются эмоционально-энергетические ресурсы работающего человека.

Согласно исследованию в России более 75% педагогов испытывают симптомы профессионального выгорания, у 35% оно находится в острой фазе. Но это не означает, что такое положение дел нормально и на него можно не обращать внимание. Выгорание ведет не только к заметному ухудшению состояния здоровья и снижению настроения, но и к ошибкам в работе. Невозможность справляться со своими профессиональными обязанностями — это большой риск для любого человека.

**Авторство** программа составлена Обуховой Марией Алексеевной.

**Программа является** дополнительной общеобразовательной программой.

**Тип программы:** профилактическая программа.

**Научной и методологической основой** данной программы послужили работы зарубежных и отечественных ученых: Х. Фройденбергера, С. Джексон, К. Маслач, Т.И. Ронгинская, М. Буриша, Д. Аронсон, А. Пинес, Д. Дирендопк, Х.Сиксма, В. Шауфели, Г. Ферт, А. Мимс, Р. Шваб, А. Ивански, В.В. Бойко, Б. Перлман и Е.А. Хартман. Они описывали в своих работах синдром эмоционального выгорания как последовательность проявления признаков «энергетических затрат» – следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности где по мере развития синдрома появляется чувство усталости, постепенно сменяющимся разочарованием, снижением интереса к своей работе. Генезис синдрома носит индивидуальный характер, определяемый различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека. Ученые заметили, что структура синдрома эмоционального выгорания зависит от **модели**, в рамках которой ее рассматривают. В настоящее время существует следующие модели, описывающие эмоциональное выгорание.

- **Однофакторная модель** (Д. Аронсон, А. Пинес). Выгорание рассматривается как состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Авторы одномерного подхода рассматривают истощение в качестве главной причины (компонента), а остальные проявления дисгармонии переживаний и поведения считают следствием.

- **Двухфакторная модель** (Д. Дирендопк, Х.Сиксма, В. Шауфели). Синдром выгорания сводится к двумерной конструкции, состоящей из эмоционального истощения и деперсонализации. Первый компонент, получивший название «аффективного», относится к сфере жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Второй – деперсонализация – проявляется в изменении отношений либо к пациентам, либо к себе. Он получил название «установочного».

- **Трехфакторная модель** (С. Джексон, К. Маслач). Синдром психического выгорания представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редуциацию личных достижений.

- **Четырехфакторная модель СЭВ** (Г. Ферт, А. Мимс, Р. Шваб, А. Ивански) один из его элементов (эмоциональное истощение, деперсонализация или редуцированные персональные достижения) разделяется на два отдельных фактора. Выгорание понимается как динамический процесс, развивающийся во времени и имеющий определенные фазы. Они рассматривают динамику развития как процесс возрастания эмоционального истощения, вследствие которого возникают негативные установки по отношению к реципиентам (субъектам профессиональной деятельности).

- **Динамическая модель** (Б. Перлман и Е.А. Хартман) описывает развитие процесса выгорания как проявление трех основных классов реакции на организационные стрессы. Это:

– физиологические реакции, проявляющиеся в физических симптомах (физическое истощение);

– аффективно-когнитивные реакции в виде асоциальных или иррациональных установок, неконструктивных переживаний и чувств (эмоциональное и мотивационное истощение, деморализация/деперсонализация);

– поведенческие реакции, выражающиеся в симптоматических типах поведения (дезадаптация, дистанцирование от профессиональных обязанностей, сниженная рабочая мотивация и продуктивность).

Модель представляет четыре стадии стресса:

1) напряженность, связанная с дополнительными усилиями по адаптации к ситуационным рабочим требованиям;

2) сопровождается сильными ощущениями и переживаниями стресса;

3) сопровождается реакциями основных трех классов (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие) в индивидуальных вариациях;

4) выгорание как многогранное переживание хронического психологического стресса. Будучи негативным последствием психологического стресса, переживание выгорания проявляется как физическое, эмоционально-мотивационное истощение, неконструктивная когнитивная и поведенческая защита, как переживание субъективного неблагополучия – определенного физического или психологического дискомфорта.

### **Нормативно-правовые основы**

- Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12. 2012г. N273-ФЗ (ред. от 03.08.2018),
- Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ред. от 03.08.2018),
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013г. N499 (ред. от 15.11.2013) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 N 29444),
- Приказ Минобрнауки России от 23.08.2017 N 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.09.2017 N 48226).

### ***Практическая направленность***

Программа направлена на формирование у специалиста наиболее точного представления о выгорании, его факторах, причинах и способах профилактики. По итогам педагог сможет немного иначе взглянуть на себя и свою работу, найти решения там, где раньше были только вопросы.

***Цель программы*** – совершенствование профессиональной компетенции в сфере профилактики профессионального выгорания, необходимой для профессиональной деятельности педагогических работников.

### ***Задачи программы:***

- развитие информационно-теоретической компетентности педагогов;
- обучить педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- развить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;
- способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности;
- развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

***Адресат*** педагогические работники образовательных организаций.

***Продолжительность, рекомендуемая периодичность*** общая продолжительность программы составляет 6 часов. Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 1,5 часа. Количество участников 5-10 человек (педагогические работники ОО).

***Требования к результату усвоения программ:*** Реализация данной программы будет способствовать профилактике эмоционального выгорания педагогических работников образовательных организаций. Педагоги ОО могут применять навыки, приобретенные на занятиях в своей работе для предотвращения повторного состояния.

### ***Методы, используемые при реализации программы***

В процессе занятий применяются *словесные, наглядные и практические методы*.

- *Диагностические задания* успешно сочетаются с тренинговыми, формирующими.
- *Беседа и диалог* на основе обсуждения выдвигаемых идей, мыслей, практических ситуаций, событий. Часто применяется высказывания «по кругу».
- *Упражнения и элементы тренинга*.
- *Игры*. Это активизирующие игры, игры-театрализации, ролевые игры и др.
- *Эпиграфы, афоризмы, поговорки, «Мысли мудрых людей»* и т.д. представляют педагогам дополнительную область для размышления.

**Обоснованные критерии ограничения и противопоказания на участие в программе педагога ОО**

**Гарантия прав участников, описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы:** Систематическое посещение педагогами ОО занятий программы, посещение занятий без опозданий, участие во всех упражнениях, заданиях, предлагаемых ведущим. Выполнение итогового задания.

**Требования к условиям реализации программы (в том числе оборудование, пособия и т.д.):** При проведении занятий используются следующее оборудование и материалы:

- проектор и ноутбук;
- презентации и распечатки к занятиям;
- цветные карандаши и ручки.

**Система оценки достижений планируемых результатов**

- 1 Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.
- 2 Самодиагностика "Есть ли у меня выгорание? "
- 3 Самодиагностика "Источники выгорания? "
- 4 Тест «Как я решаю проблемы».
- 5 Тест на ценности Милтона Рокича.
- 6 Анкеты.

**Учебно-тематический план программы**

№	Наименование блоков (разделов)	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			теоретических	практических	
1	Эмоциональное выгорание. Что это такое? Причины, последствия, мифы.	1 час 30 мин.	1 час	30 минут	Наблюдение, диагностика
2	Внешние факторы выгорания.	1 час 30 мин.	30 минут	1 час	Наблюдение, диагностика
3	Внутренние факторы выгорания.	1 час 30 мин.	30 минут	1 час	Наблюдение, диагностика
4	Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов	1 час 30 мин.	45 мин.	45 мин	Наблюдение, диагностика
	<b>Итого</b>	6 часов			

**Содержание занятий.**

## ***Занятие 1. «Эмоциональное выгорание. Что это такое? Причины, последствия, мифы».***

***Цель:*** Выявить ситуации и причины, влияющие на появление эмоционального выгорания педагогических работников.

***Задачи:***

1. способствовать знакомству участников группы.
2. познакомить с определением выгорания и выявить, что такое синдром выгорания.
3. рассмотреть причины, последствия и мифы эмоционального выгорания.

***Материалы:*** проектор, компьютер с мультимедийной презентацией, фломастеры, листочки для бейджиков (бумажный скотч), маркер, доска, большой лист бумаги.

### ***Ход занятия:***

Психолог - Добрый день, коллеги. Сегодня мы с вами поговорим о синдроме эмоционального выгорания. Данный термин он у всех на слуху и каждый из вас его понимает по – своему. На протяжении наших встреч мы будем с вами проходить диагностические тесты и опросы, с помощью которых вы сможете осознать свои факторы выгорания, свой стиль решения проблем, ценностные ориентиры и найти решения, которые будут подходить лично вам. Но прежде чем приступить к обсуждению я предлагаю, нам познакомиться.

### **Упражнение – «Снежный ком»**

***Цель:*** Знакомство участников.

***Описание упражнения:***

Играющие сидят в кругу. Первый называет свое имя и предмет, с которым он себя ассоциирует, второй – повторяет всё, что сказал первый участник и добавляет свое, третий – повторяет, что сказали люди до него и добавляя своё, так продолжается пока круг не замкнется. В итоге последний участник в круге говорит имя и предмет, всех играющих, а затем свою информацию.

**Теоретическая часть:** информация о понятии «синдром эмоционального выгорания» (демонстрация слайдов).

Психолог - Представьте, ситуацию: *«В вашей квартире включены различные электрические приборы. Счетчик лихорадочно крутится, наматывая киловатты - часы электроэнергии. В какой-то момент напряжение становится столь велико, что вылетают пробки, все приборы выключаются, свет гаснет».*

Пробки - это защита от пожара. То же самое происходит и с человеком под действием постоянных профессиональных и психологических стрессов. В психологии такое эмоциональное «выключение» человека получило название «синдром эмоционального выгорания».

Психологами было проведено исследование, с целью выявления подверженности педагогов эмоциональному выгоранию. По его результатам выявлено, что 60 % педагогов находятся на разных стадиях эмоционального выгорания.

Прежде всего, педагоги связывали это с переходом на ФГОС, поскольку введение любых инноваций для многих учителей сопровождается стрессом, эмоциональными и нервными перегрузками. Педагогам бывает трудно адаптироваться к новым условиям, которые диктует современное образование, в особенности тем, которые имеют достаточно большой стаж работы. Появление новых требований к оформлению документации, введение в базовые коллективы детей с ОВЗ, внедрение интерактивных методов

преподавания, открытые уроки, участие в конкурсах и другие сопутствующие факторы ставят современного педагога в совершенно новые условия, которые усугубляют и без того их напряженную деятельность. Появление новых стрессогенных факторов требует особого внимания к сохранению психического здоровья педагогов.

Еще 70-е годы некоторые исследователи обратили внимание на довольно часто встречающееся состояние эмоционального истощения у лиц, занимающихся в различных сферах коммуникативной деятельности (педагогов, врачей, работников социальных служб, психологов, менеджеров). Как правило, такие специалисты на определенном этапе своей деятельности неожиданно начинали терять интерес к ней, формально относиться к своим обязанностям, конфликтовать с коллегами по непринципиальным вопросам. В дальнейшем у них обычно развивались соматические заболевания и невротические расстройства. Наблюдавшиеся изменения, как было обнаружено, вызывались длительным воздействием профессионального стресса. Появился термин «burnout», который в русскоязычной психологической литературе переводится как «выгорание» или «сгорание». В настоящее время существует единая точка зрения на сущность профессионального выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под «профессиональным выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиях эмоциональной сферы.

Психолог – Педагоги, как вы думаете, что такое *выгорание*? На что оно влияет в первую очередь?

*Выгорание* — состояние, с которым сталкиваются многие работники сферы образования. Это не означает, что такое положение дел нормально и на него можно не обращать внимание. Оно ведет не только к заметному ухудшению состояния здоровья и снижению настроения, но и к ошибкам в работе.

*Синдром эмоционального выгорания* – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, психологов, врачей, социальных работников, журналистов, - всех, чья деятельность невозможна без общения.

Психолог - Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Какие же ситуации, влияют на нас, что способствуют выгоранию вас как специалиста в первую очередь?

**Использование мини - колоды МАК «Цветы и цепи».**

Упражнение «Из-за чего я болею?»

Инструкция: Перед вами 6 картинок, выберите одну, на которой останавливается ваш взгляд, которая цепляет вас, откликается в теле.

### **Ситуации, влияющие на возникновение СЭВ**

- 1) Начало своей деятельности после отпуска, каникул, курсов (функция – адаптационная);
- 2) Ситуации эмоционально неадекватного общения с субъектами образовательного процесса, особенно с администрацией (функция –защитная);
- 3) Проведение открытых уроков; мероприятий, на которые было потрачено много сил и энергии, а в результате не получено соответствующего удовлетворения;
- 4) Окончание учебного года.

Психолог - Проявление выгорания у педагогов может происходить так же и из-за стажа работы специалиста:

- Более 50% - у педагогов со стажем работы от 5 до 7 или от 7 до 10 лет;
- 22% - со стажем от 15 до 20 лет;

- 11% - у педагогов с 10-летним стажем (у педагогов со стажем работы более 10 лет выработаны определенные способы саморегуляции и психологической защиты);
- 8% - со стажем от 1 года до 3 лет;

Психолог - Так как личность человека достаточно целостная и устойчивая структура, то она ищет своеобразные пути защиты от деформации, возникающей от нервно-психического напряжения. Одним из способов такой психологической защиты и является синдром эмоционального выгорания. Основная причина синдрома - это несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его реальными возможностями.

Часто он появляется из-за несоответствия между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности, определять способы и методы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность, и жёсткой, нерациональной политикой администрации. Результат тотального контроля - возникновение чувства бесполезности своей деятельности. Отсутствие соответствующего вознаграждения за работу переживается работником как непризнание его труда, что тоже может привести к апатии, снижению эмоциональной вовлечённости в дела коллектива, возникновению чувства несправедливости и, соответственно, к выгоранию.

Психолог - Когда у человека возникает несоответствие между собственными этическими принципами, ценностями и требованиями, которые предъявляет работа? Как часто это происходит?

Конечно, мы понимаем если для работника важно удержаться на своём рабочем месте, то постепенно идёт привыкание к нарушению собственных принципов, снижается их эмоциональная значимость. И как результат появляется СЭВ. Он выступает в первую очередь как механизм психологической защиты в ответ на психотравмирующие воздействия. Исходя из этого, можно прийти к выводу, что выгорание - это отчасти функциональный стереотип, который позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы.

Психолог – Какие основные причины появления синдрома выгорания у педагогов ОО?

Причины возникновения СЭВ у специалистов:

- 1) Повышенная ответственность педагога в выполнении своих профессиональных функций;
- 2) Загруженность в течении рабочего дня;
- 3) Высокая эмоциональная включенность в деятельность — эмоциональная перегрузка;
- 4) Отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам;
- 5) Жесткие временные рамки деятельности (занятие, семестр, год), ограниченность времени урока для реализации поставленных целей;
- 6) Неумение регулировать собственные эмоциональные состояния;

Психолог - Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии, которые могут привести к профессиональной непригодности:

*Первая стадия:*

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний: специалист неожиданно замечает, что вроде бы все пока нормально, но скучно и пусто на душе;

- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;



- возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь, домой, всё чаще хочется сказать: «Не лезьте ко мне, оставьте в покое!»

#### *Вторая стадия:*

- возникают недоразумения с коллегами и учениками, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

- неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии коллег или учеников – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень.

#### *Третья стадия:*

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему;

- такой человек по привычке может ещё сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Назовем три *аспекта* профессионального выгорания

1) снижение самооценки. Как следствие, такие работники чувствуют беспомощность и апатию. Со временем это может перейти в агрессию и отчаяние.

2) одиночество. Люди, страдающие от эмоционального выгорания, не в состоянии установить нормальный контакт с клиентами. Преобладают объект - объектные отношения.

3) эмоциональное истощение, соматизация.

Усталость, апатия и депрессия, сопровождающие эмоциональное выгорание, приводят к серьезным физическим недомоганиям – гастриту, мигрени, повышенному артериальному давлению, синдрому хронической усталости и т.д. Часто к симптомам профессионального выгорания относятся:

#### **1 Психофизические симптомы:**

- 1) Чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
- 2) Ощущение эмоционального и физического истощения;
- 3) Снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- 4) Общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- 5) Частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- 6) Резкая потеря или резкое увеличение веса;
- 7) Полная или частичная бессонница;
- 8) Постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- 9) Одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- 10) Заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

#### **2 Социально-психологические симптомы:**

- 1) Безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- 2) Повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- 3) Частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
- 4) Постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- 5) Чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- 6) Чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, «что не получится» или «не справлюсь»;
- 7) Общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»).

### **3 Поведенческие симптомы:**

- 1) Ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять её - всё труднее и труднее;
- 2) Постоянно, без необходимости, берете работу домой, но дома её не делаете;
- 3) Руководитель затрудняется в принятии решений;
- 4) Чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- 5) Невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
- 6) Дистанцированность от коллег и учеников, повышение неадекватной критичности.

Синдром эмоционального выгорания является сложным состоянием, включающим в себя несколько составляющих, имеющих негативную эмоциональную окраску. Такое состояние является неравновесным и отклоняется от оптимального уровня, как в сторону снижения психической активности, так и в сторону повышения.

Психолог - А как вы думаете, вы сейчас находитесь в данном состоянии?(ответы)  
Предлагаю вам проверить это.

### **Самодиагностика "Есть ли у меня выгорание?" (Приложение №1).**

**Цель:** определить уровень подверженности участников эмоциональному выгоранию.

Психолог – Каждый из вас сейчас узнал, в каком сейчас состоянии находится ваш организм. Давайте разберемся с термином: что такое выгорание?

**Эмоциональное выгорание** — это хроническое состояние физического и эмоционального истощения, которое возникает в результате большого количества работы и/или постоянного стресса. Симптомы эмоционального выгорания проявляются как в физической усталости, так и в чувстве психологического и эмоционального истощения.

О **профессиональном выгорании** говорят, когда источником эмоционального выгорания выступают факторы, связанные с профессиональной деятельностью человека.

Психолог Кристина Маслач выделяет следующие **составляющие причины эмоционального выгорания:**

- 1) *Эмоциональное истощение* — чувство эмоционального перенапряжения и истощения.

- 2) *Деперсонализация* — ощущение бесчувственности, отрешенности. В профессиональной деятельности выражается в сниженном отклике или отстраненности по отношению к получателям услуг, ухода, лечения или обучения.
- 3) *Редукция профессионализма* — снижение чувства собственной компетентности, продуктивности при работе с людьми.

Психолог - Сейчас сравните результаты вашего опроса. Как вы думаете, какие последствия могут быть после таких причин?

Профессиональное выгорание — является довольно распространенным феноменом и приводит к серьезным последствиям, в частности:

- ошибкам в работе;
- ослаблении в эмпатии;
- неудовлетворенности работой и собой как профессионалом.

Психолог - Довольно много исследований посвящено выгоранию у представителей помогающих профессий (учителя, врачи, социальные работники и пр.). В некоторых из них было выявлено, что степень выгорания выше у тех специалистов, которые недостаточно хорошо осознают свои и чужие эмоции и плохо управляют ими. Часто можно услышать, что выгорание человека это в большей степени есть стресс и только один стресс. Как вы думаете можно ли их объединить? Одинаково ли они протекают?

На самом деле ситуация такова, что выгорание и стресс это два разных состояния человека и протекают как ни странно по - разным механизмам. Несмотря на общность механизмов возникновения и сходную картину протекания, существуют определенные различия между стрессом и выгоранием, которые проявляются, прежде всего, в длительности этого процесса.

Стресс — реакция адаптации организма в меняющихся условиях. Сама по себе такая реакция ни хороша, ни плоха, она необходима для выживания. Так организм быстро мобилизуется. Что нельзя сказать про выгорание, которое является длительным процессом истощения ресурсов индивидуума без возможности их адекватного восстановления. Исследователи предполагают, что на ранних его стадиях люди пытаются противостоять профессиональным стрессорам путем использования имеющихся у них ресурсов. На этой стадии у работников часто наблюдается напряженность, тревожность и фрустрация из-за недостаточности ресурсов, которые могут повлиять на решение проблем. Следствием такого поведения является эмоциональное истощение, чувство деперсонализации и неудачи и различные сопутствующие негативные переживания, такие как тревожность и депрессия.

Отличия между эмоциональным выгоранием и стрессом (Табл.№2):

Таблица№2

<b>Выгорание</b>	<b>Стресс (хронический)</b>
Подавленность (отсутствие эмоций).	Активация и гиперувеличение эмоций и чувств до высокого уровня.
Влияние на других (близкие, родные, учащиеся).	Влияние преимущественно на самого человека.
Потеря мотивации.	Потеря энергии
Появление и проживание признаков депрессии.	Тревога и не отпускающее чувство тревоги.

- Циклы потери ресурсов при выгорании протекают медленнее и скрываются работниками, профессиональными союзами, рабочими правилами.
- Специфика влияния на поведение и деятельность субъекта. Если стресс как адаптационный синдром может мобилизовать все стороны психики человека и не только

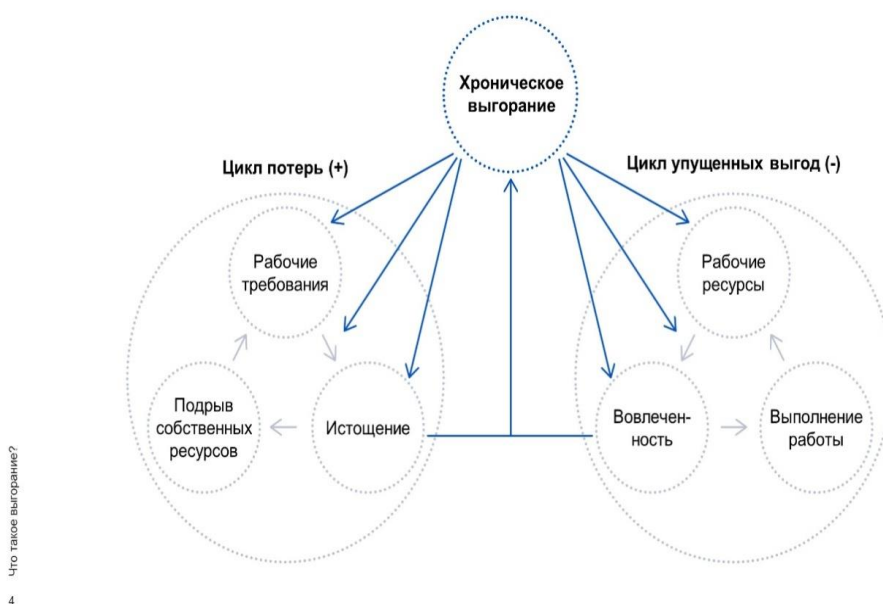
снижать показатели эффективности профессиональной деятельности, но и улучшать их, то выгорание приводит к снижению самооценки в области профессиональной успешности и в дальнейшем к ухудшению показателей деятельности.

- Степень распространенности. В отличие от стресса, возникающего во множестве социальных ситуаций (война, стихийные бедствия, безработица, болезнь, семейные проблемы и т.п.), выгорание представляет собой профессиональный синдром, который наиболее ярко проявляется в социально-ориентированных профессиях.

Таким образом, в отличие от стресса, который может вызывать временные нарушения умственной и физической активности индивида, выгорание представляет собой хроническое дисфункционирование и является относительно самостоятельным феноменом, отличительными особенностями которого являются его дезадаптационный характер и профессиональная направленность.

В возникновении эмоционального выгорания центральную роль играют человеческие отношения и социальный контекст. Отношения с коллегами, руководителями, учениками, родителями могут быть как ресурсом, источником пополнения сил, так и фактором, способствующим развитию выгорания.

Важная разница также заключается в последствиях, которые стресс и выгорание оказывают на организм. Легкий или преходящий стресс развивает адаптивные способности организма, активизирует человека к действиям. Выгорание, напротив, приводит к усилению истощения и порыва сил с одновременным ослаблением ресурсов, требуемых для работы и вовлеченности в нее (это отражено на рисунке ниже).



### Заблуждения и мифы о выгорании

В связи с этим мы понимаем, что многие расхожие представления о выгорании — это заблуждения. Например, ошибочно считается, что выгорание неизбежно наступает из-за высокой нагрузки и стресса, или что выгоранию подвержены только те специалисты, которые работают с людьми. Есть также мифы о том, что выгорание можно предотвратить, если много отдыхать, или даже что выгорание — это нормально, и с ним не надо ничего делать.

Психолог - Давайте с вами попробуем вместе подумать и определить какие утверждения о выгорании, правда, а какие миф?

### **Миф 1. Притупление эмоций.**

Принято думать, что эмоциональное выгорание выражается в резком ослаблении эмоций. На самом деле все не так просто. Дело в том, что причиной выгорания является хронический стресс, а реакция на него у каждого индивидуальна.

Поэтому у кого-то будет наблюдаться наоборот повышенная возбудимость, импульсивность, эмоциональная неуравновешенность. Скандалы, слезы, смех, ссоры следуют один за другим, как сбитые настройки.

### **Миф 2. Обязательная депрессия.**

Часто можно услышать, что эмоциональное выгорание выглядит как депрессия. Это не так. Депрессия - это расстройство, а эмоциональное выгорание - только определенное состояние, свидетельствующее о том, что организм человека не справляется с существующими нагрузками.

Впоследствии это может привести к переутомлению, развитию разных соматических и невротических заболеваний, но не обязательно депрессии.

### **Миф 3. Стандартные причины.**

Среди причин эмоционального выгорания чаще всего называют: напряженный ритм жизни, отсутствие моральной и материальной мотивации, тяжелая денежная ситуация, непростые жизненные обстоятельства.

Эти причины действительно могут быть, однако есть и другие, менее очевидные, но от этого не менее важные:

- Насилие, зависимые отношения;
- Неустойчивая самооценка;
- Отсутствие четких, комфортных границ в отношениях;
- Непроработанные травмы;
- Отсутствие четких целей, желаний и планов;
- Увлечение социальными сетями и передозировка информацией и другие.

### **Миф 4. Несерьезность.**

Можно услышать мнение, что эмоциональное выгорание это что-то несерьезное. На самом деле эмоциональное выгорание - признак того, что организм испытывает сильное давление, хронический стресс, с которым не справляется. Он “перегрелся” и вот-вот сломается.

Если продолжать не обращать на это внимание, следствием будут уже более тяжелые состояния, вплоть до формирования зависимостей и соматических болезней.

**Задание.** Попробуйте определить, какие утверждения о профессиональном выгорании — правда, а какие — миф. Отметьте все правдивые утверждения.

- выгорание наступает из-за высокой нагрузки и стресса,
- выгоранию подвержены те, кто работает с людьми,
- выгорание можно предотвратить много отдыхая,
- выгорание неизбежно, с ним не надо ничего делать,
- выгорание бывает только у слабых людей,

-выгорание наступает у всех, кто долго работает на одном месте.

Каждое из этих представлений ошибочно, потому что учитывает лишь какой-то один из факторов развития выгорания. Но, нельзя считать, что только особенности профессии, черты личности человека или нагрузки в профессии приводят к выгоранию. Всегда действуют ситуационные факторы и личностные, то есть и условия труда, и особенности человека. Подробнее про это мы поговорим на следующем занятии.

Психолог - Наше занятие подошло к концу. Хотелось получить от вас обратную связь по завершению нашего первого занятия. Сейчас на экране вы видите проверочный кейс (приложение №2). Заполните его.

### ***Занятие 2. «Внешние факторы выгорания».***

***Цель:*** Выявить внешние факторы, влияющие на выгорание педагогических работников в образовательной организации.

***Задачи:***

- 1.познакомить с внешними источниками выгорания.
2. рассмотреть внешние факторы, влияющие на выгорание человека,

3. рассмотреть с участниками способы и выделить стиль работы над проблемами

**Материал:** проектор, компьютер с мультимедийной презентацией, доска с листами, маркер, листы с распечатками,

#### **Ход занятия:**

Психолог - Прежде чем мы затронем сегодняшнюю тему, давайте разберем домашнее задание (кейс приложение №2).

#### **Разбор домашнего задания:**

**Цель:** анализ и разбор проблем, появившихся у участников.

#### **Обсуждение:**

- Что позволило определить, что это был стресс?
- Что позволило определить, что это было выгорание?
- Как вы думаете признаки чего описаны в кейсе? (Выгорание).
- Какие признаки и факторы выгорания описаны в кейсе? (2-6 пункт).

#### **Упражнение «Завершение предложения».**

«Для меня время - это...». Участникам надо назвать ассоциации, которые у них возникают со словом «время». Ответы записываются на доске, после чего педагогам предлагается оценить, каких ассоциаций больше - положительных или отрицательных. На основе этого ведущий делает вывод.

#### **Упражнение «Выбор»**

Вы заходите в булочную и покупаете пончик с повидлом. Но когда Вы приходите домой и надкусываете его, то обнаруживаете, что отсутствует один существенный ингредиент – повидло внутри. Ваша реакция на эту мелкую неудачу?

1. Относите бракованный пончик назад в булочную и требуете взамен новый.
2. Говорите себе: «Бывает» - и съедаете пустой пончик.
3. Съедаете что-то другое.
4. Намазываете маслом или вареньем, чтобы был вкуснее.

Интерпретация выбора:

1 Если вы выбрали первый вариант, то вы – человек, не поддающийся панике, знающий, что к вашим советам чаще прислушиваются. Вы оцениваете себя как рассудительную, организованную личность. Как правило, люди, выбирающие первый вариант ответа, не рвутся в лидеры, но, если их выбирают на командную должность, стараются оправдать доверие. Иногда вы относитесь к коллегам с некоторым чувством превосходства – уж вы-то не позволите застать себя врасплох.

2 Если вы выбрали второй вариант, то вы – мягкий, терпимый и гибкий человек. С вами легко ладить и коллеги всегда могут найти у вас утешение и поддержку. Вы не любите шума и суеты, готовы уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Вы всегда оказываетесь в нужное время в нужном месте. Иногда вы кажетесь нерешительным, но вы способны отстаивать убеждения, в которых твердо уверены.

3 Если вы выбрали третий вариант, то вы умеете быстро принимать решения и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Вы авторитарный человек, готовы принять на себя главную роль в любом деле. В подготовке и проведении серьезных мероприятий возможны конфликты, так как в отношениях с коллегами вы можете быть настойчивыми и резкими, требуете четкости и ответственности.

4 Если вы выбрали четвертый вариант, то некоторой эксцентричности. К коллегам вы относитесь как к партнерам по игре и можете обидеться, если они играют не по вашим правилам. Вы всегда готовы предложить несколько оригинальных идей для решения той

или иной проблемы. вы человек, способный к нестандартному мышлению, новаторским идеям.

Психолог – Как и любая проблема, выгорание имеет внешние так и внутренние факторы, которые в свою очередь приводят к нарушению состояния человека. Сегодня мы с вами рассмотрим источники внешнего фактора выгорания. Коллеги, как вы думаете, что к ним часто относят?

- недостаток контроля,
- недостаток информации,
- причины и следствия,
- конфликты,
- неудачи в построении карьеры,
- отчуждение (самоизоляция),
- перегрузка,
- недостаточная загрузка,
- окружение,
- конфликт ценностей.

Психолог – Коллеги, как вы думаете, вы какие внешние источники влияют на вас? (ответы) Предлагаю вам проверить это.

### **Самодиагностика "Источники выгорания?" (Приложение№3).**

**Цель:** определить, какие внешние источники эмоционального выгорания у участников.

**Инструкция:** В данной таблице собраны типичные проблемы, с которыми вы как специалист часто сталкиваетесь в областях своей деятельности как профессионал. Ваша задача оценить их влияние на ваше текущее состояние.

Внешние факторы, которые приводят к:

-*Истощение.* Самый очевидный фактор истощения — это избыточная нагрузка. Это логично: мало возможностей для отдыха, для восстановления — неизбежный путь к истощению.

-*Деперсонализация.* К ней могут приводить конфликты в самых разных формах: с коллегами, с учениками, с административным персоналом. Какими бы независимыми мы себя не ощущали, мы все нуждаемся в безопасном социальном пространстве, чтобы чувствовать себя хорошо и уверенно.

-*Редукция профессионализма.* К этому может приводить недостаточный контроль над условиями работы. Если вы не понимаете, что вы делаете и зачем, но система перегружена требованиями, это может снизить вашу готовность решать профессиональные задачи, интерес к ним и вовлеченность в работу.

Исследования показывают, что людям, которые выгорают чаще других, присущи некоторые личностные особенности:

1 *Высокий уровень нейротизма* (то есть эмоциональной нестабильности) — человек легко возбудим, раним, быстро выходит из равновесия.

2 *Низкий уровень доброжелательности и экстраверсии.* Работа педагога напрямую связана с общением, поэтому чем меньше приятных эмоций оно вам доставляет, чем больше вы устаете от него, тем сложнее.

3 *Высокая ригидность(отсутствие гибкости).* Проявляется, если человеку сложно дается все новое, трудно адаптироваться к изменениям, он консервативен и испытывает тревогу перед чем-либо, что отличается от привычного.

4 *Перфекционизм* — то есть желание сделать все идеально и четко, по плану. Перфекционизм — не то же самое, что ответственность. Это всегда про завышенные



требования к себе и к своим результатам — даже в тех случаях, когда результат, который кажется недостаточно идеальным, все равно будет эффективным.

Зачастую формирование особенностей происходит из повседневных проблем. Формирование в свою очередь позволяет выявить стиль реагирования на ту или иную проблему. Эрнест Нагоски в своей книге выделяет:

-*Рациональный стиль* (человек все свои проблемы решает рационально и последовательно, что позволяет ему принимать взвешенные и лучшие решения данной проблемы).

-*Избегающий стиль* (человек старается отгородиться от своих проблем и избегать их решение, тем самым проявляя негативный эффект на жизненные обстоятельства),

-*Импульсивный стиль* (человек сталкиваясь с проблемами решает их необдуманно и импульсивно. Иногда такие решения помогают получить положительный эффект, но зачастую приводит к ошибке, которую он будет не в силах решить один),

-*Негативная проблемная ориентация* (человек не склонен направлять свои усилия и возможности на решения проблем, воспринимая их как помеху или чувствует себя беспомощным перед ними),

-*Позитивная проблемная ориентация* (человек воспринимает проблемы как возможности готов активно их решать и получать при этом опыт).

Психолог – Все мы люди и у нас есть свои проблемы. И мы с ними по-разному разбираемся и решаем. Коллеги, предлагаю вам пройти тест «Как вы решаете свои проблемы».

**Тест «Как я решаю свои проблемы»** (Приложение №4).

Цель: выявить стиль реагирования на решение проблем.

Инструкция: Дан список утверждений, которые описывают, то как любой человек решает свои повседневные проблемы. Прочитайте внимательно каждое утверждение внимательно и напишите номер ответа, который наиболее лучше описывает, то, на сколько вы с ним согласны.

*Рефлексия:*

- Что нового Вы узнали о себе?
- Соответствует этот стиль вашему обычному положению дел?
- Влияет ли ваш стиль поведения на продуктивность вашей деятельности?
- Какие выводы вы можете сделать по итогу нашего занятия?

**Психолог** - Сегодня мы увидели все внешние факторы и источники формирования выгорания специалиста. Говоря про проблему, не стоит забывать про пути решения этой проблемы. Как вы думаете, что нужно вам для «профилактики» вашего выгорания? (ответы и предложения можно записать).

Эрнест Нагоски в своей книге выделяет четыре элемента эмоциональной устойчивости, которые защищают человека от истощения:

1. Хорошее понимание себя, своих состояний и эмоций.
2. Способность управлять своими состояниями, применяя наиболее подходящие способы совладения со стрессом.
3. Хорошее понимание других и способность эффективно взаимодействовать и общаться с ними.

4. Проактивность, направленность на решение проблем и улучшение условий.  
Психолог – Коллеги, заканчивая с вами занятие, я бы хотела поиграть в игру «Радуга настроения».

***Упражнение «Радуга настроения»***

***Цель:*** снижение психоэмоционального напряжения.

***Оборудование:*** карточки с основными 6 цветами (игрушка «Радуга»)

***Общая психологическая характеристика цветов:***

Предложить участникам выбрать цвет настроения. Красный цвет - люди, предпочитающие этот цвет, полны энергии и чувства собственного достоинства.

Оранжевый - цвет мечтателей, а так же с сильной интуицией.

Желтый - этот цвет выбирают интеллигентные и коммуникабельные личности, легкие и смелые в общении.

Зеленый - этот цвет выбирают люди, стремящиеся к самоутверждению. Тот, кто выбирает зеленый цвет, желает нравиться.

Голубой - цвет беззаботности, люди, которые предпочитают его, как правило, не любят брать на себя обязательства.

Синий - люди, выбирающие этот цвет, скромны и меланхоличны. Синий - означает спокойствие.

Фиолетовый - предпочитают легко внушаемые люди.

***Рефлексия по итогу всего занятия.***

***Занятие 3. «Внутренние факторы выгорания».***

***Цель:*** Выявить и сформулировать представление о внутренних факторах выгорания участников.

***Задачи:***

1. познакомить с внутренними источниками выгорания.
2. рассмотреть внешние факторы, влияющие на выгорание человека,

**Материал:** проектор, компьютер с мультимедийной презентацией, листы с распечатками.

### **Упражнение на рефлексии «Карусель общения».**

**Цель:** включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия.

**Материалы:** мягкая игрушка.

Участники по кругу передают мягкую игрушку и у кого из участников игрушка продолжает фразу, заданную ведущим. Если другие участники группы чувствуют в этой ситуации, то же самое, то они встают (участники ощущают рядом с собой людей со схожими «проблемами» и радостями).

1. Я люблю...
2. Мне грустно, когда.
3. Я сержусь, когда.
4. Я горжусь собой, когда.
5. Я радуюсь...
6. Мне трудно, когда...
7. Если меня приглашает к себе начальство...
8. Когда я вижу в глазах учеников интерес, ...
9. Выходя с работы, я...
10. Когда я делюсь с коллегами своим опытом, ...
11. Больше всего я боюсь...
12. Я нервничаю, когда...
13. Меня огорчает...
14. Когда я общаюсь с родителями учеников, ...
15. Когда я хвалю себя за выполненную работу, ...

Психолог - Прежде чем говорить о внутренних факторах выгорания, давайте выполним упражнение «Круг контроля» (Приложение №5).

### **Упражнение «Круг контроля»**

**Инструкция:** выпишите все аспекты вашей работы, которые считаете источниками хронического стресса — и потенциальными источниками выгорания. Можете обратиться к самодиагностике «Источники выгорания» (приложение №3), который вы заполняли на предыдущем занятии.

Попробуйте распределить выписанные аспекты. Оцените, что, по вашим ощущениям, находится в зоне вашего контроля — это нужно поместить внутри круга. А чем вы управляете слабо или совсем не управляете? Поместите эти аспекты снаружи круга. Оцените, что получилось — есть ли перекося в какую-либо сторону? Знаете ли вы, что можно сделать, чтобы часть пунктов из внешней стороны круга переместились во внутреннюю?

Посмотрите на свой круг и оцените эти факторы еще раз, используя полученное представление о тех факторах, на которые можно влиять, и на которые нельзя.

*Обсуждение:*

- Как вы думаете можно ли это отнести к внутренним факторам выгорания? Почему?
- Что способствует повышению контроля над рабочим процессом?
- Какие аспекты позволили вам это сделать?

Психолог – Одним из основных источников внутреннего выгорания – контроль над рабочим состоянием специалиста. Данный фактор в первую очередь характеризуют вас как специалиста, способного контролировать себя и свои личные особенности. То есть по сути дела позволяет вам увидеть, какие аспекты вы действительно держите в зоне актуального развития, а какие в силу личных проблем не можете или не удается контролировать.

Часто в можно заметить, что стремясь к контролю и качеству в своей профессиональной деятельности, многие специалисты начинают внутри себя развивать источники выгорания. И мы уже с вами на первом занятии говорили, что есть определенные стадии развития выгорания (вывести слайд стадии выгорания).

В книге Нагоски Э. Нагоски А. «Выгорание, Новый подход в борьбе со стрессом», авторы выделяют такие виды внутренних факторов:

- 1.Повышение контроля над рабочим процессом
- 2.Навык анализа и решения проблем
- 3.Навык постановки цели
- 4.Навык приоритизации
- 5.Навык планирования
- 6.Смысл и ценность работы
- 7.Профессиональное развитие

Психолог – Вторым важным блоком является - навык анализа и решения проблем. Научные исследования показывают, что способность анализировать и решать проблемы связана с лучшими показателями психологического благополучия. Но не стоит забывать, что любая проблема включает в себя две составляющих — **исходное состояние** (то, что вам не нравится, что беспокоит) и **целевое** (то, куда вы хотели бы попасть, что хотели бы иметь или ощущать вместо переживаемой трудности).

Как правильно ставить цели, мы рассмотрим в следующем блоке. Сейчас остановимся на работе с исходным состоянием. Анализировать проблему можно по-разному, и от вашего подхода зависит успех ее решения и ваше самочувствие.

Обсуждение(работа в распечатке):

- *Как конструктивно подходить к трудным ситуациям?*

- *Что именно меня не устраивает как специалиста?* (Опишите проблему, по возможности, не давая ей оценок — представьте, что вы сторонний наблюдатель.. Перечислите составляющие ситуации, ее действующих лиц, их поведение (попытайтесь не строить гипотез о мотивах и намерениях других людей, описывайте только то, что могла бы зафиксировать видеочкамера)).

- *Что я чувствую в этой ситуации?* Опишите свои эмоции, переживания.

- *О чем я думаю в этой ситуации?* Отделите свои мысли от эмоций. Например, фраза «Я думаю, что мне страшно» только кажется описанием мысли, а на самом деле говорит об эмоциях. Фраза «Я думаю, что сложившаяся ситуация угрожает моей репутации» — это отражение непосредственно мыслей, которые могут вызывать страх. Отделив мысли от эмоций, вы сможете сделать следующий шаг — отделить свои субъективные переживания и интерпретацию ситуации от фактов. Это важно, чтобы более здраво оценить силу наших эмоций и то, насколько они соответствуют ситуации.

- *Какие действия я предпринимаю, чтобы решить проблему?*

- *Какой результат я получаю? Устраивает ли он меня?* Иногда то, что мы делаем, не работает и даже усугубляет ситуацию. Например, не успевая справиться с задачей в срок,

человек может заставлять себя работать из последних сил, вместо того чтобы сделать перерыв, восстановиться и вернуться к делам. Таким образом попытка решить проблему — то есть подналечь и все завершить в срок, — оборачивается еще большим истощением. Важно отделить те способы решения проблем, которые вам действительно помогают, от тех, которые бесполезны или вредны.

-Есть люди, которые уже справлялись с похожей проблемой?

-Могу ли я обратиться к их опыту или попросить их помощи? Нет гарантии, что чужой опыт точно вам поможет, но игнорировать его не стоит. В жизни мало уникальных проблем и ситуаций — как правило, кому-нибудь уже удавалось справиться с тем, что вас беспокоит.

Психолог – Подведите вывод, на данные вопросы. Как вы думаете, способен ли специалист на начальных стадиях выгорания по данному макету анализа проанализировать, что действительно не так и остановить эту проблему? Конечно, вероятность такой ситуации мала, но существует единицы людей, которые действительно могут спокойно сеть и проанализировать. Часто анализ проблем: «Почему это происходит со мной?», «Я так устаю», «Мне плохо и очень не хорошо» и т.п. остаются без изменений и мы их отгоняем от себя в стопку рутинных дел.

**Задание.** Определите, в каких фразах говорится о чувствах (1 и 4), а в каких — о мыслях (2и 3). Отметьте те, в которых говорится о мыслях.

- Я постоянно испытываю тревогу, когда думаю о будущем.
- Мне кажется, что в будущем меня не ждет ничего хорошего.
- Усилия, которые я вкладываю в работу, тратятся впустую.
- Меня охватывает бессилие из-за того, что я не могу ничего изменить.

*Обсуждение:*

-Какие фразы вам говорят о чувствах? Почему?

-Какие фразы вам говорят о мыслях? Почему?

-Что позволило вам разделить их?

Психолог – Конечно, анализ причин и проблем не является единственной проблемой формирования. И как я говорила выше анализ следствие постановки целей. Как ни странно, но именно из-за навыка формулировки зависит дальнейшее состояние, а главное удовлетворенность полученным результатом любого человека. Чтобы достигать цели, нужно правильно их формулировать. Есть несколько правил, которые помогут вам ставить более достижимые цели, повысить удовлетворенность результатом и собой. Для это я предлагаю вам заполнить таблицу «Достижимых целей».

Заполнение таблицы «Достижимая цель» (Табл. №3).

Таблица №3

№	Навык формирования цели:	Ответ:

1	<b>Позитивная формулировка.</b>	Сравните: «Я хочу перестать нервничать» и «Я хочу научиться техникам саморегуляции». В первом случае мы говорим, от чего хотим избавиться, а во втором — что хотим получить. Доказано, что второй способ формулировать цели помогает лучше их достигать.
2	<b>Конкретика.</b>	Сравните цели «Я хочу быть счастливой» и «Я хочу каждый день подмечать два–три момента, от которых испытала радость». Вторая сформулирована более конкретно. Чем детальнее вы говорите о том, чего хотите, тем больше вероятность, что сможете это сделать и будете довольны результатом.
3	<b>Невключение третьих лиц.</b>	Ставьте только те цели, за выполнение которых можете отвечать сами. Сделать так, чтобы коллеги или дети нас любили, — не в наших силах. Но мы способны овладеть техниками общения, которые снижают конфликтность. Мы можем научиться лучше понимать потребности людей и свои собственные, чтобы строить отношения так, как нам комфортно.
4	<b>Реалистичность.</b>	Например, цель «Я хочу всегда сохранять спокойствие» нельзя назвать выполнимой. Мы не роботы, а люди — наше состояние, эмоции могут меняться, и это нормально. Цель «Я хочу научиться лучше осознавать свои эмоции и управлять ими» — более достижима (хотя ее стоит конкретизировать).

### Проверка:

**Вопрос 1.** Какая из этих формулировок цели соответствует критерию «**позитивная**»?

- Хочу перестать делать вещи, которые не имеют для меня смысла и не соответствуют моим ценностям.
- Я хочу стать более организованным (-ой).

**Вопрос 2.** Какая из этих целей сформулирована более **конкретно**?

- Хочу научиться более разумно распределять свое время между работой и отдыхом.
- Хочу сократить бесцельное времяпрепровождение в интернете до часа в день.

**Вопрос 3.** Какая из целей ниже **реалистична и не включает третьи лица**?

- Я хочу научиться общаться с учениками таким образом, чтобы достичь с ними взаимопонимания.
- Хочу овладеть техниками ненасильственного общения с людьми.

- Хочу изменить свое поведение в коллективе, чтобы мои коллеги больше уважали меня.

Психолог – Говоря, о цели не стоит забывать о приоритетах. Как вы думаете, что такое навык приоритизации?

Навык приоритизации – это процесс, определения относительной важности объекта (информации, задачи, требований и пр.) на основе его предварительной оценки его значения, анализа рисков, сложности реализации или других четких критериев.

Существует много приемов в формировании навыка приоритизации:

- 1 Составление общего списка дел на день, неделю, месяц, квартал, год.

2 Для каждого временного интервала определяется 20% наиболее важных дел. Где человек ранжирует дела по степени важности, присваивая им баллы или места в списке.

3 Выделение из получившихся 20% важных дел еще 20%. Продолжая это делать, пока в списке не останется одна, самая важная, вещь.

4 Принятие решения о том, что делать в тот или иной момент, обращаясь к этому списку и отдавая приоритет ключевой цели. Затем занимайтесь задачам из первого отобранного вами списка.

Психолог - Задайте себе фокусирующий вопрос: «Какую одну вещь я могу сделать, чтобы все остальное стало проще или вообще отменилось за ненужностью?».

Постарайтесь найти то, что окажет сильное влияние на вашу жизнь и благополучие.

Подумайте, как именно вы можете это сделать. Какие ресурсы у вас уже есть, каких не хватает и где их можно взять. В понятие ресурсов входит не только нечто материальное вроде денег, но и компетенции, помощь других людей, ваш опыт и пр.

Наметьте два–три шага, которые вы можете сделать в этом направлении уже сейчас или завтра.

После того, как вы расставили приоритеты, важно сохранять на них фокус. В этом помогает умение отказываться и отказывать. То есть не брать дополнительные задачи и обязательства, если это возможно, либо искать тех, кому можно их делегировать (без разницы, рабочие это задачи или домашние дела).

### **Задание №3**

В качестве задания рекомендуем попробовать составить свой список дел с расставлением приоритетов.

Психолог – Планирование бывает разным — более жестким, с четко определенным распорядком дня, более гибким — с ключевыми точками и возможностью перестраивать график, и ситуативным, когда вы решаете на месте, что будете делать. Особенности профессии влияют на наши возможности планировать — школьное расписание определяет нашу занятость.

Однако исследования показывают, что включение в план гибких элементов —, занятий, которые вы можете подстраивать под свои потребности, — хорошая профилактика выгорания. Такой подход дает возможность влиять на свою жизнь, ощущение подконтрольности происходящего.

Учимся планировать рекомендации:

1 Развитие навыка планирования требует времени и привычки. В идеале хорошо выделять по одному часу раз в неделю, чтобы делать ревизию годовых и месячных задач, соотносить с ними повседневные дела, которые вам предстоит выполнить в ближайшее время.

2 Также обратите внимание на оценку временных ресурсов: в сутках всего 24 часа, из них активных — около 16. В эти активные часы также должно входить время на отдых. Стоит об этом помнить, когда планируете объем работы на день. Есть данные, что люди склонны недооценивать количество времени, затрачиваемое на решение той или иной задачи. Так что закладывайте время с запасом: на 15–20% больше от интуитивно ожидаемого.

3 Заложите в ежедневный план время на отдых и продумайте конкретные виды отдыха. Так вы сэкономите ресурсы на принятии решений в ситуации, когда вам захочется восстановить силы.

4 Включите в план систему самоощущений — всем людям важно знать, что наши усилия вознаграждаются. Какие способы сделать себе приятное подходят вам больше всего и

наиболее доступны? Это могут быть очень маленькие и простые вещи: послушать любимую музыку, пятнадцать минут побыть в тишине, прочесть несколько страниц интересной книги или поговорить с другом.

**Психолог** - Если вы перестали видеть смысл в своей работе, это может быть одним из симптомов выгорания. Ведь ощущение личной значимости того, что мы делаем, очень важно. Чтобы поддерживать это ощущение, полезно осознавать, какие из ваших ценностей являются ключевыми, и какие из них связаны с работой. Вы можете пройти тест ниже, чтобы выделить свои главные ценности.

### **Тест на ценности Милтона Рокича (приложение №6).**

Инструкция: Вам предъявлен список из 18 ценностей. Ваша задача — разложить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в вашей жизни. Внимательно изучите список и, выбрав ту ценность, которая для вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию.

### **Вопросы:**

- Какие из них реализуются в моей работе?
- Каким образом?
- В каких конкретных ситуациях и действиях это выражается?
- Если вы считаете, что в вашей работе не реализуются никакие из важных ценностей, попробуйте вспомнить, была ли ситуация иной, когда вы пришли в профессию? Что изменилось?
- Что можно сделать, чтобы работа была связана чем-то по-настоящему важным для вас?

Психолог - Ощущение застоя, отсутствие профессионального роста — еще один источник выгорания. Поэтому разнообразные способы развиваться, приобретать новые компетенции предохраняют от выгорания. Сюда можно отнести повышение квалификации по интересным для вас темам; институт менторства или наставничества, где можно перенять опыт более опытных коллег; возможность проявлять инициативу в реализации своей работы. Важно подходить к саморазвитию не формально, а с опорой на собственные интересы и предпочтения.

**Задание.** Проверочный кейс. Прочитайте описание ситуации и ответьте на вопрос:

*«Светлана работает учителем в школе три года. Она не только ведет уроки, но еще и активно участвует в организации школьных мероприятий. Недавно в школе проводили ярмарку, Светлана отозвалась на приглашение помочь.*

*Постепенно стало ясно, что несмотря на декларируемую завучем мысль «ярмарка — наше общее дело», большинство учителей заглядывали на пять минут отметиться, и уходили домой. Светлана продолжала вкладываться полноценно и с трудом успевала готовиться к урокам.*

*В ночь перед открытием ярмарки она осталась в школе и доделывала все необходимое. Ярмарка прошла успешно, всех причастных поблагодарили в равной степени, но больше всего отметили усилия завуча, организовавшего ярмарку. После этого события Светлана почувствовала себя истощенной и подумала, что, скорее всего, больше никогда не будет участвовать во внеурочной работе».*



Отметьте, какие навыки в первую очередь помогли бы Светлане предотвратить развитие истощения?

- Навык анализа и решения проблем
- Навык постановки цели
- Навык приоритизации
- Навык планирования
- Умение выделить смысл и ценность работы
- Умение заниматься профессиональным развитием.

Психолог - В нашей культуре часто осуждают разговоры о проблемах. Но именно возможность поделиться своими трудностями, безопасно выразить свои чувства, рассказать о своем состоянии — мощный способ восстановить силы и расслабиться. Если у вас есть возможность получать подобную поддержку в рабочем окружении, ее силу не стоит недооценивать.

Если же ближайшее рабочее окружение не дает такой возможности, то мысли о тех, кто важен для вас и для кого важны вы, также способствуют снижению стресса, повышению выносливости и уверенности. При любом раскладе поищите возможность улучшить отношения в своем коллективе. Иногда требуется лишь небольшой толчок, чтобы обратить внимание людей друг на друга, дать им возможность проявить эмпатию и теплоту. Возможно, это будет какая-то игра или объединяющая встреча, правило приветствия — например, когда люди говорят друг другу что-то хорошее каждый день. Конечно, мы не можем гарантировать, что это сработает в 100% случаев: возможно, чтобы улучшить отношений в коллективе, потребуется административная помощь.

Наша помощь окружающим, забота о них и готовность поддержать имеет не меньший эффект, чем получение помощи и заботы. Подумайте о том, есть ли рядом вами люди, которые могут нуждаться в поддержке. Необязательно прибегать к каким-либо активным действиям. Возможно, сказав кому-то подбадривающие слова или выразив понимание, вы получите небольшую прививку от собственного эмоционального отчуждения, которое случается при выгорании.

**Задание на дом:** Напишите небольшое эссе на тему: «Роль коллектива и общения в выгорании». Оно будет вашим домашним заданием, который вы мне можете прислать на почту или в чат Whats Up.

#### ***Занятие 4. «Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов».***

**Цель:** профилактика и сохранение соматического и психического здоровья специалистов сферы образования.

**Задачи:**

- Формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.
- Сформировать позитивное мышление (самовосприятие и восприятие окружающей действительности).
- Познакомить участников с теоретическими и практическими подходами в области здоровьесбережения и стрессоустойчивости.

- Освоить технологий снятия психоэмоционального напряжения и улучшения физического самочувствия.
- Создание условий способствующих профилактике СЭВ;
- Передача психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;
- Развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения.

**Материал:** проектор, компьютер с мультимедийной презентацией, карандаши (цветные, простые), листы с распечатками.

Психолог - Добрый день, уважаемые коллеги! Тема нашего сегодняшнего семинара-практикума «Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов». Мы уже с вами знаем, что профессиональное выгорание – это синдром, который развивается на фоне хронического стресса и который истощает ресурсы специалиста.

И, конечно же, мы знаем, что способствует ему. Сегодня мы поговорим о способах, методах и формах профилактики выгорания. Данное занятие позволит нам подвести итог и поможет нам выделить то, что позволит предотвратить выгорание.

### **Упражнение «Плюс-минус».**

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Задачи: вербализовать негативные и позитивные моменты своей педагогической деятельности. Сплочение группы.

Материалы и оборудование: ватман с заранее нарисованным деревом, которое крепит я на доску. Самоклеющиеся стикеры в форме листочков. Ручки на каждого участника.

Инструкция: участникам раздаются стикеры и ручки и дается следующая инструкция: «Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета – плюсы своей работы». Участники пишут, а потом им предлагается по очереди прикрепить свои листочки с плюсами и минусами на дерево. Каждый участник озвучивает то что написал. Затем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось и почему – плюсов педагогической деятельности или минусов.

Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе всё-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать единство затруднений педагогов.

Психолог - Какие качества, помогают специалисту избежать профессиональное выгорание? В основном выделяют такие качества как:

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни).
- адекватная самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.
- опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- высокая мобильность;
- открытость;
- общительность;
- самостоятельность;
- стремление опираться на собственные силы;

-способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности – как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

**Обсуждение:**

-Как вы думаете, какие существуют способы профилактики эмоционального выгорания?

-Какие из них лучше позволяют провести профилактику? Хуже? Почему вы так считаете?

Психолог - Р. Кочюнас предложил следующие способы предупреждения синдрома выгорания:

- культивирование других интересов, не связанных с профессиональной деятельностью, сочетание работы с учебой, исследованиями, написанием научных работ;
- внесение разнообразия в свою работу, создание новых проектов и их реализация без ожидания санкционирования со стороны официальных инстанций;
- поддержание своего здоровья, соблюдение режима сна и питания, овладение техникой расслабления, медитации;
- удовлетворительная социальная жизнь, наличие нескольких друзей (желательно других профессии), во взаимоотношениях с которыми существует баланс;
- стремление к тому, чего хочется, без надежды стать победителем во всех случаях и умение проигрывать без ненужных самоуничужения и агрессивности;
- способность к самооценке без упования только на уважение окружающих;
- открытость новому опыту;
- умение не спешить и давать себе достаточно времени для достижения позитивного результата в работе и жизни;
- обдуманное обязательство (например, не следует брать на себя большую ответственность за клиента, чем он сам);
- чтение не только профессиональной литературы, но и другой литературы для своего удовольствия без ориентации на какую-либо пользу;
- участие в семинарах, конференциях, где предоставляется возможность встретиться с новыми людьми и обменяться опытом;
- периодическая совместная работа с коллегами, значительно отличающимися профессионально и личностно;
- участие в работе профессиональных групп, дающей возможность обсудить возникновение личных проблем, связанных с работой; хобби, доставляющее удовольствие.

Приверженец ментальной психологии В.В. Макаров предложил следующие способы восстановления:

- Возможность свободно выражать свои чувства и эмоции, т.к. получаемые от клиентов эмоции могут накапливаться.
- Возможность выполнять свои желания, т.к. многие специалисты живут в мире, где царит "надо".
- Возможность переключиться и погрузиться. Временно выполнить другую роль, выйти за пределы иерархии.
- Сбалансированность нагрузок.
- Участие в работе профессиональных групп.
- Пребывание в профессиональной субкультуре, среди коллег.
- Работа со специальной литературой.
- Повышение уровня квалификации.

Психолог – Если проводить статистику способов профилактики среди психолого-педагогической литературы, то можно увидеть, что они подразделяются на следующие группы:

- 1 включает способы, использующие физические факторы воздействия: физическая культура, закаливание и т.д.;
  - 2 аутогенная тренировка, психотерапия, гипноз;
  - 3 употребление биологически активных веществ, с целью повышения общей устойчивости организма.
- Есть ли в этих группах способы, которые вам знакомы?

### **Методы восстановления психического здоровья.**

- **Аутотренинг (тренировка аутогенная)** - метод самовнушения, разработанный немецким психологом И. Шульцем в 1932 году. Его основу составляет прием погружения в релаксационное состояние и самовнушение, за счет чего происходит овладение навыками произвольного вызывания ощущения тепла, тяжести, покоя, расслабления. Овладение сознательным контролем над подобными функциями приводит к нормализации и активизации основных психофизиологических процессов.
  - **Релаксация** - это произвольное или непроизвольное состояние покоя, расслабления, связанное с полным или частичным мышечным расслаблением.
  - **Медитация** - это интенсивное, проникающее вглубь размышление, погружение умом в предмет, идею и прочее, достигаемое путем сосредоточения на одном объекте и устранения всех факторов, рассеивающих внимание, как внешних (звук, свет), так и внутренних (физическое, эмоциональное и другое напряжения).
  - **Саморегуляция** - все, что человек делает сам для своего здоровья. В результате могут возникать три основных эффекта:
    - эффект успокоения (устранение эмоционального напряжения);
    - эффект восстановления (ослабление проявления утомления);
    - эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).
- Естественные приемы саморегуляции организма:
- смех, улыбка, юмор;
  - размышления о хорошем, приятном;
  - различные движения, типа потягивания, расслабления мышц;
  - наблюдение за пейзажем за окном;
  - рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей;
  - мысленное обращение человека к высшим силам (богу, вселенной, великой идее);
  - дыхательная гимнастика;
  - высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

### ***Упражнение - медитация «Сад моей души».***

1 часть упражнения – медитативная и релаксационная визуализация текста.

Цель: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Материалы и оборудование: магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации

Инструкция: «Сейчас я вам прочитаю текст – медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу».

### **Текст к упражнению «Сад моей души»**

*«Примите удобную позу, закройте глаза, расслабьтесь, почувствуйте, как ваше тело обмякло и тяжелая волна расслабления потекла по мышцам.*

*Сейчас я буду предлагать вам кое-что услышать, ощутить, почувствовать. Не старайтесь специально и не заставляйте себя, просто позвольте себе наблюдать за собой.*

*Перед вами из темноты появляются красивые резные ворота, вы протягиваете руку и открываете их. За ними прекрасный сад. Вы идете по дорожке сада и любуетесь яркими цветами, шелковистой изумрудной травой, слышите шелест листьев и пение птиц. Ветер доносит до вас аромат цветов и свежесть утреннего воздуха. Вас наполняет ощущение внутренней свободы и легкости. Вы гуляете по дорожкам и вдруг впереди замечаете необычное сияние. Чем ближе вы подходите, тем яснее проявляются контуры прекрасного цветка. Вас тянет к нему, вы чувствуете – он неповторим и единственен, он прекрасен. Поговорите с ним и скажите ему то, что вы испытываете. Взгляните на мир так, как его видит этот цветок. Угадайте, что он чувствует, что он думает.*

*А теперь попрощайтесь с цветком и возвращайтесь к воротам. Оглянитесь на этот сад, сад вашей души. И вы в любой ситуации можете получить поддержку, вспомнив это место».*

2 часть упражнения – арт-терапия.

Участникам раздаются бумага, карандаши, фломастеры и предлагается сделать рисунок того что они представили – цветок, или сад. По желанию участники рассказывают о своем рисунке. После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

Ожидаемый результат: расслабление всех групп мышц, снятие психоэмоционального напряжения.

### **Упражнение: «Телеграмма»**

Напиши 11 слов в телеграмме любому участнику группы, психологу, другу. Это может быть пожелание следующей группе, тренеру, отзыв о нашей совместной работе, напутствие тем, кто все это время был рядом.

### **Итоговый кейс**

*«Андрей, учитель истории, работает в школе 6 лет. Он очень увлечен своим предметом и ему нравится общаться с подростками - он считает, что это тот возраст, в котором происходит формирование личности, и поэтому особенно важно установить хороший контакт с учениками и привить им определенные ценности. Некоторые его ученики показывают хорошие результаты на олимпиадах и высокие баллы ЕГЭ.*

*Руководство отмечает, успехи Андрея стараются привлекать к подготовке детей к разным региональным конкурсам по предмету. Несмотря на большое количество позитивных эмоций от работы, Андрей замечает, что к концу третьей четверти он начинает испытывать усталость, появляются мысли о том, что результаты его работы трудно измерить и точно сказать, насколько его деятельность полезна.*

*Он испытывает разочарование от того, что администрации важнее формальные показатели, чем реальное продвижение и увлеченность предметом даже не самых академически успешных учеников. Иногда под конец года у Андрея учащаются конфликты с коллегами, о которых потом он думает с сожалением.»*

Вопрос 1. Какие симптомы выгорания описаны в кейсе? (можно отметить несколько вариантов)

- эмоциональное истощение,
- сниженный отклик к людям,
- снижение профессионализма,
- снижение чувства осмысленности работы.

Вопрос 2. Какие факторы в кейсе можно считать защищающими Андрея от выгорания?

- высокая осмысленность работы,
- хорошие навыки планирования,
- успехи в работе, которые ценят окружающие,
- навыки фокусировки на главном.

Вопрос 3. Какие факторы выгорания являются внешними и неконтролируемым?

- Высокий уровень формальностей в работе,
- Отношения с учениками в классе,
- Отношение Андрея к своим рабочим обязанностям,
- Отсутствие достаточной обратной связи о результатах своей деятельности.

Вопрос 4. Какие факторы в большей степени влияют на состояние Андрея?

- Переработки,
- Высокий уровень требований,
- Однообразие деятельности,
- Низкий уровень контроля рабочих процессов.

### Притча о колодце

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: "Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев - засыплю я старый колодец, да и ослика заодно закопаю".

Недолго думая, он пригласил своих соседей - все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако, очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянули в колодец, он увидел следующую картину - каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и примаминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот:

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

Запомните пять простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти - простите всех, на кого вы были обижены.

2. Освободите свое сердце от волнений - большинство из них бесполезны.
3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
4. Отдавайте больше.
5. Ожидайте меньше.

### **Рефлексия “Мне сегодня...”**

Каждый участник группы должен завершить фразу: “Мне сегодня...”, оправдались ли ваши ожидания?

Психолог – Наше занятие закончилось. Я надеюсь, оно вам понравилось. Мне было приятно работать с вами. А теперь я прошу вас заполнить анкеты обратной связи в ваших рабочих тетрадях. (цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе). Выдача свидетельств.

### ***Список литературы (в алфавитном порядке)***

1. Егорова М. В. Тренинг профилактики эмоционального выгорания для педагогов «Гореть или жить». – [Электронный ресурс] – Ресурсы образования. Портал информационной поддержки специалистов дошкольных учреждений. – 2012 г. – Режим доступа: <http://www.resobr.ru/materials/46/38491/>

4. Зарубина Н. И. Профилактика эмоционального выгорания педагогов. [Электронный ресурс] – Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». – 2012 г. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/578061/>

5. Комко Ю. О. Методическая разработка семинарско - практического занятия для преподавателей «Профессиональное «выгорание» преподавателя: причины и профилактика». – [Электронный ресурс] – Ю. О. Комко – 2012 г. – Режим доступа: <http://5psy.ru/raznoe/professionalnoe-vigoranie-prepodavatelya-prichini-i-sposobi-profilaktiki.html>

6. Калашникова С.А., Пономаренко Т.И. Профилактика синдрома

профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2018.

7. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. [Электронный ресурс] / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. – 76 с.

8. Нагоски Э. Нагоски А. «Выгорание, Новый подход в борьбе со стрессом» / М: Манн, Иванов и Фербер, 2020.

9. Никифоров Г.С. Психология профессионального здоровья. – СПб: Питер, 2006. – 607 с.

10. Молокоедов А.В., Слободчиков И.М., Удовик С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. М.: Левь, 2018.

11. Макарова Г. Статья «Синдром эмоционального выгорания» / Институт консультирования ППЛ.

12. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. 2002. №7

13. Профилактика возникновения профессиональной деформации в деятельности педагога: рабочая тетрадь. Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2010.

## Приложение 1

### Самодиагностика "Есть ли у меня выгорание? "

Прочитайте внимательно пункты ниже и отметь, как вы чувствуете себя подобным образом на работе.						
0	1	2	3	4	5	6
Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день

Отметка	№	Утверждения
	1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным (ой).
	2	После работы я чувствую себя как выжатый лимон.
	3	Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
	4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах своей работы.
	5	Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
	6	После работы мне всегда хочется уединиться от всех и всего.



7	Я умею находить правильные решения в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8	Я чувствую угнетение и апатию.
9	Я уверен(а), что моя работа нужна людям.
10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) по отношению к тем, с кем работаю.
11	Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12	У меня много планов на будущее, и я верю, что они осуществляются.
13	Моя работа все больше меня разочаровывает.
14	Мне кажется, что я слишком много работаю.
15	Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими коллегами и подчиненными.
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18	Во время работы я чувствую приятное оживление.
19	Благодаря своей работе я уже сделал(а) в жизни много действительно ценного.
20	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе.
21	На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22	В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекалывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов:

Эмоциональное истощение – сумма баллов по пунктам 1,2,3,8,13,14,16,20 и пб.

Деперсонализация – – сумма баллов по пунктам 5,10,11,15,22.

Редукция (снижение) профессионализма – 4,7,9,12,17,18,19,21.

Субшкала	Норма	Низкий уровень L	Средний уровень M	Высокий уровень H
Эмоциональное истощение	среднее-19,73	0-15	16-24	25 и выше
Деперсонализация	среднее-7,78	0-5	6-10	11 и выше
Редукция (снижение) профессионализма	среднее-32,93	37 и выше	31 -36	30 и ниже

## Приложение №2

### Проверочный кейс

Вопрос 1. Прочитайте описание кейса. В нем описаны признаки стресса или выгорания?

Марина работает в начальной школе семь лет, очень любит своих учеников, в курсе семейной ситуации каждого и по мере сил старается помогать неблагополучным детям в учебе. За это время у нее появился и свой ребенок, так что свободного времени стало меньше, а рабочая занятость растет, поскольку Марина старается быть в курсе новых тенденций и осваивать интересные методики преподавания. В четвертой четверти Марина отметила, что стала часто раздражаться на коллег и родителей учеников. Пару раз забывала дать детям то домашнее задание, которое планировала. Стала ловить себя на мысли, что напрасно старается так много дать детям — все равно она выпустит их через год, а в средней школе все результаты ее труда могут сойти на нет.

### Стресс

## Выгорание

**Вопрос 2.** Какие признаки и факторы выгорания описаны в кейсе?

- длительность работы
- большая степень вовлеченности
- возросшая нагрузка
- проявление симптомов отчуждения
- снижение профессионализма
- ощущение бессмысленности выполняемой работы

## Приложение №3

### Самодиагностика "Источники выгорания? "

Инструкция: В данном опроснике собраны типичные проблемы, с которыми вы как специалист часто сталкиваетесь в областях своей деятельности как профессионал. Ваша задача оценить их влияние на ваше текущее состояние.

Прочитайте внимательно пункты ниже и оцените их влияние на ваше текущее состояние.				
0	1	2	3	4
Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто

Отметка	№	Источник выгорания	Утверждения
	1	Недостаток внимания	У меня достаточно полномочий, чтобы выполнять определенные полномочия.
	2		Я чувствую себя загнанным(ой) в угол без какой либо возможности выбирать.
	3		Я не могу повлиять на решения, которые меня затрагивают.
	4		Есть много требований, которые мешают мне выполнять мои обязанности.
	5		Я не могу решать проблемы, которые мне передают решать.

	6	Недостаток информации	Я не уверен(а) в том, какие мои обязанности на работе.
	7		У меня недостаточно информации, чтобы выполнить определенные задачи, которые от меня ожидают.
	8		Я недостаточно квалифицирован(а), чтобы выполнять определенные задачи, которые от меня ожидают.
	9		Люди, с которыми я работаю, не очень понимают, что именно я делаю.
	10		Я не понимаю, по каким критериям оценивают мои результаты.
	11	Причины и следствия	Я не вижу связи между тем как я работаю, и тем, как меня оценивают.
	12		Я ощущаю, что популярность и политика намного больше для меня важны, чем, то как я работаю.
	13		Я не знаю, что мой руководитель думает о моей работе.
	14		Я не знаю, что я делаю правильно, а что нет.
	15		Нет связи между тем, как я работаю и тем, как меня поощряют.
	16	Конфликт	От меня ожидают удовлетворение от противоречивых потребностей.
	17		Я не согласен(а) с коллегами по работе.
	18		Я не согласен(а) со своим руководителем.
	19		Я нахожусь между двух огней.
	20		Я не могу получить то, что мне нужно, чтобы выполнить свою работу.
	21	Неудачи в построении карьеры	Я пессимистично смотрю на возможности карьерного роста.
	22		Мой руководитель очень критичен.
	23		Я не чувствую принятия со стороны людей, с которыми работаю.
	24		Мои успехи в работе остаются незамеченными или не оцениваются по достоинству.
	25		Мой прогресс в работе хуже, чем мог быть.
	26	Отчуждение (самоизоляция)	Я вижу мало смысла в том, что я делаю.
	27		Меня не поддерживают начальство и коллеги.
	28		Мои ценности противоречат интересам руководства.
	29		Организация не чувствительна к моей индивидуальности.
	30		Я не могу быть на работе самим собой, поскольку сильно отличаюсь от своих коллег.
	31	Перегрузка	У меня слишком много дел на то, чтобы их выполнять.
	32		Я беру на себя новые обязательства, не отдавая старые.
	33		Моя работа мешает моей личной жизни.
	34		Я вынужден(а) работать в свое свободное время (перерыв, обед, выходной дома).
	35		Объём рабочих задач мешает мне хорошо их выполнять.
	36	Недостаточная нагрузка	У меня слишком мало обязанностей.
	37		Я чувствую себя слишком квалифицированным(ой) для той работы, которую я делаю.
	38		Мои рабочие обязанности не вдохновляют.
	39		Большая часть моей работы рутинна.
	40		Мне не хватает контакта с людьми на моей работе.
	41	Окружение	Пространство, в котором я работаю, производит неприятное впечатление.
	42		Я испытываю недостаток приватности и не могу сосредоточиться на работе.
	43		Некоторые аспекты рабочей обстановки, в которой я нахожусь кажутся мне опасными.
	44		У меня слишком много или мало контактов с людьми.
	45		Мне приходится сталкиваться со множеством мелких неприятностей.
	46	Конфликт ценностей	Я должен(на) делать что-то вопреки здравому смыслу.
	47		Я должен(на) делать что-то, противоречащие мои ценностям.
	48		Моя семья и друзья не уважают то, что я делаю.
	49		Мои коллеги делают, то что я не одобряю.
	50		Организация, в которой я работаю, заставляет работников делать вещи,

		которые можно назвать неэтичными или небезопасными.
--	--	---

Если сумма баллов 130 или выше – у вас риск развития эмоционального выгорания. Так же обратите внимание на сферы, в которых вы набрали больше всего баллов – ваши источники риска.

#### Приложение №4

##### Самодиагностика Тест «Как я решаю свои проблемы»

Инструкция: Дан список утверждений, которые описывают то как любой человек решает свои повседневные проблемы. Прочитайте внимательно каждое утверждение внимательно и напишите номер ответа, который наиболее лучше описывает, то на сколько вы с ним согласны.

Прочитайте внимательно пункты ниже и оценить их влияние на ваше текущее состояние.				
0	1	2	3	4
Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто

Отметка	№	Утверждения
	1	Я провожу слишком много времени, беспокоясь по поводу своих проблем, чтобы пытаться их решить.
	2	Я чувствую угрозу и испытываю страх, когда перед мной стоит задача решить важную проблему.
	3	Когда я принимаю решение, я не достаточно тщательно взвешиваю все свои возможности.
	4	Когда мне нужно принять решение, я упускаю последствия, которые могут нести благополучие для других людей.
	5	Когда я решаю проблему, то я пытаюсь взвешивать разные варианты решения и некоторые совмещаю для достижения наилучшего результата.
	6	Я нервничаю и чувствую себя неуверенно, когда мне нужно принимать важное решение.
	7	Когда я пытаюсь решить проблему я действую согласно первой возникшей у меня идее.
	8	Когда бы перед мной не возникала проблема я верю, что могу ее решить.

	9	Часто я жду когда моя проблема разрешится сама, прежде чем приступить к ее решению.
	10	Когда мне нужно решить проблему, первое что я делаю-анализирую ситуацию и пытаюсь обнаружить препятствия, которые мешают мне получить желаемое.
	11	Когда мои первые попытки решить проблему проваливаются, то я очень расстраиваюсь.
	12	Когда перед мной возникает сложная ситуация, я сомневаюсь в своей способности решить самостоятельно, как бы сильно я не старался (лась).
	13	Когда проблема появляется в моей жизни, я откладываю её решение настолько далеко, сколько это возможно.
	14	После выработки решения проблемы я не трачу время на тщательную оценку всех результатов.
	15	Трудные проблемы очень расстраивают меня.
	16	Когда мне необходимо принять решение, я стараюсь спрогнозировать позитивные и негативные последствия каждого варианта решения.
	17	Когда проблемы возникают в моей жизни, я стараюсь решать их как можно скорее.
	18	Когда я пытаюсь решить проблему, я стараюсь проявить изобретательность и придумать новые или оригинальные решения и идеи.
	19	При возникновении проблемы я решаю ее первым же способом, пришедшим мне в голову.
	20	Когда я размышляю о разных способах решения проблемы, я не могу придумать много вариантов.
	21	Я предпочитаю не думать о проблемах в моей жизни вместо того, чтобы их решать.
	22	Когда я принимаю решения, то рассматриваю их незамедлительно и просчитываю последствия каждого варианта.
	23	После того как я решил проблему, я анализирую результат.
	24	Прежде чем реализовать какое-то решение своей проблемы, я мысленно воплощаю и анализирую неудачи, чтобы получить успех.
	25	Когда я сталкиваюсь с трудной проблемой, я верю, что смогу ее решить самостоятельно, если приложу усилия.
	26	Когда я сталкиваюсь с проблемой, я начинаю собирать столько фактов о ней, сколько возможно.
	27	Я откладываю решение проблем до того момента, когда уже слишком поздно что-либо предпринять.
	28	Я провожу больше времени, избегая проблем, нежели пытаюсь их решить.
	29	Когда я пытаюсь решить проблему, я так расстраиваюсь, что не могу мыслить ясно.
	30	Перед тем, как решить проблему, я ставлю перед собой конкретную цель, чтобы знать наверняка, чего я хочу достичь.
	31	Когда мне необходимо принять решение, я не уделяю время рассмотрению всех «за» и «против».
	32	Я ненавижу решать свои проблемы, возникающие в моей жизни.
	33	Когда я сталкиваюсь с проблемой, я стараюсь рассмотреть ее как испытание или как возможность в некоторой степени выиграть от её наличие.
	34	Я впадаю в депрессию и чувствую себя парализованным, когда мне необходимо решать трудную проблему.
	35	Когда я сталкиваюсь со сложной проблемой, я обращаюсь к другим людям с просьбой помочь мне ее решить.
	36	В момент принятия решений я следую своему «шестому» чувству, а не обдумыванию слишком долго последствия тех или иных ходов.
	37	Когда мои первые усилия по решению проблемы проваливаются, это меня обескураживает и вводит в депрессию.
	38	Когда решение проблемы, которое я выбрал не приносит мне желаемого результата, я не уделяю достаточного времени, чтобы тщательно рассмотреть причины своей неудачи.

**Обработка результатов:**

- 1 Рациональный стиль - 5,10, 16,18, 22, 23, 24, 26, 30.
- 2 Избегающий стиль - 9,13,21,27,28,34,35.
- 3 Импульсивный стиль - 3,4,7, 14,19, 20, 31, 36, 38.
- 4 Позитивная проблемная ориентация – 8,17,25,33.
- 5 Негативная проблемная ориентация – 1,2, 6, 11, 12, 15, 29, 32,37.

Приложение №5

# Повышение контроля над собственным рабочим процессом

Что я не могу контролировать

Что я могу  
контролировать



**Тест на ценности Милтона Рокича.**

*Инструкция:* Вам предъявлен список из 18 ценностей. Ваша задача — разложить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в вашей жизни. Внимательно изучите список и, выбрав ту ценность, которая для вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию.

**Список ценностей:**

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- счастливая семейная жизнь;
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).



Анкета обратной связи участников занятий по программе  
«Эмоциональное выгорание у педагогов»

ФИО участника \_\_\_\_\_

Дата проведения: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ г.

Уважаемый участник, пожалуйста, поставьте знак «+» напротив балла, соответствующего Вашему представлению о прошедших занятиях. Где 1 – минимальный балл, 5 – максимальный.

№	Вопросы	Шкала оценки				
		1	2	3	4	5
1	Насколько интересны были занятия?					
2	Как много новой информации вы получили?					
3	Насколько комфортно была работа в группе для вас?					
4	Ваше настроение после занятий?					
5	Насколько полезны были занятия?					
6	Будете ли Вы применить полученные знания на практике?	ВОЗМОЖНО		ДА		НЕТ
7	Информация какой направленности оказалась для вас наиболее полезной: А. По профилактике ПАВ. Б. По развитию уверенного поведения. В. По правовой ответственности.					
8	Какое занятие для вас было наиболее трудным: _____ _____					
9	В чем состояла эта трудность _____ _____					
10	Какое занятие вам показалось наиболее полезным: _____					

Благодарим за заполнение анкеты!

**Инструкция:** «Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или отметьте квадрат, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением».

№	Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным (ой).							
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3.	Я чувствую себя усталым (ой), когда встаю утром и должен (на) идти на работу.							
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход.							
5.	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума.							
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно.							
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками (студентами).							
8.	Я чувствую угнетенность и апатию.							
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег.							
10.	В последнее время я стал (а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю.							
11.	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы.							
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе.							
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.							
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться.							
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы.							
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами.							
18.	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения.							
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома.							
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей.							
21.	Я многого смогу еще достичь в своей жизни.							
22.	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							