

**Смоленское областное государственное бюджетное  
учреждение дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»**



***Профессиональное выгорание педагога:  
причины, диагностика,  
профилактики  
методическое пособие***

**Довгань Е.В.,  
пдо, методист**

**Смоленск  
2020**

## **Понятие «выгорание»**

Некоторые авторы употребляют термины «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание», которые считаются тождественными термину «психическое выгорание». Впервые термин «эмоциональное выгорание» предложил американский психиатр Г. Фрейденбергер в 1974 году при проведении исследований в репрезентативных группах из числа работников, ощущавших постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации к основному виду деятельности и снижение трудоспособности.

В отличие от профессиональной деформации психическое выгорание чаще причисляют к полному регрессу профессионального развития, поскольку оно охватывает личность в целом, разрушая ее и отрицательно влияя на эффективность трудовой деятельности. Анализ субъективных ощущений людей, находящихся на стадии эмоционального выгорания, свидетельствует, что они отличаются от аналогичных ощущений, связанных с «нормальной» физической усталостью. Явление эмоционального выгорания, во-первых, непосредственно связано с профессиональной деятельностью, а во-вторых, является необратимым и не исчезает после сна и других форм отдыха. Психологической наукой отрицается отождествление указанного феномена с такими состояниями, как депрессия, усталость, стресс.

К лицам, которые более всего подвержены эмоциональному выгоранию, Фрейденбергер относит людей, в значительной мере склонных к сочувствию, гуманных, являющихся идеалистами, интровертами и обладающих пониженным уровнем психической стойкости. Однако пребывание человека в указанном состоянии зависит не только от его индивидуально-психологических особенностей. Явление эмоционального выгорания прежде всего связано с организационными факторами, о чем речь пойдет далее.

В 1981 году известный исследователь проблемы профессионального выгорания Эдвард Морроу предложил довольно оригинальный термин, отражающий внутреннее психическое состояние работника, испытывающего дистрессовое воздействие выгорания, – «запах горячей психологической проводки».

Согласно современным исследованиям, психическое выгорание – это состояние физического, умственного и эмоционального истощения, проявляемое прежде всего в профессиях социальной сферы.

Профессиональное выгорание – совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и является неблагоприятной реакцией на рабочие стрессы, включающие в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

## **Основные причины профессионального выгорания**

Современная психология позволяет выделить несколько основных стрессогенов, которыми насыщена наша повседневная жизнь и которые приводят к возникновению синдрома выгорания:

1. Необходимость постоянного интенсивного общения с социумом. Часто возникающие проблемы и трудовые будни заставляют нас ежедневно сталкиваться со множеством людей с различным эмоциональным состоянием. Если человек отличается скромностью и замкнутостью, то чрезмерная концентрация на собственных и чужих проблемах приведет к накоплению стрессов и эмоциональному дискомфорту.

2. Работа, требующая усиленного самоконтроля. Каждый день требует от нас собранности, пунктуальности, самоорганизации, вежливости. Публичность и чрезмерная открытость нашей жизни заставляет нас и окружающих жестко контролировать себя, что приводит к внутренней нестабильности и эмоциональному раздражению.

3. Постоянная напряженность окружающей среды. Ускоренный ритм современной жизни и контроль действий на работе, а также чрезмерная загруженность делами и нехватка свободного времени для отдыха истощают наш организм. Стресс является закономерным следствием завышенных требований и нехватки внешних и личностных энергетических ресурсов.

### **Симптомы профессионального выгорания**

Симптомы, характерные для синдрома профессионального выгорания, условно можно разделить на три основных группы: психофизиологические, социально-психологические и поведенческие.

#### *1. Психофизиологические симптомы:*

- бессонница или нарушение режима дня, полное отсутствие сна до раннего утра или резкое засыпание, неспособность заснуть повторно среди ночи, тяжелое пробуждение;
- нарушение дыхания и одышка при любой нагрузке;
- пониженная реакция на изменения окружающей среды, полное отсутствие радости и любопытства или чувства страха при возникновении опасности;
- постоянная физическая усталость, когда ощущение бессилия не проходит даже утром после нормального полноценного сна;
- постоянное желание выспаться, сонливость, заторможенность;
- постоянные головные боли без причины;
- резкое изменение показателей веса (снижение, увеличение);
- снижение зрения, обоняния, осязания, слуха; потеря тактильных ощущений;
- хронические заболевания органов пищеварения и нарушение обменных процессов (запор, диарея);
- хроническое чувство слабости, понижение энергетических запасов, снижение иммунитета, биохимических показателей в крови и гормонального фона;
- чувство физического и психологического истощения.

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

- безосновательные нервные срывы, замкнутость, вспышки агрессии и гнева, отстранение от окружающих;
- отсутствие положительного настроения на будущее и профессиональный рост;
- повышение раздражительности, агрессии и бурное реагирование на происходящие события;
- постоянное чрезмерное переживание и ощущение беспричинного беспокойства, стыда, вины, обиды, стеснительности и подозрительности;
- резкое понижение самооценки и недовольство собой;
- стрессы, депрессия, пассивность, скука, апатия, снижение эмоциональных реакций, ощущение подавленности;
- хроническое и необъяснимое ощущение страха и предчувствие отрицательного итога и неудачи;
- чрезмерное ощущение тревоги и неправильности положения и ситуаций.

### *3. Поведенческие симптомы:*

- злоупотребление алкоголем и сигаретами, переедание или полное отсутствие аппетита, концентрация, увеличение и появление вредных пристрастий и привычек;
- изменение режима дня и сна;
- неадекватная критика окружающих, отчужденность от близких;
- невозможность выполнения главных задач из-за заикленности на мелких проблемах, трата полезного времени и энергии на непервоочередные дела;
- отсрочка планов на следующий день и в результате их невыполнение;
- чувство непосильности привычной работы и катастрофической нехватки энергетических ресурсов;
- чувство собственной бесполезности, понижение заинтересованности в работе, безразличие и равнодушие к результату;
- повышенная раздражительность, необоснованная злоба и агрессия, обиды, истерики. Стадии профессионального выгорания

Всё изложенное выше несомненно относится и к педагогическим работникам. Но особенно хочется сделать акцент на следующем.

Эмоциональное выгорание педагогических работников является одной из серьёзных проблем современного образования. Ему подвержены чаще всего люди старше 35 – 40 лет. К этому времени они накопят достаточный педагогический опыт, их собственные дети подрастут и уход за ними потребует меньшего времени, чем раньше. Кажется, что надо ожидать резкого подъёма в профессиональной сфере. Но часто наблюдается противоположное явление. У педагогов заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает «блеск в глазах», нарастает усталость. Бывают ситуации, когда талантливый педагог становится профнепригодным по этой причине. Иногда такие люди уходят из образования, меняют профессию и всю оставшуюся жизнь скучают по общению с детьми.

Одним из важнейших факторов риска в плане появления эмоционального выгорания педагогов можно назвать сниженное чувство

собственного достоинства. Ситуации социального сравнения для таких людей являются стрессогенными. Такие педагоги часто не удовлетворены своим статусом.

Из сниженного самоуважения часто вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремление всё и всегда делать лучше всех, безукоризненно. Любое снижение результатов труда может вызвать совершенно непредвиденную, неадекватную реакцию.

Склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир так же способствуют развитию у педагога эмоционального выгорания.

Огромную роль в развитии у членов педагогического коллектива профессионального выгорания может сыграть и неэффективный стиль руководства.

Отрицательно влияет на педагогов и работа в условиях дефицита времени. Желание всё сделать безукоризненно и недостаток времени несовместимы. Это приводит не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке и, как правило, к появлению психосоматических заболеваний.

Профессиональному выгоранию способствует и отсутствие сплочённого социального окружения, которое могло бы оказывать поддержку.

Таким образом, профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным, желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе. Риску профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги. Развитию эмоционального выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

#### **Наиболее частые кризисы профессионального становления педагогов:**

– кризис 1-го года: молодой специалист находится во власти юношеского максимализма, уверен, что он уж точно будет «совершенным» педагогом, но ожидания не всегда оправдываются. Начинающий педагог пока не знаком с ценностями, правилами нового коллектива. Планы, программы, конспекты, журналы, сомнения отнимают массу эмоциональной энергии. Для некоторых первый год в образовательном учреждении становится последним;

– кризис 5–7 лет возникает у ищущих педагогов, перешагнувших первую пятилетку, добившихся результатов в деятельности. Они принимаемы коллективом и администрацией. Внутренний «педагог» постепенно занимает в человеке слишком много места. Вся текущая и порученная работа выполняется на «ура!», а педагог чувствует себя разбитым. Педагогические успехи не приносят былой радости. Даже мысль о

контакте с коллегами ухудшает настроение, вызывают бессонницу, чувство страха;

– кризис 12–15 лет: чаще всего синдром эмоционального выгорания развивается к 40 годам – пику биологического состояния здоровья. Все инновации, правила, бумаги вызывают протест, раздражение, агрессию. Педагогическая самооценка занижена. Панический страх перед аттестацией, и, как следствие, систематическое подтверждение второй квалификационной категории. Педагогу хочется остаться незамеченным, он не выдерживает длительного общения с людьми.

### **Три основные стадии профессионального выгорания у педагога:**

– на первой, начальной, стадии у педагога наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ребенку планируемый вопрос, что обучающийся ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

– на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится вечно», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

– третья стадия – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оцепенение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил.

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» педагог, как правило, не осознает его симптомы, и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обращать внимание на факторы, способствующие развитию этого явления.

### **Профилактика синдрома профессионального выгорания**

Очень часто специалисты, работающие в сфере «человек – человек», в том числе и педагоги, стремятся отрицать собственные психологические затруднения. Тем более педагоги любят и привыкли «быть сильными». Зачастую первые симптомы синдрома выгорания педагоги расценивают как признак собственной «силы», а не обращаются за помощью к психологам. Психологам образования следует это знать и проводить работу по профилактике профессионального выгорания членов педагогического коллектива.

Первым этапом данной профилактической работы должно стать информирование педагогов о существовании проблемы, обусловленной объективными причинами: работой в сфере «человек – человек». При оглашении списка симптомов можно ограничиться перечислением тех из них, которые не являются угрожающими для перфекциониста. Очевидно, что данную информацию педагоги воспримут с сознанием того, что их понимают.

На втором этапе работы следует уделить время осознанию и принятию педагогами своего перфекционизма, боязни сделать ошибку, не достигнуть успеха. Этому должна предшествовать мотивирующая подготовка. Например, можно провести беседу о взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики. В частности, можно донести до сведения педагогов информацию о том, что 22% людей, посещающих врачей, приходят с жалобами психосоматического характера. И уже потом можно переходить к обсуждению таких явлений, как боязнь ошибки, страх собственного несовершенства, которые принимают разные формы.

Третий этап профилактической работы следует посвятить накоплению ресурсов для изменения. Он должен быть долговременным и возможен только при условии осознания его важности администрацией образовательной организации и активном её участии в данном процессе. Основным здесь должна стать организация системы публичных поощрений педагогов. Далее проводится работа по сплочению коллектива, позволяющая учителям выйти из привычной роли.

И только после установлении в коллективе атмосферы безопасности можно переходить к проведению тренингов, направленных на актуализацию личностных ресурсов стрессоустойчивости. В данной работе можно использовать различные приёмы и упражнения на сплочение коллектива, формирование доверия, обратную связь, осознание стереотипов поведения и расширение репертуара поведенческих стратегий, на осознание и принятие своих чувств, на концентрацию внимания, на визуализацию, на осознание своих личностных ресурсов.

### **Ресурсы противодействия выгоранию**

Поскольку профессия педагога входит в группу риска выгорания, каждому педагогу необходимо заботиться о себе, владея приёмами саморегуляции.

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, воздействие человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления дыханием и мышечным тонусом. Она помогает снять эмоциональную напряжённость, активировать свою деятельность, восстановить силы.

К эффектам саморегуляции относятся:

- эффект успокоения (устранения эмоциональной напряжённости),
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления),
- эффект активизации (повышение психофизиологической активности).

Также антиподом факторам, способствующим выгоранию, являются ресурсы противодействия выгоранию.

Ресурсы – это внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях. У каждого человека есть свой индивидуальный, изменчивый (подвижный) профиль ресурсов.

Выделяют внутренние (личностные) и внешние (социальные) ресурсы противодействия выгоранию.

Умения и навыки, знания и опыт, модели конструктивного поведения, актуализированные способности дают человеку возможность быть более адаптивным и стрессоустойчивым, успешным и удовлетворённым качеством своей жизни. Всё это относят к ресурсам личности. Можно выделить четыре уровня личностных ресурсов:

1) физиологический уровень включает в себя то, что задано биологически: тип нервной системы, пол, возраст, состояние здоровья, способы реагирования организма на стресс;

2) психологический уровень включает в себя эмоционально-волевой, когнитивный и поведенческий (деятельностный) подуровни;

3) социальный уровень подразумевает социальные роли, позиции и установки, отношение к другим людям;

4) к духовному уровню относят три психологических ресурса: надежду (психологическую категорию, способствующую жизни и росту), рациональную веру (убеждённость в том, что существует огромное число реальных возможностей), душевную силу (мужество).

Ключевым ресурсом противодействия выгоранию считают способность личности к смыслотворчеству. Потеря смысла жизни ведёт к ряду профессиональных и личностных деформаций. К их числу относится и синдром профессионального выгорания.

К наиболее выраженным внешним ресурсам относятся сферы профессиональной деятельности, семейной жизни и «свободного времени».

Таким образом, профессиональное выгорание – это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Оно возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них.

Профессиональное выгорание – динамический процесс, который возникает поэтапно. Его этапы соответствуют механизму развития стресса. Поэтому при профессиональном выгорании отмечают фазу нервного (тревожного напряжения), фазу резистенции (сопротивления), фазу истощения. Соответственно каждому этапу развития профессионального выгорания возникают отдельные его симптомы, которых на данный момент насчитывается более ста. Среди них выделяют симптомы психосоматического уровня, симптомы проявления личностных особенностей.



Синдром профессионального выгорания является следствием влияния на человека целого комплекса факторов. Принято выделять три группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные). Но ни один из факторов сам по себе не может вызвать выгорания. Возникновение данного синдрома – это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.

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

## ***Анкеты, опросники для диагностика уровня профессионального выгорания***

### **Анкета 1**

- Снижается ли эффективность Вашей работы?
- Потеряли ли Вы часть инициативы на работе?
- Потеряли Вы интерес к работе?
- Усилился ли Ваш стресс на работе?
- Вы чувствуете утомление или снижение темпа работы?
- У вас часто болит голова?
- У вас часто болит живот?
- Вы потеряли в весе, ваш вес превышает норму?
- У вас проблемы со сном?
- Ваше дыхание стало прерывистым?
- У Вас часто меняется настроение?
- Вы легко злитесь?
- Вы легко подвергаетесь фрустрации?
- Вы стали более подозрительным, чем обычно?
- Вы чувствуете себя более беспомощным, чем всегда?
- Вы употребляете слишком много лекарств, влияющих на настроение (транквилизаторы, алкоголь, и т.д.)?
- Вы стали менее гибким?
- Вы стали более критично относиться к собственной компетентности и к компетентности других?
- Вы работаете больше, а чувствуете, что сделали меньше?
- Вы частично утратили чувство юмора?

### **Анкета 2**

#### **«Психофизические симптомы»**

- чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам
- ощущение эмоционального и физического истощения
- снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей)
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта
- резкая потеря или резкое увеличение веса
- полная или частичная бессонница
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке
- заметное снижение сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений

### **Анкета 3**

#### **«Психологические симптомы»**

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности)
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события
- частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя)
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность)
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, «что не получится» или «не справлюсь»
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»).

#### Анкета 4

##### **«Поведенческие симптомы»**

- постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома её не делает
- затрудняется в принятии решений
- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам
- 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
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности
- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.

### **Рекомендации по предупреждению синдрома профессионального выгорания**

1. Ищите соратников и помощников. Не берите всё на себя.
2. Не работайте тяжелее, а работайте умнее.
3. Планируйте не только своё рабочее время, но и свой отдых, или удовольствие по плану.
4. Долой синдром отличника из нашей жизни!
5. Планируйте свою карьеру.
6. Оставьте профессию критика и прокурора.
7. Учитесь управлять собственным временем.
8. Умейте отказываться вежливо, но убедительно.
9. Создайте на своём рабочем месте максимально комфортные условия труда.
10. Вносите систему в свою работу.
11. Боритесь со скукой на занятии, или Волшебство творчества.
12. Умейте вовремя уйти.