

Эмоциональное выгорание не приговор



Помните: работа - всего лишь часть жизни!

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – понятие, введённое в психологию американским психиатром Фрейденбергом в 1974 году.

Он проявляется нарастающим эмоциональным истощением.



Ситуации, влияющие на возникновение СЭВ

Начало своей деятельности после отпуска, каникул, курсов (функция – адаптационная);

Ситуации эмоционально неадекватного общения с субъектами образовательного процесса, особенно с администрацией (функция – защитная);

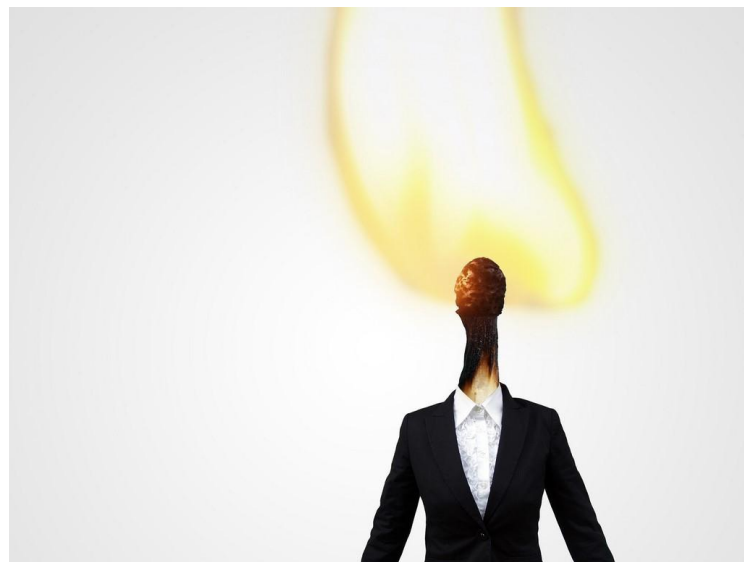
Проведение открытых уроков; мероприятий, на которые было потрачено много сил и энергии, а в результате не получено соответствующего удовлетворения;

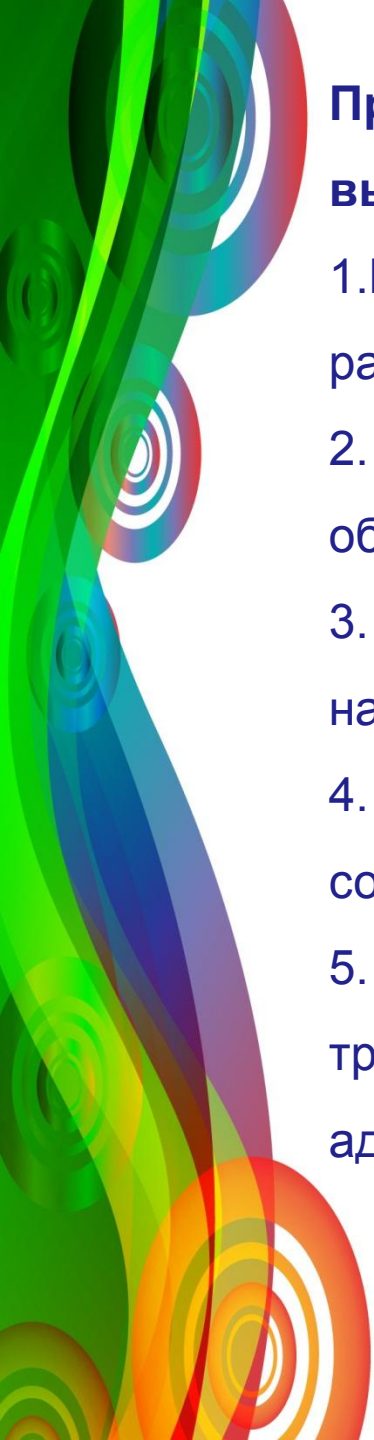
Окончание учебного года.



Признаки эмоционального выгорания


- **Истощение**
- **Усталость**
- **Бессоница**
- **Негативные установки по отношению к ученикам и родителям**
- **Пренебрежение своими обязанностями**
- **Роль психостимуляторов**
- **Усиление агрессивности**





Причинами возникновения состояний эмоционального выгорания в педагогической деятельности являются:

1. Высокая эмоциональная включенность в работу. Временные рамки деятельности (занятие, окончание года).
2. Ответственность перед администрацией, родителями, обществом в целом за результат своего труда.
3. Организационные моменты педагогической деятельности: нагрузка, моральное и материальное стимулирование.
4. Неумение регулировать собственные эмоциональные состояния.
5. Отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией.



Забота о психологическом здоровье педагогического коллектива, о сохранении эмоционального здоровья каждого педагога осуществляется через:

- формирование мотивации для продолжения совместной деятельности в коллективе;
- создание условий для развития самосознания и самосовершенствования педагогов;
- формирование навыков эффективного взаимодействия с коллегами, учащимися и родителями;
- профилактику эмоционального выгорания ;
- своевременную коррекцию личностных и межличностных проблем – должна составлять одно из основных звеньев системы работы с кадрами администрации школы.

Как экономно расходовать свои энергетические ресурсы в работе с людьми (рецепты В. В. Бойко)

- Жить с девизом «В целом все хорошо, все, что делается, – делается к лучшему». Неудовлетворительные обстоятельства на работе воспринимать как временное явление и пытаться изменить их к лучшему.
- Энергию недовольства направлять на дела, способствующие позитивным переменам, а не злословию и обидам.
- Замечать достижения в своей работе и чаще хвалить себя за них. .



- Замечать свои успехи в отношениях с другими и радоваться достигнутому результату. В выполняемой работе усматривать, прежде всего, социальный, гуманный, престижный смысл, а не конкретные и малоприятные функциональные обязанности.
- Находить источники вдохновения в каждом осуществляемом замысле. Тратить время и энергию на осмысление целей и средств их достижения, а не на исправление непродуманных действий и ошибок.
- Организовать свою работу так, чтобы исключить ненужные и раздражающие обращения окружающих.



- Просьбы, советы, требования, обращенные к кому–либо, следует произносить достаточно громко и отчетливо, предварительно убедившись, что партнер в состоянии их воспринять.
- Не «пережевывать» в уме случившиеся конфликты или допущенные ошибки. Осознать причину, сделать выводы, найти выход, но не прокручивать в сознании. Если возникла проблема или назрел конфликт, решать своевременно, обдуманно и спокойно.



- Не вспоминать на работе о неприятностях личной жизни и не обсуждать их с коллегами.
- Дольше и чаще общаться с людьми, которые приятны, быть с ними открытыми, искренними и естественными.
- Мягко и незаметно ограничивать общение с теми, кто неприятен, оставаясь с ними приветливыми и внимательными.
- Использовать техники снижения эмоционального напряжения.

