**«Феномен «выгорания» и его причины» (Сазонова С.В., преподаватель ГБПОУ МО «Колледж «Коломна», СП № 4)**

**Введение**

В последнее время в обществе бурно происходят образовательные реформы, которые должны нести в себе не только большой развивающий и обучающий потенциал, но и должны сохранять здоровье всех участников образовательного процесса. Это возможно, если педагог профессионально компетентен, физически и психологически здоров, а также устойчив к развитию негативных профессионально-обусловленных состояний. В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда педагога, увеличивается риск развития синдрома «эмоционального выгорания». При этом очень мало обращается внимания на действующие эффективные психолого-педагогические и медицинские технологии, которые направлены на сохранение здоровья педагога, снижающие риск формирования синдрома «эмоционального выгорания» и появления кризиса профессии в целом. Проблема психологического здоровья личности, живущей в нестабильном, изменяющемся мире, сложных, экстремальных социо-экологических условиях, приобрела особую актуальность в конце 20 начале 21 века – века наук о человеке, среди которых консолидирующее место принадлежит психологии. Повышенный интерес к человеку как к субъекту труда обратил внимание исследователей на изменения, которые происходят с личностью в процессе выполнения профессиональной деятельности.

**I. Теоретические исследования феномена выгорания.**

**1.1.Определение феномена выгорания.**

Эмоциональное выгорание - это состояние, которое показывает качественные изменения личности после длительной работы с людьми, что требует самоотдачи. Термин «выгорание» был предложен в 1974 году, и он крайне удачно отражает ту симптоматику, что сопровождает данный синдром. **Выгорание психическое-**психическое состояние, характеризующееся возникновением хронической усталости и эмоционального равнодушия, вызванных собственной работой, и объединяющее в себе эмоциональную опустошенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Некоторые авторы употребляют термины «профессиональное выгорание» и «эмоциональное выгорание», которые считаются тождественными термину «психическое выгорание». Впервые термин «эмоциональное выгорание» предложил американский психопатолог Герберт Фреденберг 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 подвергаются эмоциональному выгоранию, Герберт Фреденберг относит склонных в значительной мере к сочувствию, гуманности, являющихся идеалистами, интровертами и обладающими 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.

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

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

**1.2. Механизм развития эмоционального выгорания у человека.**

Работа, которая связана с другими людьми, общением с ними, после нескольких лет может вызывать синдром эмоционального выгорания. Такое явление было замечено ещё в прошлом веке, когда множество работоспособных людей обращалось за психологической помощью после солидного стажа. Они утверждали, что когда-то любимое дело уже не приносит того удовольствия, вызывает неприятные ассоциации, раздражительность, ощущение неспособности выполнять свои обязанности.  
Чаще всего таким симптомам подвержены люди с теми профессиями, которые предполагают помощь другим или их обслуживание. Это врачи, преподаватели, менеджеры по персоналу и даже студенты. Известно, что за годы учебы в школе и университете также может сформироваться данный синдром.  
Этот патологический процесс представляется как усталость, растянутая во времени. Постоянная работа с людьми требует правильного поведения, эмоциональной сдержанности и эмпатии. Именно с таким набором характеристик можно каждый день взаимодействовать с клиентами, студентами, персоналом, учениками, посетителями, пациентами.  
Спустя многие годы работы внутренний ресурс личностных качеств и терпимости часто иссякает. У людей одних профессий это происходит быстрее, у других - позже. В работе начинают проявляться противоположные качества-нетерпимость, раздражительность, несдержанность. Продолжительные попытки работать в таком режиме могут негативно сказаться как на здоровье человека, так и на его работе. Именно поэтому своевременная диагностика играет такую важную решающую роль.

**1.3.Симптомы выгорания.**

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

К **психофизиологическим** **симптомам** относятся:- ощущение постоянной усталости, не исчезающей после сна (симптом хронической усталости); - ощущение физического и эмоционального истощения; - снижение уровня восприятия и реактивности на изменения внешней среды (отсутствие реакции интереса на фактор новизны или страха на опасную ситуацию);- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергичности, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей, фригидность, импотенция);- беспричинная головная боль, кожные раздражения, тахикардия, сухость, неприятный привкус во рту, постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта и т. п.; - резкая потеря или увеличение веса тела; - полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна после 4 часов утра или невозможность заснуть вечером до 2–3 часов ночи и тяжелое пробуждение утром); - заметное ухудшение зрения, слуха, внутренней и внешней сенсорной чувствительности.

Среди **социально-психологических симптомов** выделяют следующие:- равнодушие, скука, пассивность и депрессия (сниженный эмоциональный тонус, ощущение задавленности); - повышенное раздражение, аффективно отрицательная реакция на мелочи; - увеличение количества нервных срывов, «погружение в себя»; - постоянное переживание отрицательных эмоций, для которых объективно отсутствуют причины (ощущение вины, обида, подозрительность и т. п.);- ощущение неосознанного волнения и состояние повышенного уровня тревоги; - ощущение гиперответственности и страха («я не смогу», «у меня ничего не получится»); - общая отрицательная установка на жизненные и профессиональные перспективы.

К **поведенческим симптомам** относятся:- появление ощущения, что работать становится все тяжелее и тяжелее; - изменение режима труда;- старание постоянно, без объективной необходимости брать работу домой, но не делать ее и дома; - отказ принимать на себя ответственность, принимать решения; - снижение оптимизма относительно работы, равнодушие к ее результативности; - невыполнение или откладывание важных задач и «торможение» на мелких деталях, расходование значительного количества рабочего времени на решение объективно менее важных проблем; - дистанцированность от коллег и клиентов, повышение уровня неадекватной критичности; - злоупотребление алкоголем, снотворными или другими препаратами успокоительного действия; резкое увеличение курения, использование наркотических средств.

Симптомы эмоционального выгорания развиваются постепенно. Усталость, раздражительность воспринимают как побочные эффекты трудной работы. Со временем снижается энтузиазм, пропадает охота выполнять что-либо.  
Проявления данного синдрома могут затрагивать соматическую сферу деятельности организма человека, его поведение, а также психику и эмоции. Таким образом, изобилие симптомов скрывает истинную причину заболевания. Соматические проявления:**усталость** - человек постоянно жалуется на ощущение усталости, даже если продолжительность работы была не высокой; **общая слабость** - ощущение, что не хватает сил, чувство «ватных ног»; **головные боли и головокружения** - частые жалобы на мигрени, метеочувствительность, темные круги перед глазами, мушки; **частые простудные заболевания** - происходит снижение активности защитных сил организма — иммунитета; **потоотделение** - часто наблюдается повышенное потение, даже при нормальной температуре внешней среды; **изменение рациона и режима** - у некоторых наблюдается бессонница, у других, наоборот, сонливость. То же самое и с приемом пищи. У одних повышается аппетит, они набирают вес, другие худеют.

Поведение человека с синдромом профессионального выгорания также изменяется. Это проявляется не только на работе, но и в общении с друзьями. Чаще всего симптомы обостряются все же при выполнении должностных обязанностей. Перечислим их:**изоляция** - человек пытается уединиться, избегает лишних контактов с другими людьми; **невыполнение обязанностей** - работа больше не приносит удовлетворения, более того, вызывает неприятные ощущения, поэтому индивид уклоняется от той ответственности, которая положена на него; **раздражительность**-в таком состоянии он может легко срываться на ком-либо из окружения, обвинять всех под ряд; **зависть**-подыскивание обманных путей получения желаемого, ощущение дискомфорта от того, что у кого-то все хорошо; **общий пессимистический настрой** -человек во всем видит только негативные черты, постоянно жалуется на плохие условия работы.

**1.4. Основные признаки эмоционального выгорания.**

Психоэмоциональные признаки синдрома выгорания очень часто проявляются в первую очередь. Ощущение одиночества и собственной беспомощности усугубляют клиническую картину. К ним можно отнести:**безразличие** - происходящее вокруг очень мало интересует, работа становится чем-то отдаленным и совсем неважным; **потеря собственных идеалов** - человек разочаровывается в том, во что всегда верил. Святость профессии, её исключительность преуменьшается; **потеря профессионального интереса** - нет смысла больше выполнять ту работу, которая не нужна никому. Мотивационные факторы, которые должны срабатывать, не возвращают желание вернуться к профессиональной деятельности; **общее недовольство** - человек постоянно высказывает жалобы на собственную жизнь, её ничтожность и незначимость.

Большинство исследователей, изучающих эту проблему, считают признаками профессионального выгорания:ощущение равнодушия, эмоционального истощения. При этом снижается острота переживаний относительно тех событий, которые раньше воспринимались приятно, радостно. Это касается не только переживаний, связанных с профессиональной деятельностью, но и с отдыхом, хобби, общением с ближними. Даже пища, которая нравилась раньше, воспринимается как грубая, невкусная.

При наличии всех этих признаков возникает состояние, которое известный современный русский психолог Леонид Китаев-Смык оценивает как связанное с потерей ценностей жизни, равнодушием, а потому наиболее социально и экономически опасное для общества. Одним из показателей эмоционального выгорания в профессиональной деятельности является состояние психического напряжения, вызванное конфликтами, трудностями в решении сложных социальных проблем, приводящих к хронической тревоге, ощущению постоянного дискомфорта, фрустрации, пессимизму.

Хроническое пребывание в состоянии повышенной тревоги и вызванного ею дискомфорта отрицательно влияет на здоровье личности, сопровождается соответствующими симптомами и приводит к возникновению неосознанных переживаний, тревоги, разнообразных расстройств. Пребывание человека в состоянии постоянной тревоги приводит к тому, что у него развиваются предневротические состояния и гипертрофированное восприятие окружающего мира как такого, который несет в себе опасность. В связи с этим возникает угроза его психическому здоровью, а это отрицательно влияет на результаты деятельности и профессиональную направленность работника.

**1.5. Стадии выгорания.**

Современные исследования определили, что формирование у работника синдрома профессионального выгорания проходит три основные стадии.

**Первая стадия**: на уровне выполнения функций, независимого поведения, забывания в нужный момент слов, терминов, фактов внесения записей в реестры и т. п. Возникают перебои в выполнении простых двигательных действий (систематический ошибочный набор букв на клавиатуре компьютера или замена одних букв другими при написании вручную). Эти действия иногда воспринимаются спокойно или могут вызвать иронию, тем не менее они являются тревожным сигналом, игнорируемым в большинстве случаев. Но такие «незначительные» на первый взгляд ошибки, например в работе операторов АЭС, могут привести к трагическим последствиям.

В зависимости от характера деятельности, степени нервно-психической нагрузки, индивидуально-психологических особенностей первая стадия может формироваться в течение 3–5 лет с начала определенной деятельности.

**Вторая стадия**: снижение заинтересованности в работе, потребность в общении (в т. ч. за пределами работы), рост апатии, недовольство. На этой стадии становится заметным появление отрицательных психофизиологических проявлений, таких как головная боль, увеличение систолического давления, боль в тазу и т. п. Увеличивается количество болезней дыхательных путей, проявляется повышенное раздражение. Период формирования данной стадии в среднем — от 5 до 15 лет.

**Третья стадия**: непосредственно личностное выгорание. Характеризуется полной потерей интереса к работе и жизни в целом, эмоциональным опустошением, отсутствием жизненных сил. Человек старается как можно больше общаться с животными, уединяться. Могут появляться суицидальные мысли, которые в отдельных случаях претворяются в жизнь. Усиливаются отрицательные психосоматические проявления и расстройства, о которых речь пойдет далее. Эта стадия формируется от 10 до 20 лет.

**1.6. Причины возникновения эмоционального выгорания.**

Эмоциональное выгорание представляет собой защитную реакцию организма на избыточное расходование своих энергетических запасов и возможностей. Психика человека отключает эмоциональное реагирование тогда, когда это может навредить. Уставать на работе можно не только физически, но и морально. Признаком переутомления эмоционального компонента и является выгорание.   
Причиной эмоционального выгорания принято считать лимит, который ограничивает способность индивида к эмпатии, сочувствию, эмоциональному взаимодействию. Именно поэтому включается защитная стереотипная реакция-блокировка эмоционального реагирования, и человек ощущает изможденность, моральную усталость.

В случае если подобная реакция повторяется очень часто на протяжении многих лет, существует вероятность формирования синдрома выгорания, когда попытки вызвать эмоциональный отклик у человека ухудшают симптоматику и даже могут проявляться соматическими признаками.  
Одной из причин эмоционального выгорания можно считать отсутствие результата или ответной реакции на собственную эмпатию и доброжелательность. Отдача крайне важна в любой работе, но человеческий фактор усиливает эту потребность. В большинстве случаев в ответ индивид с такой работой получает либо холодное равнодушие, либо негативный отклик.  
Ещё одной причиной профессионального выгорания следует считать несоответствие личных параметров профессии. Иногда человек попадает на работу, которая совсем не подходит ему по темпераменту.   
Например, существуют исполнители — работники, которые хорошо и вовремя решают задачи, поставленные наперед. От них не стоит ожидать креатива, но можно положиться в выполнении стабильных рабочих заданий. Также есть и другой тип людей, которые способны активно генерировать новые креативные идеи, но быстро устают.То же можно сказать и о тех, кто считает себя творческими личностями. Для них любые преграды, ограничения ухудшают профессиональные способности, поэтому синдром эмоционального выгорания у таких людей происходит куда чаще, чем у аналитиков.  
Среди причин,которые наиболее отрицательно влияют на работу работников и приводят к профессиональному выгоранию, можно назвать следующие: - монотонность деятельности, особенно в случаях, когда ее необходимость может субъективно считаться сомнительной;- вкладывание в работу значительных личностных ресурсов при отсутствии (недостаточности) признания и положительной оценки со стороны руководства, коллег, общества;- жесткая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках ее выполнения; - совместная работа и привлечение к ней «немотивированных» к такой деятельности лиц, определенные неудачи на этой почве или отсутствие заметных результатов в течение продолжительного периода;- напряженность и конфликтность в профессиональной среде, отсутствие поддержки со стороны коллег и наличие постоянной критики;- недостаточность условий для самовыражения личности на работе, особенно в случаях, когда такие попытки не поощряются, а завуалированно или открыто ограничиваются; - недопущение проведения экспериментов и инновационной деятельности;- отсутствие возможности дальнейшего обучения и профессионального усовершенствования; - наличие нерешенных конфликтов в личной жизни.

## II. Диагностика эмоционального выгорания педагогов.

**2.1. Основные формы и методы диагностики синдрома эмоционального выгорания.**

Синдром эмоционального выгорания имеет более ста различных проявлений, которые обязательно учитываются в ходе обследования. Арсенал методов для диагностики достаточно широк. При диагностике эмоционального выгорания применимы такие общие методы как:

-Наблюдение. При сохранении, привычных для данного человека условий его деятельности, наблюдение специально создается в соответствии с целью эксперимента. Оно осуществляется по заранее разработанному плану, а ход и результаты его четко фиксируются. Как правило, испытуемые не знают о его проведении, следовательно не испытывают эмоционального напряжения.

-Эксперимент. Отличается этот метод, возможностью специально создавать условия, стимулирующие проявление интересующего психического явления. При этом устанавливается влияние отдельных факторов на его возникновение и динамику. Эксперимент проводится столько раз, сколько необходимо для выявления соответствующей закономерности.

-Анкетирование и тестирование. Краткое, стандартизированное, ограниченное во времени испытательное задание, позволяющее выявить наличие интересующего феномена.

-Биографический метод. Выявляет ключевые факторы формирования индивида, его жизненный путь, кризисные периоды развития и особенности социализации.

Следует отметить, что для получения достоверных данных в исследовании той или иной психологической проблемы следует использовать методы комплексно. При использовании этих методов, следует руководствоваться принципами необходимости и достоверности в получения информации.

Исследованием эмоционального выгорания занимались американские психологи К. Маслач и С. Джексон, которые сравнивали его как эмоциональное опустошение. Для проведения изучения синдрома эмоционального выгорания ими была предложена методика: Maslach Burnout Inventory (MBI). Российская адаптация сделана в 2001 году Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой: на основе модели Маслач-Джексон была разработана методика Профессиональное выгорание (ПВ). Методика представляет собой опросник, позволяющий определить у человека степень выраженности профессионального (эмоционального) выгорания по трем шкалам «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у человека выражены различные стороны «выгорания». Общее количество баллов говорит о тяжести «выгорания». Методика для диагностики профессионального выгорания Maslach Burnout Inventory (MBI) в настоящее время признана базовой методикой для измерения степени «выгорания» (преимущественно в профессиях типа "человек-человек"). Такой подход к диагностике профессионального выгорания в настоящее время считается классическим.

Кроме методики MBI в отечественной психотерапевтической практике применяется опросник В. В. Бойко. В его представлении, эмоциональное выгорание представляет собой воспитанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Методика Бойко представляет собой тест-опросник, который состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика Бойко дает возможность выделить следующие три фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение», для которых определены специфические симптомы, а также используется методика количественного определения степени их выраженности.

Для тестирования и самотестирования специалистов разных профессий используется также опросник по профессиональному выгоранию Е. П. Ильина, который дает достаточно объемную характеристику личности, подробную картину синдрома и позволяет наметить меры профилактики и психокоррекции.

**2.2.Диагностика выявления синдрома выгорания у педагогических работников образовательной организации ГБПОУ МО «Колледж «Коломна».**

В ходе работы над проектом мною было проведено диагностическое исследование, в котором приняли участие педагогические работники образовательной организации ГБПОУ МО «Колледж «Коломна». Преподавателям был предложен тест на определение профессионального выгорания. В исследовании принимали участие преподаватели и мужчины и женщины.

Тест:

1. Когда я прихожу на работу: а) Я думаю - что я буду делать б) Я четко знаю, что я буду делать.

2. Для меня работа- это: а) Неинтересное занятие, способ зарабатывания денег б) Способ самореализации и профессионального роста.

3. Меня все чаще посещают мысли, чтобы сменить профессию: а) Да б) Нет.

4. Я замечаю, что результаты моей работы все уменьшаются: а) Да б) Нет.

5. У меня есть проблемы со сном: а) Да б) Нет.

6.Для меня работа: а) Тяжкая пахота б) Удовольствие.

7. Я четко вижу перспективы своей карьеры а) Нет б) Да.

8. У меня часто возникает нежелание работать а) Да б) Нет.

9.В течении рабочего дня, меня часто посещают мысли, когда же он закончится: а) Да б) Нет.

10. Для меня моя профессия – это только одна из сфер моей жизни: а) Да б) нет.

11. Мне приходится постоянно заставлять себя работать: а) Да б) Нет.

12. Последнее время, мне все сложнее сосредоточиться на моей работе: а) Да б) Нет.

13. У меня есть стойкое нежелание работать: а) Да б) Нет.

14. Я еще не до конца овладел своей профессией – мне нужно еще расти и расти: а) Нет б) Да.

15. Я постоянно чувствую себя уставшим: а) Да б) Нет.

16. После 12 часов сна я не чувствую себя отдохнувшим: а) Да б) Нет.

17. Мне постоянно нужно что-то, чтобы взбодриться: а) Да б) Нет.

18. У меня часто возникает ощущение бессмысленности того, что я делаю: а) Да б) Нет.

1.) Всю выборку можно разделить на три группы по критерию сформированности синдрома выгорания:

1 группа – синдром полностью сформировался (т.е. итоговое количество баллов более 9);

2 группа – синдром находится в стадии формирования (т.е. итоговое количество баллов находится в промежутке от 2 до 8 баллов);

3 группа – синдром не сформировался (т.е. итоговое количество баллов не превышает 2 баллов).

В первую группу вошло 4 педагога, что составляет 28,5%;

во вторую группу 6 педагогов, что составляет 42,8%;

в третью группу 4 педагога, что составляет 28,5%.

Вывод: таким образом, мы видим, что самой многочисленной оказалась группа педагогов у которых синдром выгорания находится в стадии формирования. Равное процентное соотношение оказалось у педагогов со сформировавшимся синдромом выгорания и те, у кого этот синдром не сформирован.

2.) В таблице представлены результаты тестирования в соответствии с различным стажем педагогической деятельности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стадии формирования | Стаж до 10 лет | Стаж от 10 до 20 лет | Стаж более 20 лет |
| Синдром  сформирован | 16,6 % | 50 % | 25 % |
| Синдром в  стадии формирования | 33,3 % | 50 % | 50 % |
| Синдром не  сформирован | 50 % | 0 % | 25 % |

Вывод: наиболее многочисленной оказалась группа педагогов, которых синдрому выгорания сформирован со стажем работы от 10 до 20 лет; синдром выгорания в стадии формирования присутствует во всех группа по стажу; наиболее многочисленной группой, в которой синдром выгорания не сформирован – это педагоги со стажем до 10 лет.

**III.** **Особенности профилактики эмоционального выгорания.**

Если профессия связана с повышенным риском эмоционального выгорания, следует позаботиться о профилактических действиях по отношению к ней. Так как данный синдром вызывает как физические, так и психологические проявления, следовательно, все принятые меры тоже можно поделить на две части.

**3.1.Физические методы профилактики эмоционального выгорания:**

1.Рацион. Пища должна содержать все необходимые витамины, органические вещества и энергетический материал.

2.Упражнения. Занятия спортом способствуют укреплению иммунитета, мобилизации защитных сил организма.

3.Режим. Важно соблюдать правильную схему труда и отдыха, полноценный сон восстанавливает функции нервной системы.

Психологические методы профилактики эмоционального выгорания:

1.Отдых. Следует придерживаться трудовой гигиены, которая обеспечивает право на выходной. В этот день не стоит заниматься профессиональной деятельностью.

2.Самоанализ. Разобраться в собственных беспокоящих мыслях поможет психолог, или же это можно сделать самостоятельно с помощью листа бумаги и ручки.

3.Приоритет. Чтобы из-за профессиональных проблем не страдали личные взаимоотношения, надо поставить четкие границы между этими сферами деятельности.

4.Медитации. Любые практики, которые предполагают углубление в самосознание, помогут определить важные профессиональные рычаги влияния на собственные ощущения.

Эмоциональное выгорание уже называют эпидемией XXI века, так как его распространенность активно увеличивается. Чтобы предупредить снижение качества работы, руководителям следует заняться профилактикой данного синдрома, вовремя рокировать сотрудников, обеспечивать своевременные повышения квалификации и поездки на конференции.

**3.2.Способы борьбы с эмоциональным выгоранием.**

Существует масса тестов, которые предлагают определить наличие симптомов эмоционального выгорания, поэтому в случае возникновения признаков или подозрений касательно этого расстройства следует провериться. Только после этого можно предпринимать какие-либо действия. Для лечения эмоционального выгорания чаще всего используют разнообразные психотерапевтические методики.

1.Обучение-многих профессиях запланированы курсы повышения квалификации, роль которых не только ознакомить с новыми знаниями, умениями, но и повысить мотивационный уровень. Для этих целей часто организовывают семинары, тренинги и по окончанию обычно раздают сертификаты, дипломы, свидетельства. Это своеобразные доказательства важности всего процесса и роли одного человека в общей системе. Общение с другими людьми из той же профессии, которые не входят в привычный коллектив, способно показать иную точку зрения.

2.Оценка - в учебных заведениях оценка знаний введена как дополнительный стимул для достижения окончательного результата- получения диплома, сертификата, аттестата. Для подростков и молодых людей очень сложно находить те мотивационные причины для продолжения учебы, поэтому была введена система баллов. Если работа напрямую будет справедливо оцениваться, каждая маленькая победа будет вознаграждена, человек обретет новые цели и смысл своей деятельности.

3.Новизна - если человек постоянно ощущает дискомфорт от условий своей профессиональной деятельности, лучше всего их сменить. Это не значит, что нужно менять свою работу или специализацию. Иногда в компаниях практикуют метод ротации, когда работников меняют должностями или местами.Важное значение будет иметь обретение знаний, новой технологии, метода осуществления своей деятельности.

## Заключение

В настоящее время этот синдром выгорания удостоен диагностического статуса. Современный педагог призван решать задачи, требующие серьезных педагогических усилий. Освоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов преподавания, поиски эффективных путей воспитания, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета – все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему преподавателю. Ведь от здоровья преподавателя во многом зависит и психологическое здоровье его учеников. Действие многочисленных эмоциогенных факторов вызывает у педагогов нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию.

Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности педагога: он перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой относительно предмета и продукта своего труда, деформирует свои профессиональные отношения, роли, коммуникации.

**Литература**

1.Акиндинова И.А., Баканова А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2003.

2.Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005.

3.Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях. Психологический журнал. – М.: Наука, 2002.

4.Рукавишников А.А. Опросник "психического выгорания" для учителей. НПЦ "Психодиагностика". Ярославль 2001.