



Подготовила: педагог-психолог
высшей квалификационной категории
МДОАУ «Детский сад № 96 «Рябинка»
комбинированного вида г. Орска
Козлова Л.В.

Факторы риска профессиональной деформации педагогов. Профилактика синдрома эмоционального выгорания.

Образовательная среда современного ДОУ – феномен многоаспектный, многопрофильный, находящийся в центре внимания ряда дисциплин.

В настоящее время постоянно говорится о том, что обеспечение психологической безопасности образовательной среды является одним из требований, предъявляемых к организации образовательного процесса, а также одним из показателей качества образования.

Обеспечение полноценного развития дошкольника предполагает решение основной задачи ДОУ - охраны жизни и укрепления физического и психического здоровья воспитанников.

Думаю, вы согласитесь, что деятельность ДОУ по решению этой задачи состоит **в обеспечении безопасных и психологически комфортных условий для каждого ребенка.**

Однако благополучие детей в значительной степени зависит от эмоционального и психологического состояния самих педагогов, которые ежедневно формируют эту среду. Когда воспитатели испытывают состояние стресса, истощения, эмоциональной нестабильности, потери мотивации, это напрямую оказывается на качестве взаимодействия с детьми, снижая уровень психологической безопасности и комфорта.

Кроме того, выгорание педагогов может проявляться и в эмоциональной отстранённости, раздражительности или снижении эмпатии, что затрудняет создание поддерживающей атмосферы и негативно влияет на развитие дошкольников.

Мы сейчас коснулись вопроса эмоционального выгорания педагогов, который является одним из острых в сфере образования. В контексте педагогики эта проблема особенно актуальна, поскольку педагоги ежедневно сталкиваются с высокой эмоциональной нагрузкой, работой с детьми, а также с административными требованиями.

Эмоциональное выгорание - это многогранный синдром, впервые описанный психологом Кристиною Маслач в 1980-х годах. Оно характеризуется истощением ресурсов человека в профессиональной деятельности.

Эмоциональная нестабильность и выгорание воспитателей - это сложные психоэмоциональные состояния, которые возникают под воздействием множества факторов. Предлагаю кратко рассмотреть основные компоненты выгорания:

1. Профессиональная специфика и эмоциональная нагрузка.

- Воспитатель - это человек, который ежедневно взаимодействует с детьми, часто в том возрасте, когда требуется повышенное внимание, терпение и эмоциональная вовлечённость. Этот процесс требует высокой эмоциональной отдачи, постоянного контроля над собственными чувствами и настроением.

- Эмоциональное истощение возникает из-за постоянного «эмоционального труда» - необходимости подавлять негативные эмоции, проявлять терпимость и эмпатию даже в стрессовых ситуациях, что приводит к снижению эмоциональных ресурсов.

- Высокая ответственность за развитие и благополучие ребёнка создает постоянное внутреннее напряжение. Воспитатель часто чувствует себя «на виду» - перед родителями, администрацией, коллегами, что усиливает тревожность и стресс.

2. Личностные особенности воспитателя.

Психологический портрет воспитателя часто включает черты, которые одновременно помогают в работе, но и повышают уязвимость к выгоранию:

- Перфекционизм и высокая самокритичность, желание сделать всё идеально, боязнь допустить ошибку или не оправдать ожидания приводят к хроническому стрессу и внутреннему напряжению.

- Склонность к эмпатии и сильное эмоциональное вовлечение. Воспитатели часто глубоко переживают проблемы детей, что усиливает эмоциональную нагрузку, а при отсутствии адекватных механизмов психологической защиты это ведёт к эмоциональному истощению.

- Низкая толерантность к неопределенности и конфликтам. Воспитатели, испытывающие трудности с управлением конфликтными ситуациями, быстрее теряют эмоциональное равновесие.

3. Внешние факторы и организационные проблемы.

- Перегрузка и недостаток ресурсов. Часто воспитатели работают с большим количеством детей, при этом испытывают нехватку времени и материальных средств, что вызывает чувство неудовлетворённости и бессилия.

- Недостаток поддержки и признания. Отсутствие обратной связи, низкая социальная значимость профессии и недостаток признания со стороны общества и руководства снижают мотивацию и усиливают чувство изоляции.

- Конфликты с родителями и коллегами. Постоянное взаимодействие с разными людьми в условиях ограниченных ресурсов и времени может приводить к межличностным напряжениям, что усугубляет эмоциональный дискомфорт.

- Бюрократическая нагрузка. Заполнение отчётов, планирование и другие административные задачи отнимают время и энергию, отвлекая от непосредственной работы с детьми.

Психологические механизмы и последствия СЭВ:

- Хронический стресс и нарушение регуляции эмоций. Постоянное пребывание в состоянии напряжения ведёт к нарушению работы нервной системы, снижению способности справляться с негативными эмоциями.

- Деперсонализация. В попытке защититься от эмоционального истощения воспитатели могут формировать эмоциональную отстранённость, что негативно сказывается на качестве работы и взаимоотношениях с детьми.

- Снижение личных достижений и мотивации, чувство профессиональной неэффективности и усталости приводит к потере интереса и ухудшению психического состояния.

Выгорание не является внезапным - оно развивается постепенно, от начальных признаков (усталость) до тяжелых форм (депрессия, соматические заболевания).

Итак, подводя итоги сказанному выше, резюмируем, что причины эмоциональной нестабильности и выгорания воспитателей - это комплекс взаимосвязанных факторов, а именно: высокая эмоциональная нагрузка, личностные особенности, организационные трудности и социальное давление.

Думаю, вы со мной согласитесь, что понимание этих причин позволит использовать эффективные стратегии профилактики и поддержки, направленные на сохранение эмоционального здоровья педагогов и повышение качества их профессиональной деятельности.

Вместе с тем, педагогический коллектив – это сложная социальная система, в которой взаимодействуют и сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными особенностями, складом характеров, темпераментами.

Именно в такой разнородной среде формирование благоприятного психологического климата становится ключевым фактором профилактики эмоционального выгорания.

Благоприятный климат способствует снижению конфликтов, повышению взаимной поддержки и доверия, что помогает смягчать индивидуальные стрессоры и организационные трудности.

Напротив, негативный климат может усиливать эмоциональную нагрузку, способствуя накоплению усталости и снижению профессиональной эффективности.

Проблема формирования благоприятного психологического климата актуальна для любого коллектива.

Психологический климат в коллективе зависит от сложившейся в нем системы отношений и ряда **факторов**. К ним можно отнести:

1. Социально-психологическая совместимость сотрудников (способность к совместной деятельности).

2. Стиль управления администрации.

3. Система оплаты труда (поощрения за результаты и качество работы, своевременность и прозрачность начисления стимулирующих надбавок).

4. Обеспечение последовательного и целенаправленного управленческого и педагогического воздействия, направленного на формирование и развитие у педагогов таких личностных свойств и качеств, которые способствуют построению конструктивных взаимоотношений между ними.

5. Положительный или отрицательный опыт воспитательно-образовательной деятельности (перспективы развития творческого потенциала, возможность повышения квалификации, взаимоотношения с родителями и детьми).

6. Условия труда (оснащенность современными материалами и пособиями).

7. Информированность сотрудников (скорость и достоверность предоставляемой информации влияет на качество выполняемой работы и отношение к администрации).

8. Личные обстоятельства (семейные или другие факторы вне работы).

Обобщая, можно сказать, что психологический климат в педагогическом коллективе – это комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее степень удовлетворенности его членов различными факторами жизнедеятельности.

Как мы уже отметили, для эффективной профилактики выгорания важно не только учитывать индивидуальные особенности педагогов, но и внедрять коллективные стратегии, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

Коллективные стратегии профилактики выгорания включают:

1. Организация регулярных групповых супervизий и психологических встреч с элементами тренингов. Необходимо организовывать и проводить регулярные обучающие семинары и тренинги по эмоциональной компетентности, стресс-менеджменту и навыкам коммуникации. Важно включать в программы элементы саморегуляции и повышения эмоциональной устойчивости. Такие встречи дают возможность педагогам обсуждать трудности, обмениваться опытом и получать профессиональную поддержку. Это снижает эмоциональное напряжение и помогает выработать совместные решения.

2. Внедрение системы взаимопомощи и наставничества. Опытные воспитатели могут поддерживать молодых коллег, помогать им адаптироваться и справляться со стрессами. Наставничество способствует формированию доверия и укрепляет командный дух.

3. Разработка и поддержка корпоративных традиций и мероприятий. Совместные праздники и неформальные встречи способствуют укреплению социальных связей, снижают уровень конфликтности и повышают удовлетворённость работой.

4. Оптимизация рабочего процесса и распределение нагрузки. Руководителям важно контролировать, чтобы нагрузка была сбалансированной, а условия труда - комфортными. Внедрение четких регламентов и распределение обязанностей помогает снизить стресс и предотвратить перегрузки.

5. Создание открытой системы обратной связи. Возможность высказывать свои предложения и замечания способствует психологической безопасности и улучшению организационной культуры.

Чтобы эффективно предотвращать эмоциональное выгорание воспитателей, важно не только внедрять коллективные стратегии, но и регулярно диагностировать его признаки на ранних этапах.

Диагностика позволяет своевременно выявлять проблемы, персонализировать помочь и оценивать эффективность профилактических мер. Это способствует психологической безопасности, как для педагогов, так и для детей, снижая риски негативного влияния на образовательный процесс.

На определенном ресурсе вашему вниманию будут предложены материалы и ресурсы для работы в данном направлении - методы, технологии, методики, диагностический инструментарий, различные рекомендации, памятки, сценарии психологических мероприятий и др.

В заключение своего выступления хочу отметить, что комплексный подход, объединяющий индивидуальную поддержку и коллективные меры, позволяет эффективно снижать риски эмоционального выгорания, повышать психологическую безопасность и качество образовательного процесса в ДОУ.

Понимание выгорания - это первый шаг, но важно ещё и почувствовать, как оно проявляется в вашем коллективе. Давайте на минутку переключимся от теории к практике, немного отвлечемся и попробуем представить это явление в образах и символах.

Это короткое интерактивное задание, которое поможет нам взглянуть на выгорание с другой стороны - через метафоры и образы, лучше понять тему и настроиться на поиск решений.

Я буду задавать вопросы - вы просто выберите вариант, который, по вашему мнению, отражает ситуацию с выгоранием в вашем коллективе или для вас лично. Отвечайте жестами, это быстро и легко.

Практическое задание «Мой уровень энергии»

1. Попросить аудиторию мысленно оценить, насколько они сейчас чувствуют себя эмоционально энергичными и мотивированными на работе (по шкале от 1 до 5, где 1 - очень уставший, 5 - полон сил и вдохновения).

2. Предложить показать пальцами количество баллов, которое они себе поставили.

Комментарий: Спасибо всем за честность и участие в этом простом упражнении! Такие оценки - это не просто числа, а важный индикатор эмоционального состояния каждого из нас в данный момент.

В контексте выгорания они помогают увидеть, насколько мы мотивированы и энергичны в деятельности. Высокие баллы (4–5) показывают, что мы полны сил, что положительно влияет на атмосферу вокруг нас. Средние баллы (2–3) говорят о балансе, но с риском перехода в усталость, если не уделять внимание отдыху. Низкие баллы (1–2) часто связаны с симптомами выгорания, которые могут снизить качество взаимодействия с окружающими.

Практическое задание «Метафора выгорания как погода»

1. Попросить аудиторию представить выгорание как погоду (солнечно - энергия, дождливо - истощение, буря - стресс, снег - апатия).

2. Мысленно каждый выберите одну погоду для «коллективного выгорания» в вашем дошкольном учреждении.

3. Поднимите руку за выбранную погоду: кулак - буря, раскрытая ладонь - дождь, пальцы веером - солнце, указательный и мизинец вверх, остальные сжаты - снег.

Комментарий: Спасибо всем за творческий подход! Эта метафора иллюстрирует, как выгорание влияет на атмосферу в коллективе: солнечная погода символизирует энергию и мотивацию, дождь - усталость, буря - острый стресс, а снег - апатию и отстранённость. Она помогает визуализировать общую «погоду» в дошкольном учреждении, показывая, насколько эмоциональный климат влияет на работу с детьми и благополучие педагогов.

Практическое задание «Цветовой код выгорания»

1. Описать цвета как коды выгорания: красный – раздражение, агрессия, синий – грусть, апатия, желтый - тревога, зеленый – истощение, усталость.

2. Представьте, какой цвет отражает «коллективное выгорание» в дошкольном образовании.

3. Мысленно выберите цвет и покажите жестом: кулак - красный, ладонь вниз - синий, палец вверх - желтый, ладонь вверх - зеленый.

Комментарий: Это упражнение помогает визуализировать эмоции, которые часто скрыты в коллективе. В дошкольном образовании эти цвета отражают реальность: красный - от перегрузки и конфликтов, синий - от одиночества, жёлтый - от неопределённости, зелёный - от хронической усталости. Они напоминают, что выгорание - как светофор: игнорировать сигналы опасно, но их можно «переключить» через отдых, поддержку и баланс.

В продолжение нашего разговора о профилактике выгорания у педагогов, предлагаю несколько простых, но эффективных техник. Они основаны на осознанности, балансе и самоходе, и легко внедряются в повседневную жизнь.

Каждая техника помогает снизить стресс, восстановить энергию и предотвратить истощение, мотивируя к регулярной практике через быстрые результаты и чувство контроля.

Практическое задание «Коллективный рецепт от выгорания»

1. Назвать «ингредиенты для рецепта от выгорания»: 1 - отдых, 2 - поддержка, 3 – интерактивные формы взаимодействия, 4 - оптимизация нагрузки.

2. Представьте, что мы смешили рецепт для всей аудитории - мысленно выберите один ингредиент, который нужен больше всего.

3. Покажите жестом: палец вверх - отдых, два пальца - поддержка, три - интерактивные формы взаимодействия, четыре - оптимизация.

Комментарий: Спасибо всем за активное участие в создании нашего «коллективного рецепта» от выгорания! Эта метафора показывает, как профилактика выгорания в дошкольном учреждении похожа на приготовление блюда: отдых - как основа (восстановление сил), поддержка – «специя» (взаимопомощь), интерактивные формы – «вкус» (интересные занятия для педагогов), а оптимизация нагрузки – «баланс» (распределение задач). Вместе они создают «вкусный» рецепт для здоровой атмосферы, где педагоги чувствуют себя энергичными и мотивированными.

Практическое задание «Визуализация отдыха»

1. Попросить аудиторию закрыть глаза на 30 секунд и мысленно представить, как они расслабляются после рабочего дня (например, в тихом месте с чашкой чая).

2. После открытия глаз попросить поднять руку тех, кто почувствовал облегчение.

Комментарий: Это простая техника, которая помогает «перезагрузить» разум и тело после напряжённого дня в дошкольном образовании. Визуализация - как «ментальный отпуск», ведь представляя себе тихое место с чашкой чая, мы снижаем стресс, улучшаем состояние и предотвращаем выгорание. Она напоминает, что отдых - не роскошь, а необходимость для педагогов, чтобы сохранять энергию для детей.

Практическое задание «Техника глубокого дыхания (4-7-8)»

1. Вдохните через нос на 4 секунды, задержите дыхание на 7 секунд, выдохните через рот на 8 секунд. Повторите 4 раза.

Комментарий: Успокаивает нервную систему, снижая тревогу и раздражение, которые часто возникают от перегрузки.

Если практиковать каждый день, то со временем это станет привычкой, помогающей сохранять спокойствие во время хаотичных дней.

Практическое задание «Благодарный дневник»

1. Прямо сейчас запишите 3 вещи из профессиональной деятельности, за которые вы благодарны (например, улыбка ребёнка, поддержка коллеги, отличный результат занятия).

Комментарий: Эта практика мещает фокус с негатива на позитив, снижая апатию и грусть, укрепляя эмоциональную устойчивость.

Начать можно с малого - это займёт пару минут, но повысит мотивацию и энергию. В нашей работе, где каждый день полон вызовов, благодарность напомнит, почему мы выбрали эту профессию.

Эти упражнения напоминают нам, что выгорание - не личная слабость, а результат высокой эмоциональной нагрузки, перегрузок и организационных факторов, о которых мы говорили ранее. Важно вести работу в данном направлении, чтобы поддерживать благополучие педагогов и предотвращать выгорание на системном уровне.

Уважаемые коллеги, подведу итоги нашего разговора. Мы обсудили, что эмоциональное выгорание педагогов - это не просто усталость, а серьезная проблема, вызванная высокой нагрузкой, организационными трудностями и социальными факторами. Оно проявляется в истощении, снижении эффективности, что напрямую влияет на благополучие детей и качество образования.

Ключ к решению - комплексная профилактика, то есть создание благоприятного климата через супервизии, элементы тренинга и поддержку, оптимизация нагрузки и регулярная диагностика с помощью опросников и обратной связи.