**Выступление по теме: «Профилактика эмоционального выгорания как средство преодоления профессиональной деформации педагога»**

**Подготовила: Горшенина О.В. методист МОАУ «ИМЦСО «Ресурс-центр» г. Орска**

**Дата: 19.09.2025 г.**

Уважаемые коллеги!

Сегодня мы поднимем тему, которую часто обходим стороной в суете будней, но которая напрямую определяет качество нашей жизни и нашей работы. Мы поговорим о двух взаимосвязанных явлениях: **эмоциональном выгорании** и **профессиональной деформации**. И главное – о том, как профилактика первого становится мощнейшим инструментом предотвращения второго.

**Две стороны одной медали: Выгорание и Деформация**

Часто мы ставим между этими понятиями знак равенства, но это не совсем верно. Давайте разведем эти понятия.

* **Эмоциональное выгорание** — это **синдром**, выражающийся в **истощении эмоциональных, психических и физических сил**. Его симптомы знакомы многим: хроническая усталость, раздражительность, цинизм, снижение мотивации. Это, условно, **«не могу»**.
* **Профессиональная деформация** — это уже **изменение личности**. Это когда профессиональные роли, модели поведения и установки настолько въедаются в нас, что начинают доминировать над всеми остальными сторонами жизни. Педагог перестает быть просто человеком, который работает учителем/воспитателем, он становится «учителем» всегда и везде: дома, в магазине, в гостях. Это проявляется в **назидательности, гиперконтроле, категоричности, манипулятивности**. Это уже **«не могу иначе»**.

**Ключевая мысль:** **Выгорание является питательной средой для профессиональной деформации.** Когда у педагога нет ресурса, ему проще включить автопилот привычных, но деформированных моделей поведения, чем проявлять гибкость и творчество.

**Цепная реакция: как выгорание ведет к деформации**

Давайте проследим эту опасную цепочку:

1. **Начинается со стресса и выгорания:** Постоянное напряжение, высокая ответственность, эмоциональные перегрузки истощают внутренние ресурсы.
2. **Включаются механизмы психологической защиты:** Чтобы экономить силы, психика упрощает реакции. Педагог начинает использовать шаблоны: окрики, манипуляции, формальный подход к детям.
3. **Происходит «сдвиг мотива на цель»:** Искреннее желание помочь ребенку (мотив) подменяется желанием его просто «усмирить», чтобы был тихим и удобным (цель).
4. **Личностные изменения закрепляются:** Эти шаблонные модели поведения из рабочего инструмента превращаются в черту характера. Возникает та самая профессиональная деформация.

**Результат:** Страдают все. **Педагог** – теряет радость от работы и адекватную самооценку. **Дети** – получают не чуткого наставника, а контролера, что негативно сказывается на их психологическом климате и мотивации к обучению.

**Профилактика выгорания – ключ к сохранению личности педагога**

Значит, чтобы не допустить деформации, работать на опережение – заниматься профилактикой выгорания. Это не просто «снятие напряжения», а **сознательная работа по сохранению своей личности и профессионального здоровья**.

**Профилактика – это не роскошь, а профессиональная необходимость.**

**Три уровня профилактики как средства преодоления деформации**

Предлагаю рассмотреть три уровня профилактики, которые являются надежным средством.

**1. Личностный уровень («Работа с собой»)**

* **Средство:** Развитие эмоционального интеллекта и навыков саморегуляции.
* **Что делать?**
	+ **Рефлексия:** Регулярно задавайте себе вопросы: «Что я сейчас чувствую? Почему я так отреагировала? Какой я хочу быть как педагог?»
	+ **Техники «стоп-кадра»:** В момент раздражения сделать паузу, несколько глубоких вдохов и выдохов, чтобы не сорваться на автоматическую негативную реакцию.
	+ **Хобби и интересы вне работы:** Важно иметь пространство, где вы не «педагог», а просто человек (спорт, танцы, кулинария, путешествия).

**2. Межличностный уровень («Работа с другими»)**

* **Средство:** Создание системы поддержки и здоровых границ.
* **Что делать?**
	+ **Супервизия и взаимопомощь в коллективе:** Делиться трудностями с коллегами, вместе искать решения, а не копить напряжение в себе.
	+ **Границы:** Научиться вежливо, но твердо говорить «нет» дополнительным нагрузкам, которые ведут к перегрузу. Разделять рабочее и личное время.
	+ **Конструктивная коммуникация:** Использовать «Я-сообщения» вместо обвинений («Я огорчаюсь, когда...» вместо «Вы постоянно меня не слушаете!»).

**3. Организационный уровень («Создание условий»)**

* **Средство:** Формирование в ДОУ благоприятной психологической среды.
* **Что делать?** (Здесь обращаюсь и к администрации)
	+ **Проведение регулярных тренингов** по профилактике выгорания и командообразованию.
	+ **Система наставничества** для молодых специалистов.
	+ **Объективная и справедливая оценка труда,** признание заслуг педагогов.
	+ **Создание «комнаты психологической разгрузки»** для персонала.

**(Слайд 6: Вместо заключения: наша общая задача)**

Коллеги, профессиональная деформация – это не приговор и не неизбежное зло. Это – вызов, на который мы можем и должны ответить.

**Профилактика эмоционального выгорания – это и есть наше главное средство.** Это осознанный путь к тому, чтобы оставаться не просто функционером от образования, а **гармоничной, развивающейся личностью, которая своим примером вдохновляет детей**.

Подведем итоги:

Профилактика эмоционального выгорания может быть средством преодоления нежелательного поведения педагога, так как выгорание влияет на уровень работоспособности, психофизиологическое самочувствие и характер межличностных отношений.

Профилактику эмоционального выгорания педагогов проводят в двух направлениях: Оптимизация организационных условий труда. Включает в себя, например: организацию рабочего места (санитарное состояние, эстетическая составляющая); строгую определённость должностных инструкций и обязанностей; конструктивную и «прозрачную» систему поощрений и наказаний; справедливую кадровую политику, возможность продвижения по служебной лестнице; оказание социальной поддержки и защиту интересов сотрудников; отлаженную систему охраны труда сотрудников; наличие общепринятых стандартов формального и неформального поведения педагогов в учреждении; развитие высокой организационной культуры; профессиональную и административную поддержку; эффективное руководство, доступность администрации для диалога.

Актуализация личностных ресурсов педагога. Включает в себя, например: Просветительскую работу. Информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания, ознакомление с методами и приёмами самопомощи. Повышение значимости педагогической профессии. Создание условий для постоянного повышения профессионального уровня и квалификации педагогов, участие в педагогических чтениях и методических семинарах, марафонах, деловых играх, обобщение педагогического опыта и другие меры.

Давайте инвестировать в самый главный ресурс системы образования – в себя, в свое психологическое благополучие. Потому что счастливый и ресурсный педагог – это основа качественного образования и залог здоровья наших детей.

**Спасибо за внимание! Я готова ответить на ваши вопросы и выслушать ваше мнение.**