**Емоційне вигорання** — це синдром, який розвивається на основі неперервного впливу на людину стресових ситуацій та призводить до інтелектуальної, душевної та фізичної перевтоми і виснаження. Синдром «професійного вигорання» - один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності.

Термін «професійне вигорання» з’явився у психологічній літературі відносно недавно. Його ввів американський психіатр Дж.Фрейденбергер у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно завантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це люди, які працюють у системі «людина-людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчителі. Професія педагога – одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Тому дуже важливим є вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у педагогічній діяльності.

Факторами, які впливають на вигорання є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

**Професійне вигорання тягне за собою емоційне**. Людина ж без емоцій не може існувати. Життя без емоцій це рутина, неповноцінне життя. А щоб життя, та обрана вами професія, приносила завжди задоволення, у мене до вас прохання – будьте сьогодні активними і спробуйте максимально взяти з семінару потрібне. Ми з вами дізналися, що синдром «професійного або емоційного вигорання» — складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження. Яким чином проявляється синдром «професійного вигорання»? Синдром виявляється у

⎫ депресивному стані;

⎫ почутті втоми і спустошеності; втрачається енергійність, з’являється відчуття виснаження;

⎫ втраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці; підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу;

⎫ знижується професійна ефективність, з’являються негативній настанові щодо роботи і життя в цілому.

Якщо подібний синдром спостерігається у педагогічного працівника, то це стає небезпекою для його учнів, тому що, настрій наставника швидко передається підопічним.

Професійне вигорання — це синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу і призводить до загального виснаження організму людини. Він включає в себе **три складники**: ***енергетичний*** (брак енергії, фізична перевтома), ***емоційний*** (апатія, зниження чутливості та емоційності, байдужість) і ***екзистенціальний*** (втрата сенсу діяльності, життя).

Синдром вигорання включає в себе **три основні складові: емоційну виснаженість; деперсоналізацію (цинізм); редукцію професійних досягнень.**

Під **емоційною виснаженістю** розуміється відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою.

**Деперсоналізація** передбачає цинічне ставлення до роботи та до її об'єктів. Зокрема, в соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до людей, з якими працюють.

**Редукція професійних досягнень** — виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній.

У новому виданні Міжнародної класифікації хвороб Про професійне вигорання йдеться в розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я». У цьому розділі описані причини звернень пацієнтів за медичною допомогою. Ці причини не класифікуються як хвороби або стан здоров'я.

Згідно з МКХ-11, вигорання - це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання.

**Синдром вигорання використовується у професійному контексті і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя.**

**Основні причини**, які до нього призводять:

**звичка жити й працювати в швидкому темпі**, бажання встигнути все і одночасно, як на роботі, так і в особистому житті, і як наслідок — часті перепрацювання, недосипи;

**Тайм-менеджмент**

Одна з причин емоційного вигорання – те, що людина не може побудувати свій тайм-менеджмент. Тому мені подобається матриця Ейзенхауера. Потрібно розділити справи на важливі на найближче майбутнє, важливі на далеке, не такі важливі і ті, що можна взагалі відкласти. Ця матриця дозволяє вчителям збудувати плани та розподілити завдання. Тоді у вас між “треба” і “хочу” буде баланс.

**постійно завищені планки** для досягнення нових цілей і виконання нових задач, переоцінка своїх можливостей і в результаті — певний внутрішньоособистісний конфлікт (можливо, криза гармонізації особистості);

**надмірна емоційність** через проживання всього особисто, пропускання через себе негативних моментів життя і роботи;

**невміння сказати «ні»** або визнати той факт, що не з усім можна впоратись самотужки і що просити про допомогу, делегувати — це нормально;

**неготовність прислухатись до свого організму**, небажання та й, можливо, невміння відпочивати, щоб не втрачати даремно такий важливий час.

Існує три стадії емоційного вигорання:

**Перша стадія**. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три-п'ять років.

**Друга стадія.**Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст працює, «в четвер відчуття, що вже п'ятниця», «тиждень триває нескінченно», прогресування апатії до кіпця тижня, поява стійких соматичних симптомів (немає сил, енергії, особливо, в кінці тижня, головні болі по вечорах, «мертвий сон, без сновидінь», збільшення кількості простудних захворювань, підвищена дратівливість, людина «заводиться», як кажуть, з півоберта, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

**Третя стадія.** Ознаки і симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу язв і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті і уваги, порушення сну, особистісні зміни. Людина прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми.   Заключна стадія — повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

**Правила**

*Бути в контакті, в гармонії з собою*. Бути чесним із собою. Чути себе, розуміти, чого зараз хочеться більше чи менше, відчувати свій внутрішній і фізичний стан, слухати своє тіло і організм. При потребі змінювати пріоритети, плани, реагувати на випередження.

*Бути в моменті*. Тобто бути емоційно присутнім в тому місці, з тими людьми, в тих активностях, де ти є зараз. Якщо це час з дітьми, то всі твої думки, твоя фізична і емоційна присутність має бути з ними. Не відволікаючись на різні інші питання і думки. Нехай це буде 10-15 навіть 5 хвилин часу емоційної присутності в моменті, але з точки зору результативності і ефективності це краще і більше, аніж годину часу «думи думаючи на різні теми одночасно».

*Планування цілей* на рік, з декомпозицією задач на місяці, тижні, дні. За пріоритетами і з фокусом на їх важливість. Враховуючи ролі, які актуальні для мене більше чи менше в кожний момент часу. Переважно послідовно, аніж одночасно.

*Відпустки* — мінімум тричі в рік, краще короткострокові, але частіше. Без робочої пошти, без засобів до зв’язку з робочих питань, без інтернету і соціальних мереж. Відпочинок активний чи пасивний. З сім’єю чи з друзями.

*Фізичні навантаження*. Мінімум тричі в тиждень, чергуючи силові і аеробні вправи, розтяжки. Рухливість протягом дня, максимально часто, наскільки це можливо.

*Позитивне мислення* і сприйняття подій, людей, обставин. Мінімізація негативних емоцій. Фокус на можливості.

*Релаксація і відпочинок для мозку*. Масаж, медіативні техніки, музика, комфортна вуху, тощо. Кожного дня я «ловлю своє даніссімо» мінімум 30 хвилин і як в рекламі — «нехай увесь світ зачекає». Це той час, коли нічого не плануєш, нікуди не біжиш, ні з ким не говориш, а просто релаксуєш за чашечкою кави чи без, спостерігаєш або слухаєш звуки природи, за всім, що тебе оточує.

*Професійний і особистісний розвиток*. Відвідування тренінгів. Читання книжок, статей. Враховуючи свої бажання і фокусуючись на тих напрямках, які є важливими, бо приносять задоволення.

**Час для себе. Він має бути завжди**.

*Тема професійного вигорання вчителів стосується особливо. Вони щодня стикаються з високою емоційною напругою. Як себе захистити та як боротися з вигоранням, яке вже дало про себе знати? Про це ми поговорили з Юлією Чаплинською, старшим науковим співробітником Інституту соціальної та політичної психології України, яка разом з колегами працює на профілактику вигорання у вчителів.*

**У всьому винна перевтома**

**Вигорання – це реакція людини на хронічну втому.** Вона починає негативно ставитись до роботи та предмету своєї професійної діяльності, у неї знижується самооцінка.

Це захисний механізм організму, який **часто не усвідомлюється**. Він виникає, коли у нас на роботі стреси, і ми не можемо з ними впоратись. Ми не відпочиваємо, накопичуємо негатив і щоб якось з ним впоратись, людина перестає відчувати.

Професійне вигорання – це тема всіх, хто працює в соціальній сфері: вчителів, психологів, медиків. Симптоми в них одні, але проявлятись можуть по-різному. У вчителів це черствість, загнаність у певні рамки. Це проявляється в тому, що вчитель не змінює програму, яку вичитує з року на рік, бо в нього пропадають внутрішня творчість, бажання розвиватись, бути ширшим, давати більше дітям. У нього постійна втома на фізичному та емоційному рівнях. **Вчитель перестає горіти своїм предметом.** Він у ньому не зацікавлений, тому не зацікавлені і діти. Він приходить додому і відчуває, що хоче лягти на диван і більше нічого не робити.

Але може розвиватись і надвідповідальність: це все на моїх плечах, я мушу це зробити, на мене покладається керівництво. Батьки, діти та керівництво багато очікують від вчителів, вони все несуть на своїх плечах і не можуть видихнути.

**Емоційному вигоранню піддаються не тільки люди зі стажем**. Серед молодих вчителів є відсоток таких, які швиденько вигорають і знаходять собі іншу роботу. Такий вчитель приходить у школу і розуміє, що діти його не слухають. Він або розповідає нецікаво, або не впевнений у собі, а діти це відчувають. Якщо він не реагує на дітей, а просто хоче їх контролювати (сядьте рівно, не перемовляйтеся, слухайте тільки мене), вони в цих жорстких рамках починають бунтувати– дражнити, не приходити на його заняття, не робити домашні завдання. І для нього це завжди удар по професійній ідентичності.

Або стикається з темою, яку він не вчив, але в ній треба розбиратись. А в нього не завжди є на це час. Тому він готує її не дуже якісно, з його погляду. Воно може бути й класно, але в нього є певні вимоги до себе. І виходить: тут стрес, тут стрес – а цю напругу він ніде не випускає.

У результаті таких стресів у людини може розвинутись **негативне сприйняття світу**: все погано, ніякого позитиву в принципі не буває, усі люди злі, підлі, вас завжди надурять. Це стає життєвою позицією. Ти розумієш, що нема в цієї людини жодної радості в житті. Вона собі їх не дозволяє.

*Методика “Моє професійне дерево”*

Я обожнюю методику Людмили Галіциної, яка називається “Моє професійне дерево”. Треба взяти аркуш: на одному боці написати “За що я можу сказати “спасибі” своїй роботі”, а на іншому – “За що моя робота може сказати “спасибі” мені”. До кожного треба написати щонайменше 20 тверджень. Якщо вийде, то емоційного вигорання нема.

Перша сторона аркуша показує відношення людини до роботи, від чого воно отримує кайф, а друга – наскільки вона може похвалити себе за свою роботу. За що, вона думає, її цінять та за що вона ціните себе. Це дає емоційний ресурс.

Якщо у вас виходить від 5 до 8 пунктів, а потім – “мені більше нема, про що писати”, це не просто дзвіночок, це вже набат. Якщо до 15 пунктів “дякую роботі” і 3, коли робота може сказати “спасибі” вам, то це знак того, що ви себе не цінуєте в роботі. І тут треба шукати моменти, чому ви важливі для своєї роботи.