Смагина Мария Викторовна
канд. социол. наук, доцент
Кузубова Юлия Сергеевна
магистрант
ГБОУ ВО «Ставропольский государственный
педагогический институт»
г. Ставрополь, Ставропольский край

ПРОБЛЕМЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация**: в исследуемой статье авторами представлены основные теоретические аспекты относительно проблемы эмоционального «выгорания» педагогов. Рассмотрены основные причины вызывающие данный синдром и пути его преодоления.*

***Ключевые слова**: эмоциональное «выгорание», педагогическая деятельность, негативизм, эмоциональная устойчивость.*

За последние тридцать лет проблема сохранения психического здоровья педагога в образовательных учреждениях стало злободневной. Это связано с повышением требований со стороны социума к личности учителя, к его роли в воспитательном процессе, так как от него требуют творчества в работе, овладения новыми педагогическими техниками, проектировочными технологиями и т. д.

В такой ситуации потенциально содержится преувеличение нервно-психического напряжения педагога, а это в свою очередь подразумевает появление невротических расстройств, психосоматических заболеваний. В современной практике организации образовательного процесса появляется проблема профессиональной дезадаптации как отражения личностного противоречия между требуемыми от педагогов мобилизацией и наличием внутренних энергоресурсов, которые вызывают устойчивые негативные, иногда неосознаваемые, психические состояния, которые проявляются в перенапряжении и переутомлении. В

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

этой связи организация и проведение работы по сохранению психического здоровья педагога является наиболее актуальной задачей современной образовательной системы [6].

Повышение уровня эмоциональной устойчивости в значительной степени способствует охране и восстановлению психического здоровья педагогов. Поэтому целью этой статьи является исследование проблемы профессионального выгорания и его динамики после проведения коррекционно-профилактических мероприятий «Как сохранить психическое здоровье педагога».

Синдром «выгорания» определяется в отечественной и зарубежной психологии как долговременная стрессовая реакция, возникающая в связи со спецификой профессиональной деятельности, и поэтому рассматривается в аспекте личностной деформации сотрудника под влиянием длительного профессионального стажа, неблагоприятного психологического климата в трудовом коллективе [2].

Ключевую роль в возникновении синдрома «выгорания» играют эмоционально напряженные отношения в системе «человек – человек», например, между руководителем и подчиненными. Синдром «выгорания» характеризуется как эмоциональное истощение и деперсонализация. Истощение проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

В процессе деперсонализации личности мы можем наблюдать нарушение взаимоотношений между людьми, ощущение полной зависимости, преобладание негативизма, скепсиса, а иногда даже циничности к своим подчиненным, ученикам и т. д. При синдроме «выгорания» снижается самооценка, появляется отторжение к своей профессии, сознательное преуменьшение своих способностей, манипулирование служебными обязанностями, отсутствие стремления к саморазвитию. Все эти психологические процессы объединяются термином «редукция личных достижений» [4].

Данный синдром выступает в роли основного барьера для развития инновационных процессов в образовательном учреждении. Синдром «эмоционального

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

выгорания» свойствен педагогам, общий стаж работы которых от 5 до 10 лет, и проявляется в деятельности педагога 1–2 раза в течение года.

Педагоги с высшим образованием менее подвержены появлению синдрома эмоционального выгорания, чем педагоги со средним специальным образованием. Можно сделать вывод о том, что высокая профессиональная подготовка дает специалисту широкий спектр вариантов, способов и приемов решения профессиональных задач и проблем, которые возникают в процессе его профессиональной деятельности. Значит, основной рекомендацией для педагогов может являться обучение в высших профессиональных заведениях, самообразование и повышение квалификации.

Основными причинами появления у педагогов синдрома эмоционального выгорания выступают следующие: незащищенность, нестабильное материальное положение, уменьшение статуса педагога в социуме, социальная несправедливость. Для «выгорающей» группы характерны низкие показатели по шкале «адаптивность» и выраженная учебно-дисциплинарная модель взаимодействия с детьми.

Среди причин, также провоцирующих данный синдром, педагоги ставят на одно из первых мест высокую ответственность за жизнь и здоровье учеников. Здесь необходимо психологу проводить работу по преодолению страха ошибок, повышению уверенности, по предупреждению возникновения неконтролируемых ситуаций [5].

Такая причина, как профессиональная рутина, вызывает раздражение у большинства обследуемых нами воспитателей. Так как педагог стремится сделать все хорошо, то нехватка времени способствует их эмоциональному и физическому напряжению. Достижение краткосрочных целей не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию. Психологу необходимо сформировать у педагогов умение правильного планирования своей деятельности, с применением тайм-аутов, как от работы, так и от других нагрузок. Иногда

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

необходимо «убежать» от жизненных проблем и развлечься, необходимо определить занятие, которое было бы увлекательным и приятным. Избегать ненужной конкуренции. Упертое стремление к «победе» вызывает напряжение и тревогу.

Изучаемая в работе проблема представляется очень важной, так как эмоциональное выгорание влияет негативно не только на педагогов, их профессионализм и самочувствие, но и на тех, кто их окружает. Это семья, родственники, друзья, коллеги, и, безусловно, обучающиеся, которые попросту вынуждены находиться рядом с ними, и поэтому становятся заложниками синдрома.

Руководитель образовательного учреждения должен выстроить рабочий процесс так, чтобы деятельность стала значимой для самого педагога. Для этого предлагается вводить и апробировать систему поощрений: премии по итогам года и участия в методической работе; благодарность с занесением в личное дело; ценные памятные подарки; направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации; представление к награждению. Удовлетворению потребности в признании, самоутверждении, самовыражении служат такие формы работы, как участие в педагогических чтениях; обобщение опыта работы педагога; смотр педагогических достижений; ежегодный конкурс «Воспитатель года», «Учитель года» и др.

Для того чтобы изменить учебно-дисциплинарную модель взаимодействия с детьми на личностную необходимо информировать педагогов современных исследованиях по теории воспитания, обучать основам личностно-ориентированного взаимодействия с детьми. Для этого руководитель должен направлять педагогов на специальные курсы, конференции, открытые занятия, участия в методических объединениях и др.

Выгорание может быстро распространяться на других сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками: негативистами и пессимистами; в процессе взаимодействия с другими людьми, которые находятся под воздействием такого же стресса, они быстро могут обратить целую группу в толпу «выгорающих».

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Синдром выгорания можно своевременно предупреждать и весьма эффективно лечить.

Первый шаг к преодолению выгорания – *разобраться с собой*: не только понять свои цели и представить образ будущего, а ответить себе на вопрос, в чем смысл того, что вы сейчас делаете, зачем вы это делаете.

Самый распространенный способ справиться с ситуацией – попробовать *подняться над ней,* изменить свой угол зрения, посмотреть на свое положение и работу с более глобальной точки зрения.

Другой способ – *уход в смежную область,* когда прежние знания, умения, навыки находят новое применение. Человек делает так называемую горизонтальную карьеру.

Третий способ – не оставляя исполнения обязанностей, *сделать их инструментом для достижения более глобальных целей*.

Четвертый способ заключается в том, что человек, оставаясь в той же ситуации, начинает делать *акценты* не на том, что он уже хорошо знает, умеет, освоил, а на *том, что является для него проблемой*. Так обретается новый смысл в старой профессии, а ее превращение в инструмент саморазвития становится профилактикой выгорания [1; 3].

На сегодняшний день не выявлено универсального рецепта исцеления от профессионального выгорания педагогов, но эта проблема решаема, если ею целенаправленно заниматься. Каждому человеку время от времени необходимо остановиться, оглянуться вокруг, побыть наедине с самим собой, подумать, откуда и куда он идет, с какой скоростью и с какими попутчиками, а главное – зачем, с какой целью.

Список литературы

1. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. – 2005. – №2.

2. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – №1.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Семенова Е.Г. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст]: Учебное пособие / Е.Г. Семенова. – М.: Издательство Института психотерапии, 2002.

4. Звездина Г.П. Эмоциональное выгорание у педагогов ОУ // Управление ОУ. – 2004. – №4.

5. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – №3.

6. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. – №6.

7. Фоменко Т.И. Проблемы эмоционального выгорания педагогов детского сада [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2014/01/29/problemy-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-detskogo-sada (дата обращения: 06.02.2017).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)