

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ УЧИТЕЛЕЙ

*Ольга ХУХЛАЕВА,
доктор педагогических наук*

Давайте учиться не «гореть»

Психологическая поддержка педагогов

Одной из серьезных проблем современной школы является эмоциональное выгорание педагогов, которому подвержены чаще всего люди старше 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает блеск в глазах, нарастает негативизм и усталость. Мы наблюдали ситуации, когда талантливый педагог становится профнепригодным по этой причине. Иногда такие люди сами уходят из школы, меняют профессию и всю остальную жизнь скучают по общению с детьми.



Мы полагаем, что психологическая поддержка педагогов в ситуации эмоционального выгорания должна стать приоритетной линией в работе школьного психолога с учителями. Ее можно рассматривать в качестве фундамента, над которым потом могут вырастать другие компоненты работы, к примеру помощь в организации лично-ориентированного обучения, психологическое просвещение и др. Без такого фундамента все остальные воздействия психологов, на наш взгляд, окажутся практически бесполезными, а в некоторых ситуациях могут вызвать агрессию со стороны учителей.

ПРЕДПОСЫЛКИ И ОСОБЕННОСТИ

По определению Н.Е. Водопьяновой, это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов.

Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие чувства, мысли, действия.

Чувства: усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным

Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, незаслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве

Действия: критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться.

Понятно, что определенные личностные характеристики можно назвать факторами риска в плане появления эмоционального выгорания.

Важнейшим фактором можно назвать сниженное чувство собственного достоинства. Поэтому для таких людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения. Внешне это проявляется как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, более социально успешных. Их достижения трактуются как случайные, равно как и собственная невозможность сравниться с ними.

Во многом из сниженного самоуважения вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремления все и всегда сделать очень хорошо, желательнее лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек.

Следующая особенность – это склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир. Внешне это проявляется как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, когда есть необходимость выйти из роли, например поучаствовать в спортивном празднике или приоткрыться — принять участие в тренинге, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии.

Как правило, эти люди с трудом перестраивают свои жизненные планы, поведенческие стереотипы, поэтому самостоятельно редко могут справиться с проблемой эмоционального выгорания. И последующим этапом его развития может стать появление тех или иных психосоматических заболеваний.

ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ И ВНУТРЕННИЕ ПРИЧИНЫ

Однако одних внутренних предпосылок бывает недостаточно, чтобы вызвать эмоциональное выгорание. К этому должны подключиться внешние факторы, связанные с организацией работы и социально-культурными условиями общества.

В организации можно выделить три момента. Один из них – это *неэффективный стиль руководства*: либо излишне жесткий «мужской», либо

излишне мягкий «женский», нередко нечеткий и неуправляемо эмоциональный. «Мужской» стиль руководства не обеспечивает людям необходимой эмоциональной поддержки, усиливает чувство незащищенности. А «женский» поднимает уровень тревоги до непереносимого, поскольку неопределенные требования ставят под угрозу реализацию перфекционизма, а значит — целостность собственной личности.

Также угрозой перфекционизму является *работа в условиях временного дефицита*. Поскольку такие люди будут стараться все делать хорошо, недостаток времени приведет их не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке и опять-таки появлению психосоматики.

Третий момент — это *отсутствие сплоченного социального окружения*, которое могло бы оказать поддержку, способствовать усилению «Я» человека за счет присоединения к сильному «МЫ» и таким образом снизить риск эмоционального выгорания. В качестве иллюстрации этого положения можно привести пример Водопьяновой, которая отмечает, что уровень выгорания у израильских менеджеров ниже, чем у американских. При этом считается, что уровень жизни в Америке существенно выше. Данное явление объясняется тем, что израильтяне получают поддержку от ощущения чувства социальной сплоченности.

Но нельзя не учитывать и влияние социально-культурных факторов. Как говорят различные исследования, уровень эмоционального выгорания у людей, работающих в коммуникативных профессиях, всегда повышается в ситуациях социально-экономической нестабильности. Действительно, современные условия выступают как депрессогенные факторы за счет наличия в них негативного программирования. Особенно часто встречается негативное программирование в рекламных акциях. В частности, в рекламе лекарств.

Итак, мы описали факторы риска возникновения проблемы эмоционального выгорания. Однако, как нам представляется, для организации психологической поддержки необходимо сформулировать более глубокие внутренние причины, являющиеся источником, «ключом» проблемы. По нашему мнению, это деформация в раннем детстве личностной структуры, которую удобно описать в терминах Э. Берна и его последователей.

Согласно их позиции в личности можно выделить три состояния: Ребенок, Взрослый, Родитель, каждое из которых имеет свой функционал. В частности, в Ребенке выделяют естественного и приспособившегося. Качества первого — спонтанность, нежность, импульсивность, чувственность, открытость творчеству, жизнерадостность, шаловливость, бесконтрольность. Качества второго — послушность, вежливость, адаптированность. с таким ребенком окружающим общаться удобно. И если естественный ребенок делает то, что ему хочется делать, и чувствует себя при этом хорошо, то приспособившийся

делает все, чтобы получить одобрение взрослых, то есть чтобы было хорошо окружающим. Более того, некоторые перестают видеть разницу между своими желаниями и требованиями окружения, перестают «хотеть». А с этим теряют жизнерадостность и оптимизм.

СТРАТЕГИИ ПОМОЩИ

Итак, мы обсудили причины, которые лежат в основе эмоционального выгорания. Перейдем к рассмотрению стратегий помощи, сразу оговорив, что считаем успех в данном вопросе трудным, а в некоторых случаях – маловероятным.

Первым этапом, на наш взгляд, должно стать информирование педагогов о том, что такая проблема существует и вызвана она объективными причинами – работой в сфере человек–человек. Понятно, что при сообщении педагогам списка симптомов необходимо исключить всякие упоминания о возможных проявлениях агрессивности и ограничиться упоминанием только того, что не будет выглядеть угрожающим для перфекциониста. Тогда педагоги воспримут это сообщение с радостью, вызванной тем, что их поняли. Кроме того, это несколько снизит их озабоченность собственным состоянием, потому что оно станет более понятным, определенным, а значит — подконтрольным.

Второй этап стоит посвятить осознанию и принятию педагогами своего перфекционизма, то есть страха сделать ошибку, не достигнуть обязательного успеха. Однако этому должна предшествовать подготовка, мотивирующая их к этому. В качестве подготовки стоит провести беседу о взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики. В частности, можно сообщить такие данные врачей. Подсчитано, что 22 процента людей, посещающих врача, приходят с жалобами психосоматического характера, при этом они занимают до 50 процентов рабочего времени врача. Также подсчитано, что 150 психосоматических больных до начала психологического лечения перенесли 496 курсов консервативной терапии и 244 бесполезные операции. Можно также рассказать о взаимосвязи психологического здоровья и успешной жизни в старости.

И только после такой «артподготовки» рассказать о частотности такого явления, как страх ошибки, страх собственного несовершенства, который может принимать разные формы. Это может быть острое реагирование на претензии родителей, даже при понимании того, что ты действовал абсолютно правильно. Это может быть глубокое переживание ситуации, когда учащиеся класса плохо справились с контрольной работой, хотя ты на самом деле понимаешь причину этого: накануне их возили в театр и они просто устали. Люди такого плана сверхстарательны и являются находкой для руководства школы, но им самим приходится постоянно быть в ситуации крайнего

напряжения, потому что их девиз: «Я должен всегда работать хорошо, чтобы все были мною довольны».

В заключение стоит призвать педагогов принять свой страх и закончить цитатой из сочинения Н. Рериха: «...Мы изгоним всякий страх, мы пустим по ветру все разноцветные перья страха. Синие перья застывшего ужаса, зеленые перья изменчивой дрожи, желтые перья тайного уползания, красные перья исступленного стука, белые перья умолчания, черные перья падения в бездну. Нужно твердить о разнообразии страха, иначе останется где-то серенькое перышко угодливого лепетания или же пушинка торопливой суеты, а за ними все тот же идол страха. Каждое крыло страха несет вниз». Давайте учиться мужеству.

Третий этап необходимо посвятить накоплению ресурсов для изменения. Он должен быть долговременным и возможен только в том случае, если администрация школы осознает его необходимость, предоставит для него условия и сама будет в этом участвовать. В противном случае сотрудникам психологической службы следует признать свое «невсемогущество», поработать со своим собственным перфекционизмом и заняться другими делами.

И это именно так, поскольку основными здесь должны стать административные воздействия, и прежде всего организация системы публичного поощрения педагогов. Можно ввести для этого специальный стенд, к примеру с названием «Вам говорим «спасибо»».

Далее. Здесь должна проводиться большая работа по сплочению коллектива, причем желательно, чтобы это позволяло учителям выйти из привычной роли: например, участие в спортивном празднике, совместная поездка в дом отдыха, в театр.

Очень сплочивает совместное пение. Нужно придумать форму празднования дней рождения. Хорошо, если в школе удастся организовать место для отдыха, где педагоги могут за чаем и принесенными из дома булочками расслабиться и снять эмоциональное напряжение.

И только когда в коллективе установится атмосфера безопасности, психологам можно опять включаться и предлагать педагогам участие в тренингах, основное содержание которых должны составлять упражнения на «поглаживание» и актуализацию естественного внутреннего ребенка. Понятно, что такая работа должна проводиться очень осторожно, поскольку предстоит встретиться с сопротивлением некоторых участников. Но нужно дать им право на это сопротивление, уделить еще большее внимание и показать принятие, тогда уже можно ожидать хороших результатов.

ПРИМЕРНЫЙ СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ С ПЕДАГОГАМИ

В качестве примерного варианта такого тренинга приведем сценарий занятий с педагогами, посвященный освоению ими позитивной педагогики.

Разминка

«Какое качество важнее». Педагогам последовательно предъявляются листы с написанными на них тремя позитивными качествами. Им предлагается подумать и решить, какое качество, по их мнению, является самым важным. Затем сказать, у кого из участников присутствуют все три указанных качества. Качества могут быть такими:

- мудрость, надежность, настойчивость;
- активность, бескорыстие, вежливость;
- сила воли, скромность, смелость;
- самозабвенность, тактичность, терпеливость;
- гордость, гибкость, доброжелательность;
- невозмутимость, обаяние, общительность.

«Я люблю». Педагоги по кругу передают друг другу мягкую игрушку и заканчивают предложение «Я люблю...».

«Что общего». Выбирается один из участников в качестве водящего. Педагоги говорят вслух, что у них есть общего (в деталях одежды, в причёске, в характере) с данным человеком.

Основная часть

«Одна фраза». Предлагается в одном предложении сформулировать исходную позицию, аксиому позитивной педагогики. После обсуждения ведущий подводит участников к мысли, что основная идея содержится в следующем высказывании: *«В каждом человеке содержатся потенциальные возможности к росту и развитию, поэтому необходимо содействовать их пробуждению».*

«Сказки». Для детей в качестве одного из методов позитивной педагогики используются сказки. В этом упражнении педагогам читаются сказки. Им нужно определить, какие воспитательные идеи в них содержатся. Затем подумать, встретились ли в сказках персонажи, напоминающие учеников их класса.

В качестве примера можно привести сказку про телефончик.

Учился в одной школе сотовый телефончик. Вернее, конечно, не телефончик, а его хозяин. Но это не столь важно. Потому что телефончик каждый день ходил в школу в кармане своего хозяина и оттуда слушал все уроки. Больше всего он любил историю. А меньше всего, как ни странно, перемены, потому что в это время все ребята дружно доставали свои телефоны. И те, промолчавшие весь урок, начинали громко хвастаться друг перед другом: «Посмотрите, какой я крутой, сколько функций я имею!» «А я круче, посмотрите, какой у меня корпус». «А я...» А наш телефончик во время этих разговоров только грустил, потому что корпус у него был самый обычный, голос тоже. Правда, он умел хорошо делать свое дело – громко звонил. Но это никого не интересовало. Все только смеялись над ним, дразнили и предлагали не позорить их и отойти в сторону.



Погрустил наш телефончик и решил потеряться. Тихо выпал он из кармана хозяина, когда тот проходил по школьному двору, и спрятался в кустах. Там уже лежала чья-то пластмассовая кукла с закрывающимися глазами.

То ли спал он, то ли дремал, когда услышал голос своего хозяина: «Телефон, где мой телефон? Я потерял его». Наверное, хозяин был с другом, потому что послышался другой голос: «Не грусти, может быть, тебе купят новый, с разными наворотами». Но хозяин не согласился с ним: «Но я хочу найти свой. Посмотри, как легко потерять то, что имеешь. И как трудно найти».

Телефончик задумался: «Правда, как легко потерять то, к чему привык и на что обычно не обращаешь внимания. Я привык к тому, что меня любят и обо мне заботятся. Перестал радоваться теплоте знакомых рук. Видел только короткие перемены, наполненные насмешками. И эти небольшие отрезки времени стали для меня всем».

А в это время солнце осветило кусты и сам телефон. Мальчик радостно вскрикнул: «Ты здесь!» «Я здесь, – ответил телефон. – Я теперь рядом с тобой. И я буду помнить, что мир прекрасен и разнообразен. И пусть он иногда будет колючим и острым, но это дает возможность по-новому увидеть его яркость. Потерпи, – шепнул он кукле уходя. – Придет время, и кто-нибудь обязательно найдет тебя!»

«Фундамент позитивной педагогики». Ведущий говорит о том, что фундаментом позитивной педагогики является принятие каждого ученика. А предпосылкой этого принятия, то есть первым шагом – умение увидеть в любом ребенке что-то хорошее.

Педагогам предлагается выбрать и назвать одного из учеников своего класса, которого они считают трудным. Затем быстро найти и назвать пять его хороших качеств.

«Плата за помощь». Ведущий рассказывает педагогам о Г.И. Гурджиеве. В его общине был старик, с которым никто не мог ужиться. Он был шумным, несносным возмутителем спокойствия. После нескольких месяцев препирательств с другими членами общины тот уехал в Париж. Гурджиев поехал за ним, уговорил вернуться обратно, пообещав стипендию, в то время как остальные сами платили за свое обучение. Когда ученики увидели это, удивились и огорчились, Гурджиев объяснил: «Этот человек – как дрожжи для хлеба. Если бы его здесь не было, вы бы не смогли действительно понять, что такое... любящая доброта или сострадание. Вы бы не научились справляться со своим гневом и раздражением. Поэтому я привез его сюда, и вы платите мне, чтобы я вас учил, а я плачу ему за помощь».

Педагогам предлагается подумать и рассказать, чему они учатся, работая с данным учеником, что добавляет в их профессиональный багаж взаимодействие с ним.

Заключение

«Добрые слова каждому». Ведущий предлагает участникам сказать другу добрые слова, поделиться мнением о тренинге.

Литература

Духовный кризис: Когда преобразование личности становится кризисом / Под ред. С. и К. Гроф. – М., 2000.

Психология здоровья. – СПб., 2000.

Рерих Н. Община // Трезвость и культура, 1989, № 9.

Тополянский В.Д., Струковская М.В. Психосоматические расстройства. – М., 1986.