

УДК 159.9: 331

СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ

О.Е. Вылегжанина

Кафедра иностранных языков

УО «Гродненский государственный медицинский университет»

Статья рассматривает актуальную психолого-педагогическую проблему стресса в педагогической практике. Профессиональное выгорание – синдром, возникающий в результате постоянного стресса и приводящий к истощению эмоциональных и личностных ресурсов, к утрате энергичности. Профессиональное выгорание наступает, когда происходит накопление негативных эмоций без последующего освобождения от них. Опасность эмоционального выгорания состоит в том, что оно не является кратковременным периодом, а представляет собой длительный процесс.

Ключевые слова: выгорание, хроническая усталость, кратковременный период времени.

The article is devoted to an actual psychological and pedagogical issue of the job stresses of teacher. They are: staff burn-out, chronic tiredness, «strict stile» of playing role and others.

Professional burnout – is a syndrome that develops because of the permanent stress and leads to exhaustion of emotional and personal resources, loss of energy in a working person. Professional burnout comes up when negative emotions are accumulated without a proper “discharge” or “liberation” from them. The danger of a burnout is that it is not a short time temporary period, but a prolonged process of “burning to the end”.

Key words: burnout, chronic tiredness, short time temporary period.

Современная школа предъявляет значительные требования ко всем аспектам деятельности учителя: знаниям, педагогическим умениям и способам деятельности и, конечно, к личностным особенностям. В условиях реализации принципов личностно-ориентированного обучения особую актуальность, на наш взгляд, приобретает изучение факторов, препятствующих гуманизации отношений в диаде “учитель-ученик”.

Можно предположить, что синдром эмоционального выгорания, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения учителя. Данная профессиональная деформация мешает полноценному управлению учебным процессом, оказанию необходимой психологической помощи, становлению профессионального коллектива. Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня довольно четко прослеживается факт потери интереса к ученику как к личности, неприятие его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость).

Обязательным условием на современном этапе развития педагогики является ориентация деятельности учителей на личность воспитанника. Выполнение этой роли требует от педагога способности противостоять влиянию эмоциональных факторов современной профессиональной среды. Существует некоторое противоречие между тем, как выполнить все требования, предъявляемые профессией, и при этом оптимально реализовать себя в профессии и получать удовлетворение от своего труда. Психологический словарь дает нам такое определение эмоций (от лат. *emoveo* – потрясаю, волну) – психическое отражение в форме непосредственного пристрастного переживания жизненного смысла явлений и ситуаций, обусловленного отношением их объективных свойств к потребностям субъекта.

Говоря о том, для чего человеку нужны эмоции, следует различать их функции и роль. Функция эмоций – это узкое природное предназначение, работа, выполняе-

мая эмоциями в организме, а их роль – это характер и степень участия эмоций в чем-либо, определяемая их функциями, или же их влияние на что-то помимо их природного предназначения. Роль эмоций может быть положительной и отрицательной. Функция эмоций, исходя из их целесообразности, предопределена природой быть только положительной, иначе зачем бы они появились и закрепились?

“Отрицательные” (гнев, злость и т.п.) эмоции, по мнению Б.И. Додонова, играют более важную биологическую роль по сравнению с “положительными” эмоциями. Не случайно механизм “отрицательных” эмоций функционирует у ребенка с первых дней появления его на свет, а “положительные” эмоции появляются значительно позднее. “Отрицательная” эмоция – это сигнал тревоги, опасности для организма. “Положительная” эмоция – это сигнал возвращенного благополучия. Ясно, что последнему сигналу нет необходимости звучать долго, поэтому эмоциональная адаптация к хорошему наступает быстро. Сигнал же тревоги должен подаваться до тех пор, пока опасность не устранена. Вследствие этого застойными могут оказаться только “отрицательные” эмоции. При этих условиях здоровье человека действительно страдает. Отрицательные эмоции вредны лишь в избытке, как вредно все, что превышает норму (в том числе и положительные аффекты).

С точки зрения П.В. Симонова, нервные механизмы положительных эмоциональных реакций более сложные и тонкие, чем отрицательных. Он считает, что “положительные” эмоции имеют самостоятельное приспособительное значение, т.е. роль “положительных” эмоций отлична от роли “отрицательных” эмоций: “положительные” эмоции побуждают живые системы активно нарушать достигнутое “уравновешивание” с окружающей средой.

Термин “эмоциональное выгорание” введен американским психиатром Х.Дж.Фрейденбергером в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности.

К 1982 г. в англоязычной литературе было опубликовано свыше тысячи статей по “эмоциональному сгоранию”. Представленные в них исследования носили главным образом описательный и эпизодический характер. Первоначально количество профессионалов, относимых к подверженным “эмоциональному сгоранию”, было незначительно, это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Позднее группа профессионального риска расширяется: это – прежде всего учителя, полицейские, юристы, тюремный персонал, политики, менеджеры всех уровней. Как пишет К. Маслач, одна из ведущих специалистов по исследованию “эмоционального сгорания”, “деятельность этих профессионалов весьма различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать продолжительное время”. [9]

Таким образом, к настоящему времени существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под “психическим выгоранием” понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие, выделенные К. Маслач: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений. [9]

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и т.д. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Исследования последних лет позволили существенно расширить сферу распространения этой структуры, включив профессии, не связанные с социальной сферой, что привело к некоторой модификации понятия “выгорания” и его структуры. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом.

К. Маслач условно разделяет симптомы эмоционального выгорания на: физические, поведенческие и психологические [9].

К физическим относятся:

- усталость;
- чувство истощения;
- восприимчивость к изменениям показателей внешней среды;
- астенизация;
- частые головные боли, расстройства желудочно-кишечного тракта;
- избыток или недостаток веса;
- одышка;
- бессонница.

К поведенческим и психологическим:

- работа становится все тяжелее, а способность выполнять ее все меньше;
- профессионал рано приходит на работу и остается надолго;
- поздно появляется на работе и рано уходит;
- берет работу на дом;
- чувство неосознанного беспокойства;
- чувство скуки;
- снижение уровня энтузиазма;
- чувство обиды;
- чувство разочарования;
- неуверенность;
- чувство вины;
- чувство не востребованности;
- легко возникающее чувство гнева;
- раздражительность;
- человек обращает внимание на детали;
- подозрительность;
- ригидность;
- неспособность принимать решения;
- дистанционирование от пациентов и стремление к дистанционированию от коллег;
- растущее избегание;
- общая негативная установка на жизненные перспективы;
- злоупотребление алкоголем и (или) наркотиками.

Выгорание очень инфекционно и может быстро распространяться среди сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, негативистами и пессимистами; взаимодействуя на работе с другими людьми, которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро превратить целую группу в собрание “выгорающих”. Наибольшая вероятность того, что это случится, существует в организациях с высоким уровнем стресса. Профессор К. Чернисс в своей статье “Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет” говорит о том, что большая ответственность за развитие выгорания в организации лежит на руководителе, потому что существуют такие рабочие места и ситуации, которые, в некотором смысле, просто созданы для выгорания. Большинство людей, работающих в этих местах, очень уязвимы. Они находятся в высоко-стрессовых ситуациях, где от них ожидается высокий уровень выполнения работы, и где они имеют небольшой контроль над тем, что или как они делают. К числу таких профессий относится и профессия педагога. [18]

В этой же статье К. Чернисс отмечает, что выгоранием страдают не только люди, но и организации. Также как и у индивидуума, страдающего от выгорания, в организациях проявляются различные симптомы этого явления, они следующие:

- высокая текучесть кадров;
- снижение вовлеченности сотрудников в работу;
- поиск “козла отпущения”;
- антагонистический групповой процесс и наличие парных группировок;
- режим зависимости, проявляющийся в виде гнева на руководство и проявлении беспомощности и безнадёжности;
- развитие критического отношения к сотрудникам;
- недостаток сотрудничества среди персонала;
- прогрессирующее падение инициативы;
- рост чувства неудовлетворенности от работы. [18]

Доктор К. Маслач подчеркивает, что выгорание – это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а “эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением”. [9]

Стресс включает и физиологические, и психологические компоненты. С его помощью организм как бы моби-

лизует себя целиком на приспособление к новой ситуации, приводя в действие неспецифические защитные механизмы, обеспечивающие сопротивление или адаптацию.

Основные черты психического стресса:

1) стресс – состояние организма, его возникновение предполагает взаимодействие между организмом и средой;

2) стресс – более напряженное состояние, чем обычное мотивационное, оно требует для своего возникновения восприятия угрозы;

3) явления стресса проявляются, когда нормальная адаптивная реакция недостаточна.

По словам К. Маслач, выгорание можно приравнять к дистрессу в его крайнем проявлении и к третьей стадии общего синдрома адаптации – стадии истощения, однако момент, когда стресс переходит, ясно не определен. Причинами возникновения синдрома эмоционального выгорания является несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его реальными возможностями.

Эмоциональное выгорание – динамический процесс, и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, налицо все три фазы стресса:

1) нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы нарастающего эмоционального выгорания. Так, у индивидуума, подверженного выгоранию первой степени, проявляются умеренные, недолгие и случайные признаки заботы о себе, например, путем расслабления или организации перерыва в работе.

На второй стадии выгорания симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер, и труднее поддаются коррекции. Профессионал может чувствовать себя истощенным после хорошего сна и даже после выходных. Орел В.Е. отмечает, что перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели. [14]

Признаки и симптомы третьей стадии выгорания являются хроническими. Могут развиваться физические и психологические проблемы типа язв и депрессии; попытки заботиться о себе, как правило, не приносят результата, а профессиональная помощь может не давать быстрого облегчения. Профессионал может подвергать сомнению ценность своей работы, профессии и жизни как таковой. Для профилактики синдрома профессионального выгорания существуют два подхода. Ими являются саморегуляция и релаксация.

Саморегуляция — это управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

Релаксация — это метод, с помощью которого можно частично или полностью избавляться от физического

или психического напряжения.

Рекомендуются следующие способы саморегуляции психического состояния – смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном, фотографий, других приятных или дорогих вещей; «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах; вдыхание свежего воздуха; чтение стихов; высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Для релаксации существует целый ряд упражнений – релаксаций. Они необходимы для снятия усталости и обретения состояния стабильности, уверенности в себе.

Эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом с ними. Это и близкие родственники, и друзья, а также ученики, которые попросту вынуждены находиться рядом, и поэтому становятся заложниками синдрома.

Чтобы избежать синдрома эмоционального выгорания, рекомендуется в целях направленной профилактики:

1) стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;

2) учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;

3) проще относиться к конфликтам на работе;

4) не пытаться быть лучшим во всем, так как работа – это только часть жизни.

Литература

1. Аникеева, Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникеева – М.: Просвещение, 1989. – 356 с.
2. Антилогова, Л.Н. Этико-психологические аспекты труда учителя / Л.Н. Антилогова – Омск, 1992. – 152 с.
3. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко – М.: Информационно-издательский дом «Филин», 1996. – 472 с.
4. Вяткин, Б.А. Специальные способности в структуре индивидуальности учителя / Б.А. Вяткин, Т.М. Хрусталева – Вопросы психологии №4, 1994. - С. 23-25.
5. Гонаболин, Ф.Н. Психология / Ф.Н. Гонаболин – М., Просвещение, 1973.
6. Иевлева, С., Шаталова, Т. Когда обожжены нервы / С. Иевлева, Т. Шаталова – Статья, 2003. – Интернет. <http://yandex.ru/yandsearch?text>.
7. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин – ПИТЕР, С.-Петербург, 2002. – 221 с.
8. Колесников, Л.Ф. Резервы эффективности педагогического труда / Л.Ф. Колесников – Новосибирск, 1985.- 251 с.
9. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач – Статья, 1978. – Интернет. <http://psy.piter.com>.
10. Мильруд, Р.П. Формирование эмоциональной регуляции поведения учителя / Р.П. Мильруд – Вопросы психологии № 6, 1987.- с. 47
11. Митина, Л.М. Эмоциональная гибкость учителя / Л.М. Митина, Е.С. Асмаковец – М.: издательство «Флинта», 2001. - 192 с.
12. Мудрик, А.В. Учитель: мастерство и вдохновение / А.В. Мудрик – М., «Просвещение», 1986. – 113 с.
13. Симонов П.В., Русалова М.Н., Преображенская Л.А., Вандиан Г.Л. Фактор новизны и асимметрия деятельности мозга // Журн. высш. нервн. деят-ти. 1995. Т. 45. № 1. – С. 13-17
14. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел – Журнал практической психологии и психоанализа, №1/Т.1, 2001. – с. 90-101
15. Рогов, Е.И. Учитель как объект психологического исследования / Е.И. Рогов – М., ВЛАДОС, 1998. 494 с.
16. Трунов, Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме / Д.Г. Трунов – Журнал практического психолога, № 5, 1998. - С. 7-10.
17. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк – Ж. «Вопросы психологии», № 6, 1994. – С. 57-64 .
18. Чернисс, К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет / К. Чернисс – Статья, Интернет. www.enilog.broom.ru65
19. Шитова, И.Ю. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения / И.Ю. Шитова – Интернет, 2002. <http://www3.crimea.edu/tnu/magazine/scientist/edition3/n03018.html>