

ПРОБЛЕМА ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.Н. Обносов,¹

канд. психол. наук,

доцент кафедры педагогики и психологии

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,

г. Мичуринск, Россия

Аннотация: В статье показана зависимость процесса эмоционального выгорания от характера личностных реакций на возникающие трудности, от уровня самооценки, от отношений, сложившихся в данной социальной группе.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, агрессивность, фрустрация, самооценка, коллектив.

¹ Обносов В.Н.. vobnosov@ mail.ru.ibm 359

Представители профессий, требующих постоянного и достаточно интенсивного общения с другими людьми, после определенного

периода трудовой деятельности могут столкнуться с явлением эмоционального выгорания. В качестве основных его симптомов выступает эмоциональная опустошенность, желание свести до минимума свои социальные контакты, утрата интереса к работе, нежелание вносить в нее какие-либо, даже рациональные изменения. Трудовая деятельность сводится к вынужденному, стереотипному и наименее трудоемкому выполнению самых необходимых обязанностей. Основными мотивами работы является избегание наказания, а у наиболее ответственных работников – чувство долга, связанное с имеющимися у них нравственными установками, долга по отношению к близким, коллегам, администрации.

Продуктивность работы при этом заметно снижается, увеличивается время на выполнение тех операций, которые раньше не вызывали особого труда, возрастает количество ошибок, творческие решения становятся очень редкими. На фоне хронического утомления, с одной стороны, усиливается конфликтность, а с другой – возрастает равнодушие к тем людям, которым надо помогать в силу профессиональных обязанностей. Радость от работы становится очень редким явлением.

Даже справедливые указания на недостатки в работе могут вызывать скрытую или явную агрессивную реакцию или реакцию фрустрации: чувство безнадежности, бесперспективности, стремление все бросить и отказаться от работы, не считаясь с последствиями.

В более широком контексте эмоциональное выгорание можно рассматривать как проявление неврастенического и, отчасти, истерического невроза, имеющее как физиологические, так и социально-психологические основания [1. с. 10].

Эмоциональное выгорание не связано напрямую с возрастными изменениями и стажем работы как таковым: оно может наблюдаться у

молодых людей, в то время как старшие их коллеги такого выгорания не испытывают. Безусловно, длительная и напряженная работа на пределе возможностей человека, при нарушении необходимых гигиенических норм может нарушить эмоциональную стабильность даже у людей с самой устойчивой психикой, однако вероятность нервных срывов тесно связана со сложившимся стереотипом личностного реагирования на возникающие трудности. В этом плане мы можем остановиться на четырех типичных реакциях.

1. Агрессивная реакция. В данном случае при столкновении с трудностями человек стремится найти мнимого виновника этих трудностей, козла отпущения, на которого можно выплеснуть все свое недовольство. Такая реакция дает временную эмоциональную разрядку и повод не решать проблемы, которые якобы кем-то созданы. При этом сохраняется достаточно высокая самооценка и достигается освобождение от чувства вины. Такая агрессивная реакция в определенной степени замедляет процесс эмоционального выгорания и позволяет человеку сохранять свой положительный Я-образ за счет обвинения других.

2. Реакция фрустрации. Сталкиваясь с трудностями, человек впадает в глубокое уныние, не видит возможности их преодолеть, возникает ощущение своей полной беспомощности, несостоятельности, бессилия. При этом резко снижается продуктивность умственной деятельности, не замечаются даже очевидные варианты решения проблемы. Деятельность приобретает хаотичный характер, начинает сводиться к стереотипному повторению одних и тех же непродуктивных действий или же блокируется полностью (ступор). В отдельных случаях возникает паника, которая может привести к необдуманным и опасным поступкам.

Часто переживаемое состояние фрустрации не только в значительной степени снижает самооценку, деформирует личность, но и очень плохо сказывается на общем состоянии организма и является одним из главных факторов, определяющих эмоциональное выгорание. Совестьливый, ранимый,

самокритичный человек с невысокой самооценкой оказывается в этом случае наименее защищенным.

3. Реакция «страуса». Когда возникает проблема, человек стремится, насколько возможно, не принимать ее всерьез, не замечать, вести себя так, как будто никаких трудностей не существует. Иногда он начинает активно заниматься какой-то другой работой, подчеркивая ее важность и необходимость, но это сознательно или подсознательно делается для того, чтобы уйти от трудного, напряженного и порой мучительного труда по решению действительно жизненно важной задачи. При этом человек защищает себя от упреков в лени и бездействии – он действительно много и напряженно работает. Подобная «псевдодеятельность» является одним из защитных механизмов сохранения его высокой самооценки.

Обилие различных бюрократических документов отчасти решает проблему трудовой занятости, но в тоже время позволяет большой категории работников ощущать себя нужными и значимыми людьми, занимающимися важным делом. Подобная иллюзия во многом замедляет процесс их эмоционального выгорания, но если вдруг приходит настоящее осознание пустоты, бессмысленности и даже вредности такой работы, то это может привести к эмоциональным срывам и даже глубоким личностным кризисам.

4. Конструктивная реакция. Эта реакция характерна для зрелой, волевой личности. Сталкиваясь с трудностями, такой человек стремится понять, какова их причина, чего он не учел в своей работе, какие действия нужно предпринять, кого можно подключить к решению проблемы в случае необходимости. Человек с конструктивным типом реакций не склонен обвинять других, даже если они допускают ошибки, он стремится к сотрудничеству, к достижению реального результата, а не мнимой победы над окружающими. Он не склонен и к самообвинению, предпочитая ему трезвый анализ своих ошибок, без которых трудно обойтись в серьезном деле. Порученная работа не откладывается на долгий срок, для конструктивной личности не требуется периода «раскачки», но в тоже время

такой работник избегает спешки, штурмовщины, не загоняет себя до изнеможения и позволяет себе отдыхать. Естественно, что при таком типе работы риск эмоционального выгорания значительно снижается.

Процесс эмоционального выгорания нельзя рассматривать только на физиологическом уровне, сводить его к обычному переутомлению при недостаточном отдыхе. Здесь задействованы глубокие личностные механизмы, личностные психологические образования. Например, процесс эмоционального выгорания идет более интенсивно, если деятельность, которую выполняет человек, приводит к постоянному снижению его самооценки, ощущению своей никчемности, неполноценности, униженности. Постоянное ощущение страха, нестабильности, неуверенности в завтрашнем дне также оказывает свое разрушительное воздействие на психику и организм в целом. Напротив, ощущение значимости, нужности, востребованности, видение своих перспектив в данной деятельности, ощущение личностного и профессионального роста позволяет в течение многих лет работать, сохраняя физическое и психическое здоровье.

Нельзя не обратить внимания и на психологический климат социальной группы, в которой работает человек. Мы здесь сознательно не употребляем термин «коллектив», потому что коллектив – это социальная группа наивысшего уровня развития. В ней существуют отношения равноправия, постоянной взаимопомощи, взаимной ответственности, реальной выборности и сменяемости руководства. В настоящем коллективе ценят и уважают каждого человека, проявляют к нему разумную требовательность, но в тоже время знают его проблемы, его нужды и стремятся помочь ему. В коллективе каждый человек должен иметь возможности профессионального и личностного роста, возникающие противоречия разумно разрешаются, сохраняя честь и достоинство каждого человека. В такой группе человеку хочется жить и работать, с течением времени дружеские связи укрепляются, коллектив становится родным. У членов коллектива преобладают стенические эмоции и чувства, повышающие жизненный тонус,

усиливающие работоспособность, облегчающие взаимодействие. Зная это и сталкиваясь со случаями эмоционального выгорания, надо обязательно обратить внимание на характер отношений в данной социальной группе. Бывает, что они не только далеки от идеала, но оказывают явное разрушительное воздействие на психику. Поэтому формирование настоящих коллективистических отношений в учебных классах, в педагогической среде является важным условием жизненного и профессионального долголетия. Каждый педагог должен задуматься: не ведет ли его стиль работы к разрушению собственного здоровья и не способствует ли он эмоциональному выгоранию своих коллег?

Список литературы

1. Обносков В.Н. Эффективность обучения и проблема нервно-психических перегрузок /В.Н. Обносков, Е.П. Обносков // Материалы педагогических чтений 29 марта 2004 г. – Мичуринск, МГПИ, 2004. С. 8 – 14.

PROBLEM OF PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT IN PEDAGOGICAL ACTIVITY

V. N. Obnosov²

Scientific supervisor, candidate of psychological Sciences, associate Professor of
pedagogics and psychology
Michurinsk State Agrarian University,
Michurinsk, Russia

Abstract: The article shows the dependence of the process of emotional burnout on the nature of personal reactions to the difficulties that arise, on the level of self-esteem, on the relationships that have developed in this social group.

Keywords: emotional burnout, aggressiveness, frustration, self-esteem, team.

² Обносков В.Н., . vobnosov@ mail.ru.ibm 359