

Один из факторов, влияющих на эмоциональное выгорание у педагогов и педагогов-психологов - это оценка, которую педагог выносит сам себе, характеризуя эффективность своего труда. Педагогические профессии относятся к помогающим профессиям, и в эти профессии приходят люди, для которых смысл жизни связан с помощью другим, с преобразованием культурной и нравственной среды вокруг себя. В случае не возможности реализовать полностью эти цели, они могут переживать субъективное ощущение профессиональной неэффективности, отрицательные эмоции вины, стыда, огорчения, подавленности, угнетенности, раздражения по отношению к самому себе и другие негативные эмоции, что влечет эмоциональное и профессиональное выгорание.

Поэтому для профилактики профессионального выгорания чрезвычайно важно 1) изучать психологические причины, по которым у педагогов самооценка и оценка результатов труда может не соответствовать реальности, 2) формировать адекватные критерии профессионализма и профессиональной успешности, 3) исследовать и предлагать методы оценки и самооценки, которые педагог мог бы использовать самостоятельно, анализируя свою деятельность.

Все эти три направления работы помогут педагогу быть более реалистичным в оценке своей профессиональной эффективности. Более того, они являются необходимыми компонентами таких методов работы, направленных на повышение уровня профессиональной компетентности, как работа с профессиональным супервизором, работа в группе равных, а также собственный самоанализ.

В этих тезисах предлагаются к рассмотрению 1) некоторые концепции, которые могут быть использованы для понимания личностных причин, по которым педагоги недооценивают свою профессиональную эффективность 2) некоторые специфичные профессиональные знания, необходимые для формирования адекватной оценки и самооценки педагогического труда.

Рассмотрим прежде всего личностные причины недооценки профессиональной эффективности.

1. Недооценка профессиональной эффективности прежде всего связана с завышенными

требованиями. Завышенные (в том числе профессиональные) требования к себе предъявляют, как правило, педагоги, имеющие установку достигать идеального 100% результата в любой сфере деятельности. В транзактном анализе такая установка называется драйвер «быть совершенным». Если педагоги с драйвером «будь совершенным» не могут достичь этого идеального результата, то испытывают фрустрацию и стресс. Также для них характерно не прощать себе совершенные ошибки, что также становится фактором для стресса.

Один из способов помочь таким педагогам - давать специальные знания, благодаря которым у них могло бы развиваться профессиональное понимание объективных причин, влияющих на эффективность их работы. Например, что совершенно нормально, если кого-то он не сможет научить, перевоспитать, оградить от вредного влияния и т.п., что они не могут быть эффективны в 100 % случаев.

Так же может быть полезным для педагогов, которые работают с подростками, принимать во внимание, что в данном возрастном периоде дисбаланс физического состояния, обусловленный неравномерным интенсивным ростом, часто приводит к эмоциональному дисбалансу. Это в свою очередь приводит к эмоциональной неустойчивости, слабой предсказуемости действий и поступков, не всегда адекватной оценке своего поведения. Подростки могут действовать противоречиво, непоследовательно, в одном случае абсолютно как взрослые люди, а в другом случае как незрелые и инфантильные. Поскольку подросток только формирует Я-концепцию и не имеет ясного представления о самом себе, он может быть весьма уязвим для самых незначительных критических замечаний. Все перечисленные факторы формируют основу для нестабильности и педагогического влияния, которая может быть расценена педагогом как знак его неэффективности.

Одновременно с формированием ясных представлений об особенностях подросткового возраста важным видом помощи для таких педагогов будет участие в тренингах личностного роста, так как преобладающим в формировании завышенных критериев оценки является все же личностный фактор. Существенную помощь могут оказать также супервизор или ведущий группы профессиональной поддержки или коллеги из группы равных.

2. Вторая личностная причина, приводящая к разочарованности в своем профессионализме – это установка на получение быстрого результата. В случае отсутствия быстрого результата педагог с такой установкой будет испытывать разочарование. Желание получения быстрого результата характерно для педагогов,

находящихся значительную часть времени в эго-состоянии Ребенка, и меньшую часть времени – в эго-состоянии Взрослого или Родителя. Именно внутренний Ребенок - та наша часть, из которой мы хотим получить сразу все и немедленно и не умеем ждать, а тем более - планировать поэтапно деятельность и систематически следовать плану для достижения цели. Педагогов такого типа важно научить анализировать, в каком эго-состоянии они находятся в тот или иной момент времени. Также осознание поэтапности, а иногда и необходимой повторяемости предыдущих этапов работы может стать в этом случае важной частью профилактики «синдрома выгорания». Сюда же относится умение от начала и до конца работы оставаться в пределах тех целей и задач, которые были установлены в начале. Выход за пределы, расширение задач также часто обусловлено желанием ребенка «Схватить все сразу». Результативность такой стратегии отражена в народной мудрости «За двумя зайцами погонишься – ни одного не поймаешь».

Для педагогов такого типа для профилактики профессионального выгорания также важно участие в тренингах личностного роста и супервизии собственной работы.

Хорошим подспорьем этих для таких педагогов в оценке их эффективности будет концепция внутреннего психологического темпа и возможного темпа личностных изменений. На сегодняшний день педагоги не всегда осознают, что для каждой личности характерен свой темп изменения, научения. Часто педагог оценивает изменения в ребенке как незначительные (и чувствует неудовлетворенность своим трудом), в то время как для ребенка с его темпом это может быть существенный скачок в развитии. Желание получить от ребенка максимальные, но не всегда соответствующие индивидуальности ребенка результаты «подстегивается» также предлагаемыми образовательными стандартами и ожиданиями родителей, стремящимися в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда сделать своих детей максимально конкурентноспособными.

Существует также ряд других психологических установок, приводящих к эмоциональному выгоранию, например, 1) установка делать работу самостоятельно, не обращая в трудную минуту к коллегам за помощью и поддержкой. 2) установка оказывать помощь другим любой ценой, без учета собственных потребностей и физических ресурсов, 3) установка осуществлять несколько дел или проектов одновременно. Эти установки «заставляют» специалиста для поддержания хорошего самочувствия выполнять работу слишком дорогой ценой, что влечет за собой перегрузки и соответственно и профессиональное выгорание. Здесь, однако, мы не рассматриваем их подробно, так как они не имеют непосредственной связи с самооценкой работы.

Теперь рассмотрим проблему объективных критериев профессионализма педагога. Для формирования таких критериев необыкновенно важной является концепция границ профессиональной компетенции, еще не занявшая достойного места в российской психологии. Между тем при определении профессиональной эффективности во взаимодействии с учеником, воспитанником, прежде всего необходимо определить, действительно ли эта проблема находится в компетенции профессионального педагога, или она относится в сферу компетенции специалиста из другой помогающей профессии. Педагогам важно научиться определять границы своей компетентности и учиться понимать, что в некоторых случаях коррекция поведения и личности ребенка не входит ни в их компетенцию, ни в их должностные обязанности. Например, встретившаяся им проблема может быть в компетенции школьного психолога, нарколога, психотерапевта, дефектолога, социального работника, логопеда, возможно врача-педиатра, невропатолога или психиатра, или даже милиционера! Педагогу важно научиться определять, к какой области приблизительно относится имеющаяся проблема, и активно обращаться к другим специалистам за консультацией, направлять к ним родителей и ребенка. В данном случае эффективность педагога определяется адекватной и своевременной переадресацией проблемы другому специалисту.

Умение понимать границы своей профессиональной компетентности должно являться частью основных учебных курсов. Оно также может формироваться через супервизию.

Существуют еще некоторые специфичные области профессионального знания, необходимые педагогам для формирования адекватных критериев своей профессиональной эффективности.

В частности, педагогам необходимо научиться опознавать сигналы, предшествующие включению в манипулятивные взаимодействия и «психологические игры» с детьми. Например, таким часто встречающимся сигналом является вербальное выражение «...да, но...». Оно означает неосознанное психологическое сопротивление партнера по общению решению проблемы, что выражается в приведении обстоятельств, мешающих ему достичь целей (Например: «Я мог бы приготовить домашнее задание, но папа включил телевизор», или «Я хочу быть спокойным, но другие дети часто меня задевают»). Скрытая цель ребенка в этом случае - не решить проблему, а доказать, что «никто не может ему помочь», то есть подтвердить свои устойчивые сценарные установки, взгляды на жизнь, сформированные ранее. Возможно также ребенок неосознанно желает доказать, что педагог не может быть для него эффективным и таким образом подтвердить свое представление, что все взрослые «плохие». Педагогу «быть эффективным» в этом случае достаточно проблематично, без специальных

навыков психологической работы. В этом случае понимание педагогом границ своей профессиональной компетентности и своего профессионального влияния и даст ему возможность спокойно относиться к тому, что он не смог в данной ситуации помочь ребенку.

Резюмируя, можно сказать, что необходимо помогать педагогам вырабатывать объективные критерии, которые педагог мог бы использовать для оценки результативности своей профессиональной деятельности, вместо того, чтобы продолжать использовать старые критерии, которые носят скорее оценочный (личностный) характер.

К сожалению, в тезисах невозможно описать все аспекты, влияющие на эмоциональное выгорание, с которыми может встретиться педагог. В данных тезисах анализировались лишь те факторы эмоционального выгорания, которые влияют на оценку эффективности педагогом своего труда. Анализ своей профессиональной деятельности совместно с квалифицированным супервизором значительно облегчает процесс работы, помогает осознать свой профессиональный стиль, использовать его сильные стороны и трансформировать слабые. Он также делает возможным расширение выборов в поведении и использовании различных педагогических тактик в работе с учениками и воспитанниками. Все это в свою очередь может стать и является профилактикой профессионального выгорания.

Литература:

1. Ян Стюарт, Вэнн Джойс. Современный транзактный анализ. Издательство «Социально-психологический центр», Санкт-Петербург, 1996.
2. Stewart Ian and Joines Vann. TA Today. A New Introduction to Transactional Analysis. Nottingham: Life space 1987

Сведения об авторах:

Соковнина М.С.,- психолог, член Санкт-Петербургского объединения транзактного

*анализа, филиала Европейской ассоциации Транзактного Анализа
Соболева Е.С. практический психолог, член Санкт-Петербургского объединения
транзактного анализа, филиала Европейской ассоциации Транзактного Анализа,
PTSTA(P)*

Опубликовано в сборнике:

*Служба практической психологии в системе образования. Выпуск 8. Научные сообщения
в городской научно-практической конференции. Научные редакторы доктор
психологических наук, профессор А.К. Колеченко, старший преподаватель Н.В.Пунченко.
– Спб.: СПбАППО, 2004, 311 с., стр 272-277*