

Способы профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала вуза

Егорова А.Ю.

Эмоциональное выгорание с точки зрения системного подхода предстает как сложное, целостное, полифункциональное и полиструктурное явление, что ориентирует на исследование многообразных путей и способов регуляции поведения, в том числе, профилактики профессиональных деструкций преподавателя вуза как субъекта профессиональной деятельности.

При этом эмоциональное выгорание как объект исследования имеет внешние и внутренние стороны познания, которые всегда находятся в единстве, взаимопроникновении и внутреннее здесь является определяющим источником развития личности и деятельности. Соответственно выбор преподавателем направлений, технологий, путей и способов профилактики синдрома эмоционального выгорания должен быть обусловлен учетом влияния на данный процесс внутренних факторов и внешних условий в единстве их взаимодействия.

Поскольку зарождение и развитие синдрома эмоционального выгорания определяется воздействием совокупности внешних (средовых) и внутренних (субъективных) факторов – источников, движущих сил, то и ведущими сферами его профилактики должны стать указанные факторы, а также индивидуальные (психологические, физиологические, профессиональные и др.) особенности конкретного индивида.[7]

Имеющиеся в настоящее время предложения относительно преодоления профессиональных деформаций опираются на сложившиеся представления о причинах их возникновения, содержании профессиональных деформаций, а также на выделенные симптомы. Полученные учеными результаты позволяют сделать вывод о том, что в большинстве случаев механизм профилактики зеркально отражает механизм возникновения профессиональной деформации (то есть профилактическое, либо корректирующее воздействие направлено на возможные, основные причины возникновения и развития изучаемого феномена).

Выделяют следующие направления предупреждения развития нежелательных эмоциональных состояний:

– повышение коммуникативных умений с помощью активных методов обучения (социально-психологические тренинги, деловые игры);

– обучение эффективным стилям коммуникаций и разрешению конфликтных ситуаций;

– тренинги, стимулирующие мотивацию саморазвития, личностного и профессионального роста;

– антистрессовые программы и группы поддержки, ориентированные на личностную коррекцию самооценки, уверенности, социальной смелости, эмоциональной устойчивости и психофизической гармонии, путем овладения способами саморегуляции и планирования личной и профессиональной карьеры [3].

В целом управление процессом профилактики и предупреждения возникновения проявлений синдрома эмоционального выгорания требует комплексного подхода, органичного сочетания внешних и внутренних средств воздействия на причинно-следственные связи между названными факторами.

Если истоки эмоционального выгорания видятся в формализованных условиях работы, рекомендуется создание креативной среды. Если эмоциональное выгорание не осознается преподавателем, рекомендуется вывести его на уровень осознания, развития рефлексии и т.п.

Профилактика рассматривается как система предупредительных мер не только психологического, но и непсихологического характера. Считается, что пути и направления профилактической должны включать:

- психологические аспекты (различного рода тренинги и т.п.);
- педагогические аспекты (профессионально-развивающая среда);
- медицинские аспекты (лечебно-профилактические мероприятия);
- досуговые мероприятия. [1]

Такое представление о профилактике затрагивает одну из ключевых проблем современной психологии – понимание организации индивидуальных особенностей человеческой деятельности, возможностей регуляции функциональных состояний, своеобразия жизненного пути личности. То есть особую значимость в обеспечении профилактики, предупреждения синдрома эмоционального выгорания преподавателя занимают регуляторные процессы, и, прежде всего, саморегуляция. Эффективность данного процесса будет обеспечиваться взаимодействием регуляторных механизмов в триаде «личность – состояние – деятельность». [4]

По мнению В.И. Моросановой на саморегуляцию, которая, является функциональным средством субъекта, позволяющим ему мобилизовывать свои личностные и когнитивные возможности для реализации собственной активности, в том числе, в направлении профилактики появления

нежелательных переживаний, состояний, свойств, отношений. Поэтому процессы саморегуляции, в том числе предупреждение синдрома эмоционального выгорания, мы рассматриваем как внутреннюю целенаправленную активность педагогического персонала вуза, которая может быть успешно реализована только системным участием самых разных процессов, явлений и уровней его психики. [2]

Решение проблемы изучения сути социально-психологических технологий профилактики эмоционального выгорания преподавателя вуза на методологическом уровне опиралось на разработанные в различных научных психологических школах направления исследования феномена «саморегуляция», в частности, - концепции регулирования состояний А.О. Прохорова и системно-деятельностной концепции психической саморегуляции функциональных состояний Л.Г. Дикой.

Опираясь на научные идеи А.О. Прохорова, выделим два основных типа стратегий поведения преподавателя, направленных на профилактику нежелательных эмоциональных состояний в профессиональной деятельности – деятельностно-ориентированную и эмоционально-ориентированную стратегии, которые будут определять разную степень устойчивости личности к развитию неблагоприятных функциональных состояний, а также к трудностям и неудачам в профессиональной деятельности, особенно в экстремальных условиях.

При этом мотивационно-целевые детерминанты будут определять общую направленность процесса предупреждения негативных эмоциональных состояний, а формирование и реализация стратегий их профилактики будет определяться, в первую очередь, способами и приемами ориентации на деятельность или на состояние человека. То есть более глубоким основанием успешной реализации профилактических способов и приемов будут служить технологии и механизмы саморегуляции преподавателя. [5]

В этом контексте регуляция и профилактика нежелательного негативного психического состояния может быть обеспечена чаще через цепь переходных состояний (актуализация «другого» состояния и переживание «нового» психического состояния), реже – без промежуточных звеньев. Соответственно переход от состояния к состоянию осуществляется при использовании различных психорегулирующих способов и приемов, от простых до сложных.

Информация о достижении желаемого состояния, т.е. насколько переживаемое состояние соответствует искомому, реализуется при помощи обратной связи. Благодаря рефлексии, образу актуального и желаемого

состояния осуществляется оценка, сличение актуального с искомым и, соответственно, в случае необходимости, субъектом вносятся коррекция в применяемые способы и приемы саморегуляции. Очевидно, что процесс осознается и связан с активностью сознания. Процесс регуляции совершается при участии психических процессов (и не только восприятия, но и представлений, мнемических процессов, мышления и др.), с опорой на психические свойства (характер, темперамент и пр.).

Проведенный теоретический анализ по проблеме профилактики синдрома эмоционального выгорания специалиста позволяет констатировать, что имеющиеся на сегодняшний день работы по данной проблематике построены, главным образом, в логике психофизиологического подхода. Между тем, представляется достаточно очевидным, что в прикладном аспекте существенное значение в контексте решения проблемы эмоционального выгорания преподавателя вуза имеют психолого-педагогические технологии. [6]

Подтверждение этому находим и в традиционных направлениях стресс-менеджмента в управлении человеческим капиталом организаций. Описывая профилактические мероприятия на персональном уровне, ученый обоснованно выделяет важные направления работы:

- проектирование профессионального развития личности;
- психологическая консультативная поддержка в целях снижения индивидуальной уязвимости к стрессу и повышение устойчивости к профессиональным и организационным стрессам;
- обучение сотрудников приемам психической антистрессовой регуляции;
- внедрение адаптационных мероприятий для молодых или новых сотрудников – «вхождение» в организацию – знакомство с организационной и функциональной спецификой организации.

Таким образом, указанные направления, непротиворечиво интегрируют как психологические, социальные, управленческие, так и педагогические аспекты реализации профилактических мероприятий по предупреждению синдрома эмоционального выгорания преподавателей вуза.

Литература

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности: психологический практикум / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
2. Водопьянова Н.Е., Страченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 336 с.

3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ИНФРА-М, 2008. – 464 с.
4. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. СПб.: Питер, 2001. 752 с: ил. (Серия «Мастера психологии»).
5. Михалкина Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы // Мотивация и оплата труда. - 2014. - №1. – 10 с.
6. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях: Психологический журнал. – М.: Наука, 2002. – Т. 23. – № 3. – 85 с.
7. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания: Медицинские новости. 2002.- №7. – 22 с.