



НЕУДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ УЧИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ: МОЖНО ЛИ ЕЁ ПРЕОДОЛЕТЬ?



Мargarита Лукьянова,
заведующая научно-исследовательской лабораторией психолого-педагогической и социологической диагностики Ульяновского института повышения квалификации и переподготовки работников образования, доктор педагогических наук

Счастлив человек, который утром с радостью идёт на работу, а вечером с радостью возвращается домой. Надо ли говорить, какое важное место в жизни каждого из нас занимает профессиональная деятельность. В ней – источник достоинства, возможность реализовать свои разнообразные способности, личностный потенциал, она даёт широкий круг общения. Между тем с сожалением приходится констатировать, что достаточно большое количество учителей испытывает неудовлетворённость своей деятельностью, в которой нередко преобладают негативные эмоции, накапливаются раздражение и горечь, нарастает физическая и эмоциональная усталость. Почему всё это происходит?

Причины тому разные, и у каждого учителя неудовлетворённость (как явление временное, ситуативное или затянувшееся, ставшее хроническим) вызвана конкретными обстоятельствами. Тем не менее, не претендуя на полноту и основательность классификации, обозначим типичные причины неудовлетворённости, чаще всего называемые учителями:

- недостаточное материальное и моральное вознаграждение за тяжёлый педагогический труд;
- неуважительное отношение к учителю со стороны учеников и низкий престиж профессии в обществе;
- жёсткость, чрезмерная требовательность, а порой и грубость администрации;
- многообразии требований и обязанностей, возлагаемых на педагога, и столь же многообразная и многоуровневая ответственность (причём не только за себя и учеников, но почему-то и за родителей).

Этот перечень можно продолжать...



Неудовлетворённость свидетельствует и о возникших отклонениях, нарушениях в профессиональном развитии. Ими могут быть:

- отставание, замедленный профессиональный рост, например, из-за болезни, длительной нетрудоспособности;
- несформированность компонентов профессиональной деятельности, таких, как мотивация, средства и способы труда, самоконтроль и самоанализ, что снижает уровень профессионализма, квалификации, затрудняет работу;
- бедность профессионального общения из-за усталости, монотонии, напряжённости;
- утрата нравственной значимости труда, ценностных его смыслов;
- ослабление прежних профессиональных качеств — снижение работоспособности, падение интереса к работе, замедленность реакции, профессионального мышления в критических ситуациях.

Неудовлетворённость делом и собой свидетельствует о профессиональном кризисе, что может происходить на любых возрастных и профессиональных этапах деятельности учителя. В этом случае неудовлетворённость провоцируется внутренними причинами, когда учитель существенно пересматривает профессиональные ценности, мотивы, заново осознаёт смысл педагогического труда. Кризис наступает, когда привычное, освоенное в профессии уже не удовлетворяет, а новое ещё не найдено, и появляется ощущение истощенности своих деловых и личностных возможностей. Если справиться с кризисом как естественным сопровождением профессионального роста не удаётся, то могут возникнуть различного рода личностные деформации — искажение реального «образа Я», негативное отношение к себе и к другим людям.

Таким образом, проблема неудовлетворённости в профессиональной деятельности далеко не праздная и заслуживает пристального внимания прежде всего самого учителя, требует её осознания. Преодолеть состояние неудовлетворённости поможет анализ сложившейся ситуации, способность увидеть объективную картину событий, выделить те факторы, которые становятся стрессорами на рабочем месте. Важно понять: что служит причиной стрессового напряжения, неудовлетворённости именно для вас? Попробуем вычленировать эти причины:

- постоянно не хватает времени и вы ничего не успеваете из многих необходимых дел;
- слишком часто испытываете усталость;
- считаете, что у коллег получается лучше, что они достигают больших успехов;
- гораздо чаще вам приходится делать не то, что хотелось бы, а что нужно, входит в обязанности;
- вы не чувствуете уважения со стороны учеников (коллег, родителей, администрации);
- вы постоянно зажаты в тиски напряжения;
- вам не нравится большинство людей, которые вас окружают;
- вы не видите реальных результатов своей работы;

- вам не с кем поговорить о своих проблемах (вы стесняетесь или даже опасаетесь говорить коллегам о своих трудностях);
- у вас не складываются отношения с администрацией (коллегами, учениками, родителями);
- вы часто испытываете затруднение в выборе поведения в разных педагогических ситуациях.

Определите, что вас беспокоит, и внимательно отнеситесь к тем сферам деятельности, которые стрессогенны для вас, вызывают чувство неудовлетворённости. Оценка их поможет перевести такие сигналы из эмоциональной сферы в рациональную. Если вы поняли суть происходящего, то легче будет найти способы преодолеть эмоциональный дискомфорт. Вам придётся определить стратегические и тактические свои позиции, линии поведения, способы действия в сложившейся и не удовлетворяющей вас ситуации, ответить на вопросы: насколько сильна ваша потребность в «перестройке»? Готовы ли вы приложить усилия к тому, чтобы изменить ситуацию? **Эти размышления приведут вас к убеждению в том, что целесообразнее стремиться к обновлению, чем покорно следовать сложившейся ситуации, сетуя на других и ощущая постоянное недовольство собой.**

Наша профессия такова, что наряду с общими стрессогенными факторами в ней присутствует множество профессиональных стресс-факторов: постоянная повышенная ответственность и необходимость быть объектом наблюдения и оценивания, каждодневно (а то и ежедневно — на уроках) подтверждать свою компетентность, преодолевать непредсказуемость ситуаций, непостоянство деятельности (необходимость быть готовым к обсуждению любой темы, к контакту с разными аудиториями, классами, к любой форме занятия). Эта вечная изменчивость как основная характеристика педагогической деятельности и вызывает постоянную напряжённость, внутреннюю



настройку на определённое поведение, мобилизацию сил на активные и целесообразные действия, реакции. Всё это требует повышенной интеллектуальной, эмоциональной, мотивационной, волевой готовности. Можно ли воспитать в себе эту готовность к специфике профессиональной деятельности, к её изменчивости, содержательной неопределённости, а значит — и к стрессогенности. Предлагаю несколько общих рекомендаций, которые помогут вам обрести определённую стрессоустойчивость.

- Регулярно планируйте (дела календарные, текущие), чтобы не допускать дезорганизации и путаницы в намеченном.
- Признавайте и принимайте некоторые ограничения, чтобы не подвергать себя ощущению несостоятельности и несоответствия; ставьте только достижимые цели.
- Избегайте ненужной конкуренции: слишком сильное стремление к выигрыванию во многих областях жизни создаёт тревогу и напряжение, делает человека излишне агрессивным.
- Будьте положительной личностью, избегайте критиковать других, сосредоточьте внимание на положительных качествах окружающих, хвалите их за то, что вам в них нравится.

Снизить стрессогенность условий своей деятельности очень важно, но это лишь одно из направлений ваших усилий по преодолению неудовлетворённости в работе. Другое направление — осознание своих личностных особенностей, усиливающих и закрепляющих неудовлетворённость. Каковы эти особенности, индивидуальные характеристики? Вспомним некоторые из них.

Известно, что одним свойствен депрессивный (пессимистический) стиль мышления. Это специфический способ объяснять как неприятности, так и удачи, которому свойственны такие шаблоны мышления: ожидание неприятностей и неудач, неверие в добрые намерения людей. Что-то хорошее — для таких людей — лишь случайность и кратковременное явление, вокруг — одна несправедливость

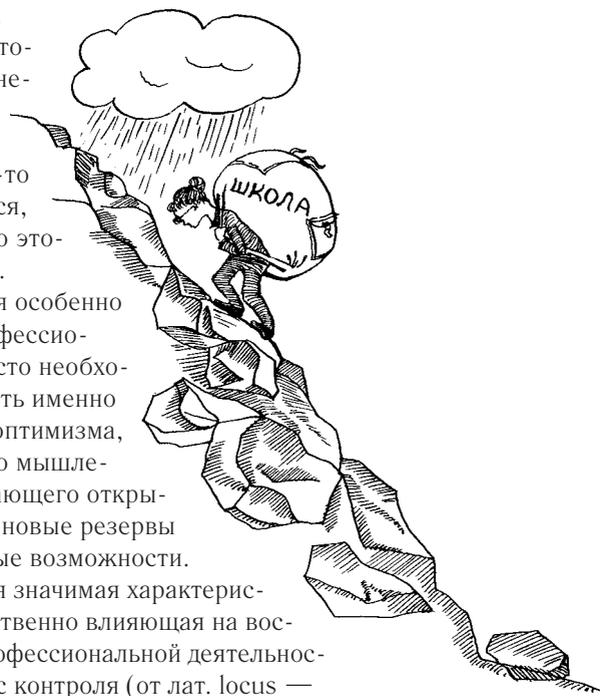
во всём и всегда; ситуация к лучшему не изменится никогда. Многочисленными исследованиями доказано, что пессимизм повышает уровень «гормонов стресса» — адреналина и норадреналина, а это ведёт к болезням и к снижению иммунитета. Человек с таким мышлением, как правило, отказывается от любых действий в ситуациях, когда требуется что-то изменить, не способен к эффективной и целенаправленной деятельности. В обществе такие люди создают негативное энергоинформационное поле, которое препятствует развитию личности и проявлению активности.

Преодолевать негативные, трудные жизненные ситуации по плечу тем, кто вырабатывает оптимистический способ мышления (саногенное, позитивное мышление). Оно характеризуется способностью человека отдавать предпочтение «хорошим» мыслям, выстраивать закономерности из тех ситуаций, когда дела шли успешно, ставить удачу себе в заслугу и делать полезные выводы на будущее. Люди с позитивным мышлением считают, что окружающий мир устроен по законам гармонии,

что в людях больше достоинств, чем недостатков, что человек, к чему-то стремящийся, обязательно этого добьётся.

Для учителя особенно важно, профессионально просто необходимо выбрать именно стратегию оптимизма, позитивного мышления, помогающего открывать в себе новые резервы и личностные возможности.

Другая значимая характеристика, существенно влияющая на восприятие профессиональной деятельности, — локус контроля (от лат. locus —





место). Имеется в виду склонность человека видеть источник управления своей жизнью, причину тех или иных событий либо преимущественно во внешней среде, либо в самом себе. У человека преобладает интернальный локус контроля, если он большей частью принимает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями. Постулаты такой личности: «Я сам отвечаю за свои успехи и неудачи», «От меня и моих поступков зависит то, как будут разворачиваться события», «Я должен и могу это сделать». В экспериментальных исследованиях установлено, что интерналы более спокойны и благожелательны, более позитивно относятся к окружающим и критично к себе.

При экстернальном локусе контроля человек приписывает ответственность внешним факторам: другим людям, судьбе, случайности, сложившимся обстоятельствам. По данным многих исследований, экстерналов отличают повышенная агрессивность, неспособность управлять своими делами и людьми. Понятно, что неудовлетворёнными чаще всего бывают те, кто в большей степени склонен винить в своих неудачах и срывах других людей, окружающую среду. **Обвинения в адрес других блокируют собственную активность, мешают сосредоточить внимание на выборе конструктивных способов собственного поведения, закрепляя тем самым и ситуацию, и состояние неудовлетворённости.** Вот небольшой тест для того, чтобы понаблюдать за этой личностной особенностью. Прочтите нижеизложенные суждения и выразите с ними своё согласие или несогласие:

- Мои успехи в учении и в последующей жизни во многом зависят от везения, от удачи, а не от моих усилий.
- Моё счастье зависит от моей судьбы и поведения окружающих.
- Я лучше выполняю порученное мне дело, если знаю, что меня контролируют.
- Если бы мне не мешали (родственники, коллеги, обстоятельства), я бы достиг(ла) в жизни большего.
- Престиж и авторитет школы полностью зависят от администрации и лично от директора.

Если среди ваших ответов преобладает согласие, то у вас, скорее всего, выражен экстернальный локус контроля, а это может затруднять анализ сложившейся ситуации и выбор адекватных способов поведения.

Советую обратить внимание на особенности, характер своего общения с окружающими — с коллегами, учениками, родителями. В каждодневном общении мы не всегда задумываемся над тем, от каких качеств нашей личности и поведения зависит впечатление окружающих о нас. Однако, наверное, у каждого из нас в той или иной степени есть опыт взаимодействия с «лёгкими» и «тяжёлыми» людьми. Вы замечали, кем бываете в общении чаще всего — «тяжёлым» или «лёгким» человеком? Может, иногда бывает так, что окружающие стараются отойти от вас на «безопасное» расстояние, прервать побыстрее начатый разговор или вообще его избежать? В ре-

зультате возникает неудовлетворённость подобными контактами, она даже может закрепиться надолго, если такие деструктивные ситуации в общении повторяются слишком часто.

Вот вкратце особенности «тяжёлого» человека. Он, как правило, всегда недоволен собой, жизнью, окружающими. Часто бывает сварлив, брюзжит, обвиняет, бранится. Он несёт внутреннюю тяжесть в самом себе, задавая себе тем самым соответствующую жизненную и поведенческую программу. Очень часто тяжёлые люди «заикливаются» на себе, погружаются в свои внутренние состояния, производят впечатление, будто вынужденно тянут какую-то ношу и не могут от неё избавиться. Эти угнетённость и подавленность передаются окружающим, поэтому рядом с «тяжёлым» человеком обычно портится настроение.

А вот «лёгкие» люди принимают и любят жизнь в любом её проявлении, довольствуются ею вне зависимости от происходящих событий. «Всё нормально», «Всё будет хорошо», — говорят они, не застревая, не утопая в мелочных житейских делах. В общении такие люди проявляют открытость, доброжелательность, прямоту, весёлость. При этом они спокойны, надёжны, ценят время себе-седника, бережливы по отношению к своей жизни и жизни других. Нетрудно догадаться, кому из этих двух типов людей в большей степени свойственна неудовлетворённость работой, коллегами, учениками, жизнью в целом.

А ведь мы сами можем при желании управлять своим «душевым весом». Можем отказаться от каких-либо «тяжёлых» черт своего характера и стать человеком «лёгким». Надо только почувствовать и укрепить в себе жизнеутверждающее внутреннее состояние, обозначить его для себя («жизнь — самоценна!»), поддерживать его в себе. Не стоит принимать «тяжесть» от других людей; надо находить в себе силы и время радоваться достигнутому в жизни, получать удовольствие от общения с окружающими.



По мнению самих учителей, наиболее травмирующими причинами, вызывающими неудовлетворённость, становятся издержки отношений, профессионального общения, межличностного взаимодействия в процессе педагогической деятельности. Поэтому стоит поговорить и о третьем направлении собственных усилий, помогающих преодолеть ситуацию неудовлетворённости. Это — развитие своих коммуникативных умений и навыков, повышение коммуникативной культуры. Как говорил Ф. Ницше, «Помогай себе сам, тогда поможет тебе каждый». И, видимо, был прав: чтобы изменить соотношение к себе других, надо измениться самому.

Каковы же наиболее проблемные для учителя аспекты педагогического (профессионального) общения? Традиционно в течение долгих лет внимание и основные усилия учителя были направлены на удовлетворение потребностей школьников в получении информации, знаний, что на определённом этапе системы образования было вполне обоснованно. В какой-то степени это абсолютизировалось в сознании учителя. Но времена изменились, изменился социум, и учитель уже не столь авторитетный, всеобъемлющий, исчерпывающий источник информации (есть многоканальное TV, компьютер, Интернет-общение). Это надо понять и принять. Акценты во взаимодействии между педагогом и учащимися сместились. Принятие какой-либо информации от учителя сегодня может быть эффективным только на основе конструктивного общения, когда школьники признают во взрослом лице значимое, референтное, уважаемое в силу особых личностных качеств. Наиболее успешными и популярными среди современных школьников становятся учителя с более выраженной общительностью, умением устанавливать контакты с учениками с открытостью, активностью, дипломатичностью и тактом, более выраженной экспрессией, выразительностью в процессе общения. В группу признаваемых

школьниками характеристик входят также эмоциональная пластичность, высокий самоконтроль эмоций и поведения, глубина эмоциональных переживаний и в то же время интуитивность восприятия действительности, артистичность. Сегодняшней действительности соответствуют и такие качества, как повышенная уверенность в себе и в своих силах, адекватность восприятия себя и действительности, развитая внутренняя самодисциплина, адекватная самооценка. Совокупность этих качеств определяет партнёрский тип личности.

Учителю стоит расширить «зону» поиска неопробованных резервов личности в коммуникативной сфере, определить неиспользованные личностные ресурсы. Конечно, это трудно, поскольку требуется пересмотреть некоторые стереотипы своего профессионального поведения, отказаться от чрезмерной авторитарности и категоричности, от навязывания другому своего стиля общения. Но если стремление увидеть себя в общении в ином ключе, в иной роли будет достаточно сильным, то достижение результата окажется возможным. При этом не будем отрицать, что далеко не всё в профессиональном общении зависит только от личности учителя. В контактах с учениками, коллегами и родителями педагогам приходится сталкиваться с грубостью, бестактностью, иногда и с оскорблениями. Чтобы сохранить достойный уровень общения в таких ситуациях, надо уметь защитить себя — порой в жёсткой, но социально-приемлемой форме, сохранив при этом достоинство и нравственный облик. Психолого-педагогический смысл и значимость этической защиты в том, чтобы косвенно и ненавязчиво скорректировать поведение ученика, «негласно» предложить ему другой вариант поведения — этического. Педагог создаёт некий образец для подражания в ситуациях осознанного или неосознанного посягательства на достоинство личности. Смысл этической защиты и в том, чтобы сохранить

Американские психологи Артур Фриман и Роуз Довульф в книге «10 глупейших ошибок, которые совершают люди» в число этой «горячей десятки» вносят свойство человека отвечать за всё — «за чьё-то плохое настроение, за плохую погоду, за землетрясение на краю света». Естественно, что им не остаётся ничего иного, как огорчаться и расстраиваться. Учителям старшего поколения, воспитанным на таких романах, как «Я отвечаю за всё» Ю. Германа, подобная позиция во многом свойственна.



взаимоотношения, не отрезать путь к дальнейшим контактам, совместным решениям педагогических задач. Перечислю некоторые способы этической защиты:

- вопрос на воспроизведение («Повторите, пожалуйста, я не расслышала, что вы сказали»). Как правило, негатив после такого вопроса не воспроизводится, а звучат варианты фраз в общепринятых и более приемлемых формах);
- наивное удивление («Разве такое возможно? Могу ли я верить своим ушам?» Такое замешательство может быть выражено как вербально, так и невербально);
- взять вину на себя и истолковать причины этического нападения собственными просчётами, какой-либо своей слабостью («Наверное, я вас обидела, иначе вы бы...», «Возможно, я вела себя не так, как следовало бы...» — функция оценки как бы перекладывается на другого, а собственное положение укрепляется за счёт некоторой уступки и уверенности в своём авторитете, достоинстве, что усиливает уважение к такому партнёру);
- ссылка на особенности характера («Мне жаль, но я не умею и не могу разговаривать в таком тоне», «Я плохо понимаю суть дела, когда кричат». Тем самым вы снизите агрессивность партнёра и «негласно» предложите ему более высокий уровень общения);
- доброжелательное толкование поступка другого человека («Наверное, вы хотели договориться со мной о том, чтобы... помочь дочери в...». Объяснение грубости, бестактности добрыми мотивами сохраняет положительное отношение к партнёру, выводит его и ставит в ситуацию осмысления своего поведения);
- противопоставление достоинств партнёра совершаемому им поступку («Я считала вас добрым человеком, а вы...», «Как может образованный, красивый человек позволять себе такое?» — эту более жёсткую форму защиты используйте с уважительной интонацией и с обязательным прекращением дальнейшего обсуждения темы);
- констатация неосознанности действий партнёра («Вы, видимо, не осознаёте, что сказали...», «Жаль, что сейчас ты не можешь понять...») Предотвращает скандальное развитие событий, выражает надежду на изменение ситуации в будущем).

Подчеркну, что **каждый из этих способов этической защиты предполагает уход от негативной оценки совершённого действия**. Задача наша в том, чтобы оставить партнёра как бы наедине со своим поступком, со сказанными словами и главное — переложить осмысление происходящего на того, кто совершает оскорбительный выпад. Возможно, каждому учителю удастся дополнить перечень этических защит, исходя из собственного опыта взаимодействия, вспомнить примеры реальных инцидентов, которые удалось приостановить, не дав им перерасти в конфликт. Способы этической защиты полезно взять на заметку всем педагогам, это позволит сохранять эмоциональное равновесие в напряжённых ситуациях общения в непредсказуемом образовательном процессе.

Очень частой причиной неудовлетворённости профессиональным общением может быть ощущение того, что человеком манипулируют, помимо его интересов и желаний (статью о том, как распознавать манипуляцию, читайте в «НО» № 1 за этот год. — *Прим. ред.*) вынуждают совершать действия, нужные манипулятору. (Таковым может быть и руководитель школы, и родитель, и коллега.)

Манипулирование человеком, как правило, содержит в себе нечто уничижительное, обидное, снижающее статус, разрушающее достоинство. Вот почему оно обычно вызывает негативные эмоции, опустошённость, недовольство собой. Признаками, свидетельствующими о манипулировании в общении, могут стать такие ситуации:

- вас запугивают, стремятся вызвать страх («Если вы не сделаете это, то...»);
- манипулятор заставляет вас переживать вину и раскаяние за то, в чём вы не виноваты («Вы один виноваты в том, что...»);
- ваш партнёр по общению пытается сделать так, чтобы вы почувствовали подавленность, неуверенность в себе, снизили самооценку («Вы такой человек, что...», «Вы всегда делаете не то, что нужно...»);
- в вас пробуждают чувство навязанного долга («Вы должны это сделать, а хотите вы этого или нет, не имеет значения»).

Как правило, цели манипулятора достаточно просты и очевидны:

- прежде всего — корысть (стремление использовать ваши силы и время, сделать вас средством достижения его целей);
- самоутверждение (доказать себе собственную силу, власть, подчёркивая слабость и несостоятельность другого).

Чтобы спасти себя от неудовлетворённости подобным общением, научитесь защищаться от манипулирования. Для этого, во-первых, укрепите свою жизненную позицию — она должна быть активной и содержать не только стремление помогать людям, но и осуществлять собственные желания, добиваться своих



целей, стремиться к реализации своих интересов. Для укрепления уверенности в себе помните о своих человеческих правах, о правах любого человека:

- о праве на ошибку,
- о праве менять своё мнение и свои ценности;
- говорить «нет»;
- заявлять о неважности или неинтересности для себя какого-либо дела;
- добиваться своих целей, не нанося при этом вреда другим людям.

Другой важный аспект в общении с манипулятором — освоение и применение некоторых техник общения, позволяющих вовремя остановить или значительно снизить его активность. **Суть этих техник в том, чтобы каждый раз смело и прямо говорить о том, что делает манипулятор по отношению к вам; что вы при этом чувствуете; что реально происходит в процессе взаимодействия между вами и манипулятором.** Манипулятор достаточно часто использует в споре, в беседе некорректные приёмы, лукавит, переворачивает с ног на голову сказанное раньше. Чтобы не поддаваться этим приёмам, научитесь их распознавать. Манипулятор часто употребляет недоказуемые аргументы: «всем известно», «совершенно очевидно». Собеседник при этом начинает испытывать неловкость и неполноценность из-за незнания того, что всем (якобы) давно известно.

Аргумент к личности: собеседнику приписываются реальные или мнимые недостатки, которые выставляют его в глазах других несостоятельным (непонимающим, непоследовательным, бесчувственным и т.д.).

Аргумент к тщеславию: выражение яркой похвалы с использованием речевых оборотов типа «как человек выдающихся досто-

инств», «нет сомнения в вашей правоте», «не подлежит сомнению ваша дальновидность (внимательность, глубокая эрудиция)» и др.

Аргумент к авторитетам: обращение к словам и мыслям тех людей, с кем собеседник не осмелится поспорить по нравственным, интеллектуальным или другим соображениям.

Аргумент к силе: выражение угроз с использованием речевых оборотов типа «А последствия вы для себя продумали?», «Посмотрим, чем это всё для вас закончится».

Аргумент к жалости: изображение себя «казанской сиротой» для возбуждения сочувствия, жалости.

Справедливости ради обратим внимание и на другую сторону проблемы манипулирования: **обязательным условием удовлетворённости в педагогическом общении является отказ самого учителя от манипулирования как от такого вида психологического воздействия, при котором отношение к другому становится средством достижения собственных целей.**

Распространённость манипулятивного поведения (в том числе и в педагогической среде) обусловлена различными причинами.

1. Многим людям свойственно внутреннее противоречие между доверием к себе и доверием к другим. Перед человеком постоянно возникает вопрос: на кого следует опираться в затруднительной ситуации — на себя или на внешнюю среду? Постоянное сравнение (какая из «опор» обещает более быстрый или значимый результат, какая из них более надёжна) вызывает неуверенность человека и подталкивает





его к поиску поддержки авторитетных лиц. Так, например, учитель, культивируя подчинение себе, в сущности, приучает учеников опираться не на собственные силы, а на опыт и знания старшего, учителя, претендующего (всегда ли обоснованно?) на роль непререкаемого авторитета. Педагогическим результатом этого становится интеллектуальная и эмоциональная леность, пассивность учащихся.

2. Распространена иллюзия, что принимать ученика, уважать и любить его можно лишь тогда, когда он «совершенен». Совершенным же учитель может его признать лишь тогда, когда действия ученика полностью соответствуют ожиданиям педагога. А если не так? Тогда трудно преодолеть соблазн заменить любовь властью, добиваться беспрекословного подчинения, чёткого выполнения своих указаний и требований.

3. Многие люди испытывают страх перед одиночеством, боязнь оказаться беспомощными или отвергнутыми. Поведение такого человека диктуется не только и не столько его реальными взглядами и целями, сколько стремлением сохранить, не утратить свои социальные роли и позиции. В поведении учителя это может проявляться как заискивание перед учениками, неискренняя оценка их действий, недостаток твёрдых решений в случае их острой необходимости и т.д.

4. Часто встречается и такая особенность поведения, как боязнь изменений, риска, неопределённости, нового как неизвестной альтернативы привычному старому. Тревога по поводу неизвестного приводит к тому, что при выборе вариантов поведения предпочтение отдаётся неоднократно проверенным, консервативным, устоявшимся. Оценка их эффективности не является при этом значимой. Иллюстрацией этого может быть нежелание учителя осваивать новые технологии, выбирать новое содержание обучения и т.д. Серьёзные проблемы в связи с этим возникают и в профессиональном общении: неспособность понять нестандартное поведение ученика, нетривиальные приёмы и средства, используемые коллегами, неумение (и нежелание) представить («подать») себя и быть разным в различных ролевых ситуациях.

5. Многих людей привлекает ситуация, когда их действия полностью одобряются всеми, когда их понимают и принимают все коллеги, всё окружение. При этом делается расчёт на полное единство мнений и суждений. При такой позиции пробуждающееся в человеке стремление к изменению, развитию не совпадает с изменениями в других и поэтому не поддерживается ими.

Конструктивное общение, удовлетворяющее всех его участников, требует отказа от манипуляций. Это не означает отсутствия влияния на ученика. **Но оно должно основываться на значимости, референтности педагога для детей.**

Таким образом, удовлетворение в работе, повторю, — результат не только внешних обстоятельств, вознаграждений (признание и уважение окружающих, достойный уровень общения), но и внутренних (самоутверждение, самопохвала за достойное поведение в конфликте и др.). Очень многое в этой

проблеме зависит от восприятия и понимания ситуации самим учителем, от прогнозирования им последствий поведения, выбираемого в условиях неудовлетворённости. Совершенно очевидно, что в самом человеке есть нечто такое, что можно отнести только к его личной инициативе. Чувство удовлетворённости от работы во многом зависит и от частных, казалось бы, незначительных обстоятельств, создаваемых им самим. Важно признать ответственность за выбор из множества различных, каждодневных возможностей способа реализации своих замыслов, планов, желаний, способностей. Известно, что чем большие усилий человек прилагает к работе, чем более она для него стимулирующей и привлекательной фактор («работа как ценность»), тем выше результативность деятельности и удовлетворённость ею. Иначе говоря, чем более человек «вкладывает себя в работу» (инвестирует в труд свою личность), тем труд только результативнее и мотивированнее. Такое инвестирование даёт не только результат, но приносит удовлетворённость делом. Следовательно, **невозможно добиться высокой мотивации, удовлетворённости работой без значительных усилий (вложений) в неё.** Есть некоторые способы самомотивирования, которые полезно знать.

- Настраивайтесь на успех, то есть осознанно и уверенно выбирайте поведение, ориентированное на реализацию общественных и личностных норм, ценностей, достижение намеченных планов и целей.

- Возьмите на себя основную ответственность за свою мотивацию к жизни, к работе. Чем в большей степени вы ощущаете себя хозяином своего поведения, чем выше ваши усилия и личностный вклад в деятельность, тем выше мотивированность и удовлетворённость.

- Определяйте приоритеты своих целей. В разное время приоритетные для человека сферы его жизнедеятельности (самореализация, семья, здоровье,



карьера, ближайшее окружение, духовность) могут выстраиваться в разную по значимости шкалу, позволяя нам контролировать срочность и значение выполненных задач. Умение ставить перед собой чёткие и ясные цели, а затем планировать их достижение делает человека преуспевающим в жизни. При этом важно иметь в виду их соизмеримость, достижимость и реальность исполнения, обдумывать и находить адекватный способ продвижения к цели, соответствующий возможностям для её реализации.

- Выработайте в себе аналитическое отношение к кризису, воспринимайте его как необходимый этап развития, личностного роста. Ищите новые решения старых проблем. Из кризиса научитесь извлекать уроки, делать ценные выводы.

- Доводите начатое, задуманное до конца. Приучите себя, столкнувшись с препятствиями и отказами, не отступать от желаемого, от запланированного. Как известно, нельзя добиться результата, не проявив упорства. Надо убедить себя в том, что неудач не бывает (в основе неудач часто ваши нерешительность, неумение). Опирайтесь на свой опыт, который учит, даёт импульс к новому действию.

- Уважайте себя, старайтесь себе нравиться. Чувство неуверенности в себе блокирует социальную активность. Заниженная самооценка часто становится результатом того, во что вас заставили поверить окружающие люди, навязавшие вам своё мнение. Неуверенный в себе человек чаще всего переоценивает других, недоверчив и мнителен, замыкается в себе. Помните: вы, как и каждый человек, обладаете уникальностью, исключительностью.

И последнее. Попробуем отнестись к обстоятельствам, вызывающим негативные эмоции, по-философски. Тот период, когда вы были удовлетворены профессиональной деятельностью и вам сопутствовала удача, можно определить как время активности, эффективных действий и актуализации. А период, когда му-

чает неудовлетворённость, а порой усталость и апатия, попробуйте воспринять как время потенциального накопления энергии, глубокого осмысления и оценки уже достигнутых результатов, когда надо прислушаться к себе, проанализировать пройденный этап жизни и деятельности, внести изменения в систему своего развития. Ведь даже конфликты могут быть необходимыми спутниками, которые помогут самонастраивающейся личности развиваться оптимально в процессе профессиональной деятельности, осознавать свои актуальные потребности. (Уточню: при одном условии — умении разумно выходить из конфликтов, извлекая необходимые уроки и признавая порой и долю своего «вклада» в его возникновение.)

Следуя философской логике, уместно предположить, что то или иное заболевание (а устойчивые негативные эмоции, вызванные неудовлетворённостью работой, общением, — не что иное, как «заболевание») связано с необходимостью очищения. Главное в этот период — понять, что человек может и должен извлечь из своего недуга, что ему следует осознать, какие выводы сделать по поводу следующего жизненного этапа и восстановления равновесия в деятельности. Всякие негативные изменения, как известно, побуждают разум к выживанию.

Период неудовлетворённости в работе имеет не только отрицательные, но и положительные (такова диалектика!) стороны, благотворно влияющие на человека.

- Неудовлетворённость тем, как сейчас складываются дела в работе, может означать неосознанную потребность в отдыхе, в некоторой передышке, необходимость уйти от переутомления и возможного нервного срыва.

- Если человек переживает чувство неудовлетворённости, то это знак того, что он действует не так, как должен или как хотел бы. Значит, нужно что-то менять в своей деятельности, в поведении, в своих отношениях с людьми, чтобы улучшить настроение и повысить жизненную энергию.

- Неудовлетворённость может указывать человеку на то, что он, имея выраженные способности в какой-либо сфере своей деятельности, тем не менее не реализует своё предназначение, не использует возможные способы самовыражения.

- Неудовлетворённость, возникшая при столкновении с какой-либо проблемой, трудностью, сигнализирует о необходимости проявить активность в преодолении препятствия, поискать способ, как разрешить проблему и сосредоточить на этом усилия. Личностный потенциал современного учителя достаточно богат, характер закалён в трудностях, и в значимой для себя ситуации он сумеет прибегнуть к психологической саморегуляции, проявить способность к новому целеполаганию и достичь нового уровня реализации в профессии, удовлетворённости ею и жизнью...