

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им.
В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий
Кафедра специальной психологии

Буксман Ольга Валерьевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Психологическая программа профилактики эмоционального
выгорания педагогов общеобразовательных школ

Направление: 37.04.01 Психология
направленность (профиль) образовательной программы
Психологическое консультирование и психотерапия

Допускаю к защите:

Заведующий кафедрой

д.м.н., профессор С.Н. Шилов

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

к.психол.н., доцент Н.Ю. Верхотурова

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.психол.н., доцент Иванова Н.Г.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся Буксман О.В.

(фамилия, инициалы)

Красноярск, 2020

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретический обзор литературы по проблеме изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.....	9
1.1 Проблема изучения эмоционального выгорания в психологии.....	9
1.2 Факторы, влияющие на возникновение синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников.....	15
1.3 Современное состояние проблемы эмоционального выгорания педагогов в психологической литературе.....	21
Выводы по 1 главе.....	29
Глава 2. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогических работников.....	32
2.1 Описание процедуры и методик исследования.....	32
2.2 Особенности эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.....	35
Выводы по 2 главе.....	49
Глава 3. Психологическая программа по профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.....	51
3.1 Содержание психологической программы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.....	51
3.2 Контрольный эксперимент и его результаты.....	56
Выводы по 3 главе.....	78
Заключение.....	81
Список литературы.....	84
Приложения.....	91

Введение

Актуальность исследования. Проблема стрессоустойчивости человека в разных сферах деятельности с давних пор привлекала внимание ученых в области психологии. Существует ряд профессий, в которых специалист испытывает чувство эмоциональной пустоты, так как на протяжении всего рабочего процесса происходит постоянный контакт с людьми. Как указывал Бернард Шоу, «Проблемы должны заставлять тебя действовать, а не вгонять в депрессию», – это высказывание можно положить в основу нашего исследования, направленного на преодоление и профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников.

Проблема, затронутая в данном исследовании направлена на изучение эмоционального выгорания и рассматривается нами как одна из актуальных проблем современной сферы образования. Это объясняется тем, что большинство работников сферы образования ежедневно оказываются в ситуации эмоционального дискомфорта, истощения не только на работе, но и даже в семейных отношениях, в кругу родственников и друзей. Безусловно, эти факты выступают следствием не достаточно проработанных моментов в организации трудового процесса: взаимодействие с коллегами, работодателем или клиентами – отрицательно сказываются на работоспособности, соответственно специалисты «гаснут», как свечи. И с этого момента наступает процесс медленного, но опасного истощения, как эмоционального, психического, так и физического. Педагогический работник, который вынужден находиться в частых стрессовых ситуациях, не в состоянии эффективно выполнять свои обязанности, так как постоянная тревога, отрицательно сказывается на трудовой деятельности в целом. Кроме этого, сама профессиональная деятельность педагогических работников включает в себя

эмоциональную напряженность, а также высокий процент факторов, вызывающих стрессовое состояние.

Образование является той сферой деятельности человека, где негативные эмоциональные состояния берут верх над положительными. Вполне очевидно, что окружающие ждут от специалистов образования понимания, толерантности, снисхождения, что требует проявления эмпатийности. Согласно классификации профессий Е.А. Климова, профессия педагога относится к типу профессий типа «человек – человек». В этой ситуации, в педагоги должны идти люди с высоким уровнем эмпатии, прежде всего, поскольку эмпатия педагогического работника помогает ему лучше прочувствовать и преодолеть неприятные впечатления, произошедшие как во время работы, так и вне ее.

В процессе жизнедеятельности педагогические работники постоянно сталкиваются с конфликтами при взаимодействии с окружающими. Вследствие этого, они вынуждены воздвигать своеобразный барьер психологической защиты от коллег, работодателей, обучающихся. Таким образом, они становятся менее эмпатичными, что может привести к эмоциональному перегоранию, а, порою, и к невротическим срывам.

Поэтому следует определить некие требования, которые можно предъявить к эмоциональной сфере педагогических работников, достаточно противоречивые. Вместе с эмпатичностью, специалисты образования должны быть еще и эмоционально устойчивы. Это объясняется тем, что чрезмерный выплеск эмоций, а также и эмоциональная напряженность могут быть существенным барьером для выполнения своих обязанностей и функций.

Работа, в педагогической сфере подразумевает жесткие требования к психофизиологическим особенностям педагогического работника и требует научно обоснованных методов выбора, адаптации специалистов в профессиональной деятельности, а также профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Теоретический обзор литературы по проблеме исследования позволил сделать вывод о том, что в настоящее время насчитывается большое количество работ, посвященных изучению синдрома эмоционального выгорания, однако проблема эмоционального выгорания педагогических работников остается до сих пор недостаточно изучена. Имеется лишь незначительное число исследований, описывающих возможности оказания психологической поддержки и профилактики эмоционального выгорания у работников в сфере образования, что непосредственно делает наше исследование актуальным.

Таким образом, исследование эмоционального выгорания работников образования представляет собой актуальную проблему и требует своевременной психологической коррекции.

Цель исследования: выявить особенности эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ, научно обосновать, разработать психологическую программу профилактики эмоционального выгорания у исследуемого контингента лиц и проверить ее эффективность.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов общеобразовательных школ.

Предмет исследования: психологическая программа профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.

Гипотеза исследования: Показателями эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ выступают истощение, деперсонализация, редукция эмоциональных достижений. Полагаем, что преодоление данных симптомов возможно при использовании разработанной нами психологической программы.

Для достижения указанной цели нами были поставлены следующие **исследовательские задачи:**

1. На основании анализа общей и специальной психолого-педагогической литературы по проблеме исследования эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ, определить ее современное состояние.

2. В результате эмпирического исследования выявить особенности эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ

3. Научно обосновать, разработать психологическую программу профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ и проверить ее эффективность.

Теоретико – методологической основой исследования явились: основные принципы и идеи субъектно – деятельностного подхода (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн); теоретические и практические исследования феномена эмоционального выгорания (В.В. Бойко, К. Маслач, А. Водопьянова), результаты современных психологических исследований феномена эмоционального выгорания (В.В. Бойко, К. Маслач, Х.Дж.Фрейденберг и др.), основные направления эмоционального выгорания, возникшие в ответ на присутствие стрессовых ситуаций в профессии, психологическая реакция, в виде психологической защиты, которая проявляется в исключении эмоциональных реакций (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова и др.).

Методы исследования: были определены в соответствии с целью, гипотезой и задачами работы. В ходе исследования применялись, как теоретические, так эмпирические методы.

К первым относятся анализ общей и специальной психолого-педагогической и научно – методической литературы по проблеме исследования. Ко вторым – можно отнести беседа, наблюдение, опрос, тестирование и анкетирование педагогов; экспериментальные методы – констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент. В процессе исследования использовались методы количественной и качественной обработки данных, а также интерпретационные методы.

Организация исследования. Исследование было проведено на базе общеобразовательной школы № 71 в п. Кедровый Красноярского края. В исследовании приняли участие 40 педагогов – предметников среднего звена общеобразовательной школы в возрасте от 23 до 65 лет.

Этапы проведения исследования. Исследование проводилось в четыре этапа с сентября 2018 года по март 2020 года.

Первый этап – подготовительный (сентябрь 2018 г. – октябрь 2018 г.). На первом этапе проходило изучение и анализ психологической литературы по проблеме исследования.

Второй этап (ноябрь 2018 г. – декабрь 2018 г.). Осуществлялся подбор диагностического инструментария, проведение констатирующего эксперимента с количественным и качественным анализом полученных результатов исследования по выявлению особенностей эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Третий этап (январь 2019 г. – июнь 2019 г.). Теоретическое обоснование, разработка и реализация психологической программы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Четвёртый этап (сентябрь 2019 г. – март 2020 г.). Сравнительный количественный и качественный анализ полученных результатов исследования. Определение эффективности реализации психологической программы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Теоретическая значимость работы заключается в уточнении особенностей эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ, выражающихся в истощении, деперсонализации, редукции эмоциональных достижений.

Практическая значимость исследования. Описанные в эмпирической части исследования результаты позволяют определить особенности синдрома

эмоционального выгорания и факторы, обуславливающие их проявления. Полученные результаты могут быть полезны при разработке комплексов психологических программ по психологической коррекции и профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

Глава 1. Теоретический обзор литературы по проблеме изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

1.1 Проблема изучения эмоционального выгорания в психологии

Впервые в психологии к проблеме эмоционального выгорания педагогических работников обратили внимание зарубежные специалисты в связи с востребованностью специалистов в сфере социальных служб, частое общение с людьми, которым нужна была помощь, вскоре тяжело сказывались на эмоциональном состоянии работника [25]. И вскоре приходилось замечать, жалобы обратившихся людей из – за невнимания, равнодушия и даже грубость сотрудников. В профессиях «человек – человек» часто можно увидеть развитие синдрома эмоционального выгорания. В современных условиях, важное и ключевое место в психологической науке занимает исследование проблем эмоционального выгорания педагогов, так как это психическое состояние выступает неотъемлемым участником всех сфер жизнедеятельности человека и в большей степени проявляется в тех профессиях, основная деятельность которых, заключается в «коммуникативных» и «социальных» контактах. Если говорить о профессиях в сфере образования, то выгорание в педагогической деятельности является дезадаптационным симптомом [62]. Это прежде всего проявляется в нарушении процессов профессиональной адаптации, точнее в ее социальном, психологическом и профессиональных аспектах. Данный «диагноз» обычно трактуют как реакцию на чрезмерные производственные и эмоциональные требования, возникающие у специалистов, преданных своему делу и ответственно подходящие к своим функциям. Очевидно, развитие данного синдрома, таким образом, прежде всего взаимосвязано с личными психологическими качествами работника: тотальный контроль над собой,

повышенная тревожность, отсутствие эмоциональной «разрядки», частое подавление личного мнения[15].

В научных трудах авторов Бойко В.В, Водопьяновой Н.Е и др., занимающихся изучением эмоционального выгорания, можно встретить формулировку одних и тех же терминов и понятий, описывающих синдромом эмоционального выгорания [8]. Такое большое количество подходов к изучению данного «диагноза» указывает на неоднозначность и необратимый характер появления в процессе педагогической деятельности.

Так, Водопьянова Н.Е., исследуя данный «диагноз», ставит акцент на том, что педагогу необходимо «трансформироваться», для того чтобы он мог донести до обучающегося нужную информацию, соответственно это дополнительная нагрузка на его психическое состояние [12]. По мнению автора, эмоциональное выгорание возникает чаще у педагогических работников из-за «интенсивности» труда, постоянной активности мозговой деятельности на протяжении всего педагогического стажа. Водопьянова Н.Е. указывает на то, что к основным признакам эмоционального выгорания у педагогов можно отнести как физические, так и психологические проявления. Например, к физическим симптомам автор относит усталость, реагирование на изменение внешней среды, головные боли, чувство истощения, а к психологическим – раздражительность, подозрительность, разочарование прожитой жизнью и негативизм[12]. Все это можно считать, своего рода, профессиональной дезадаптацией, появляющейся на фоне наличия противоречий между внутренним миром и внешними факторами, вызывая при этом у педагога «эмоциональное голодание», заниженную самооценку, отстраненность от коллег, подавленность, снижение работоспособности и неуверенность в «завтрашнем дне» [3].

В развитии синдрома эмоционального выгорания можно проследить множество феноменов. Среди таких феноменов Эльстер Ю., выделяет:

индивидуальные особенности личности, внутренний мир и педагогический опыт работника, а точнее нежелательные последствия. Симптоматика данного синдрома представлена следующими показателями: внутреннее истощение, деперсонализация, негативные «выплески» в сторону коллег, чувство эмоционального истощения, разочарование в своей профессиональной пригодности [57].

По мнению Орел В.Е., педагог должен иметь творческий потенциал, а это значит, ему потребуется больше внутренней энергии для выполнения работы. Так же к важным факторам, влияющим на педагогическую деятельность, автор относит условия работы, значимость данной работы для самого педагога, а также занимаемая роль и атмосфера в трудовом коллективе [44].

В своих работах Митина Л.М. высказывает мнение, что подобного рода выгорание можно считать, как «синдром, развивающийся на этапе постоянных стрессовых моментах, многозадачности и личностных ресурсов педагога». Тем самым истощение эмоций длится на протяжении долго времени и имеет необратимый накопительный эффект негативных моментов, от которых необходимо «избавляться», освобождаясь от внутреннего эмоционального напряжения [35]. Необходимо отметить, что данный «диагноз» развивается на протяжении долгих лет, всей трудовой деятельности поэтапно и на протяжении всей деятельности в целом. Важно, своевременно выявить первые симптомы развития «болезни» и «вылечить» их на ранней стадии.

Соответственно, можно проследить появления у специалиста в области образования раздраженности во время рабочих процессов, агрессивный настрой по отношению к коллегам, а также к начальству, безразличное отношение к нововведениям и развязывание конфликтных ситуаций внутри коллектива [21]. У специалиста появляется ощущение ненужности в обществе, недостаточного понимания как со стороны коллег, так и семьи, друзей, тем самым происходит ограничение в социальных контактах, что еще больше усугубляет данную

ситуацию. Можно сказать, что выше перечисленные обстоятельства, влияют на проявление резкости, депрессивности, появляются обиды, капризы и грубость со стороны педагогического работника. Также в данном синдроме можно встретить такие чувства как, пустоты и бессмысленности, апатия в подобной ситуации выступает в качестве причины утраты инициативы возможно, изменение самого смысла жизни и даже, потеря ориентации в обществе [50].

Как указывала в своих трудах Ишмекиева А.К., специалист, который работает в области образования перестает уделять внимание на все происходящее вокруг себя, он превращается в «робота», который видит только серые тона в своей жизни. Безусловно, в этом случае, существует ряд особенностей, которые могут поспособствовать торможению развития синдрома эмоционального выгорания [27]. К одним из таким психологических составляющих можно отнести физический компонент, ведь множество авторов как зарубежных, так и отечественных выделяют связь между физическим и эмоциональным состоянием.

Известно, что занятие физической нагрузкой благоприятно влияют на психику человека, а точнее оказывают положительное влияние на специалиста, который находится на грани эмоционального истощения. Современные ученые, такие как Андреева Г.М., Боева А.В. и др. отстаивают точку зрения о том, что приток крови и глубокое дыхание способствуют лучшему оснащению мозга кислородом, что позитивно сказывается на умственной способности специалиста [1], [4]. Тем самым снимается нервное напряжение, понижается уровень депрессивного состояния, тревожности, а также следует отметить, что повышается самооценка у работника, который выполняет физические нагрузки. «Вследствие этого мы испытываем радость: у нас ничего не болит, нет никаких недомоганий, все органы функционируют нормально». Как указывает автор, специалисты, активно занимающиеся физическими упражнениям менее подвержены синдрому эмоционального выгорания [4].

Как указывала в своих исследованиях Зебрева Е.Н., общение с людьми, помогает отвлечься от «рабочих» проблем, а иногда возможность выговориться об этих проблемах, является способом найти пути их разрешения. [23] В этой ситуации, педагогу следует проводить эмоционально - психологическую разгрузку, позволяющую снять эмоциональное и мышечное напряжение. Безусловно, существует ряд методов и комплексов, для достижения необходимого результата, один из которых является выработка адреналина. Другой ученый, Ибраева А.Ш., считает, что педагог, который «дышит полной грудью», может себя оценивать по достоинству, умеющий держать личностный контроль – более гибко реагирует на различные жизненные изменения [24].

Существует общепризнанная практика, для того, чтобы педагогу, как и обычному человеку, реже сталкиваться с синдромом эмоционального выгорания, ему необходимо оставаться иногда наедине с самим собой, анализировать свою жизнь. Проанализировать занимаемое место в ней - живет ли он так, как ему действительно хочется? Если существуют какие - либо неудовлетворения своим жизненным положением, следует решить, что можно предпринять для положительного результата. Это необходимо сделать в целях предотвращения и профилактики эмоционального выгорания.

Под эмоциональным выгоранием (истощением) понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Показателем эмоционального выгорания выступает, прежде всего, деперсонализация. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда [51]. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим на 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 [34].

В конце XX столетия Е. Махер [36] обобщила перечень симптомов эмоционального выгорания:

- Усталость, утомление, истощение;
- Психосоматические недомогания;
- Бессонница;
- Негативное отношение к окружающим;
- Негативное отношение к самой работе;
- Отсутствие аппетита или переедание;
- Переживание чувства вины;
- Упадническое настроение и связанные с ним эмоции: цинизм, пессимизм, апатия, депрессия;
- Агрессивные чувства или раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, взволнованность;

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, о том, что, феномен эмоционального выгорания – это специфический вид профессиональной деформации лиц, работающих в тесном эмоциональном контакте с людьми, при оказании профессиональной помощи[51].

В настоящее время исследования в этой области, позволили основательно расширить сферу данной структуры, включив в себя специальности, не связанные с социальной сферой, тем самым это отразилось на модификации термина «выгорание» и его структуры [11].

Таким образом, в результате анализа литературы мы пришли к выводу, что эмоциональное выгорание понимается как кризис «профессиональный», связанный с работой в целом, а не только с взаимоотношениями в процессе деятельности. В данной позиции понятие деперсонализации включает в себя

более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к окружающим людям, но и к труду и его предмету в целом.

1.2 Факторы, влияющие на возникновение синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников

После того как феномен эмоционального выгорания назван общепризнанным, появился новый вопрос о факторах развития. Изначально они делились на два основных блока, особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики специалистов. Эти факторы называются внешними и внутренними или личностными и организационными.

Отечественные авторы выделили и третью группу факторов, указывая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные. Например, Эльстер Ю. [57] выделила личностные, ролевые и организационные факторы, а спустя некоторое время Р.С.Немов: индивидуальные, социальные и «характер работы и рабочего окружения» [41].

Так, для примера, можно взять классификацию Бойко В.В. Автор выделяет ряд внешних и внутренних предпосылок, провоцирующих эмоциональное выгорание у специалистов. Ряд организационных факторов, где имеются моменты материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия труда, принято считать «лидирующим» в области исследований феномена эмоционального истощения. Соответственно, нужно более подробно рассмотреть данную группу факторов:

1. Долгая по времени напряженная психоэмоциональная деятельность: данная сфера связана с общением на протяжении длительного периода, взаимодействие с человеком [24]. Педагогическому работнику, приходится на протяжении всей деятельности «подпитывать» эмоциями всевозможные стороны общения: активно и своевременно решать проблемы,

мобилизоваться, усиленно запоминать и трансформироваться, звуковую и письменную информацию, в краткое время находить пути решения ситуации.

2. Повышенная ответственность за исполняемые функции: представители социальных профессий постоянно работают в режиме внешнего и внутреннего контроля [54]. Прежде всего, это касается медицинских, социальных и педагогических работников. Это связано с тем, что содержание деятельности профессии заключается в тесной и постоянной взаимосвязи с субъектом, нужно долговременно принимать на себя «энергетические посылы» партнеров. Большинство, кто честно и добросовестно работает с учащимися, клиентами, пациентами и т.д., испытывают перенапряжение. Например, педагог за день работы со школьниками, в результате самоотдачи и самоконтроля, эмоционально истощен. Соответственно данная деятельность настолько энергозатратная, что на следующее занятие, эмоциональное состояние педагога не в состоянии полностью восстановиться [49].

3. Неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности определяется двумя основными факторами – конфликтностью как с руководителем так с коллегами. Сложная «напряженная» ситуация в коллективе заставляет одних растрачивать эмоциональные запасы, а других – искать способы экономить «мозговые» ресурсы [20]. Следует отметить, что даже с наиболее крепкими нервами специалист под постоянным эмоциональным «натиском» будет склоняться к поэтапному эмоциональному выгоранию. В процессе деятельности «человек – человек» очень часто попадают клиенты, которые могут «испортить нервы или даже довести до нервного срыва». С опытом работник начинает предвидеть подобные ситуации и прибегать к избеганию подобного рода общения, следуя простому высказыванию себя: «не следует на это обращать внимание...» [19].

Благодаря опыту и постоянным наблюдениям, специалист распознает, кого именно следует игнорировать: нервных, эмоционально возбужденных,

невоспитанных и безнравственных. Способ психологической защиты выявлен, а вот эмоциональное отстранение может быть использовано не в том значении, и тогда педагогический работник не включается в нужды и требования вполне нормального партнера по деловому общению. На этой почве возникают конфликтные ситуации – эмоциональное выгорание проявилось своей дисфункциональной стороной [35].

По мнению В.В. Бойко, к внутренним факторам эмоционального истощения, можно отнести следующие факторы:

1. Эмоциональную ригидность: безусловно, эмоциональное истощение как средство психологической реакции возникает чаще у тех, кто менее восприимчив, кто в состоянии сдерживать эмоции [8]. Ведь, известен тот факт, что «выгорание» будет развиваться медленнее у людей импульсивных, чувствительных и впечатлительных, которые умеют вовремя произвести так называемую эмоциональную «разрядку». Есть жизненные примеры, когда специалист, проработав в «социальной» профессии до пенсии, как человек он не утратил отзывчивость, эмоциональную вовлеченность, способность к соучастию и сопереживанию с другими людьми [3].

2. Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности) подобное психическое явление проявляется у работников с повышенной ответственностью за выполнение своих обязанностей. Можно встретить случаи в сфере образования, когда молодой и неопытный специалист и, может быть, наивен, слишком эмоционально воспринимает на весь рабочий процесс в целом [6]. Любая стрессовая ситуация, остается «рубцом» на душе у специалиста, вызывает глубокое сопереживание, а также мучительные раздумья о чужих судьбах. Так, научный деятель Т.В. Решетова, называет это – слабыми границами «Я», из-за безграмотного сочувствия и «растворения» в других людях [50].

Постепенно эмоционально ресурсы становятся на низком уровне, отсюда

возникает необходимость к восстановлению их, специалист вынужден искать и использовать приемы психологической защиты. Большинство специалистов через определенное время используют смену профиля работы или даже профессии, для того чтобы эмоциональное истощение не переходило в «хронический» диагноз [27]. Например, определенная часть молодых преподавателей покидают медицинское учреждение в первые 5 лет трудового стажа. Но типичный вариант экономии ресурсов появление синдрома эмоционального выгорания. Педагогические работники, спустя 11–16 лет вырабатывают энергосберегающие приемы выполнения профессиональных функций [5]. Нередко бывает, что в работе профессионала чередуются периоды интенсивной интериоризации и психологической защиты. Временами восприятие неблагоприятных сторон деятельности обостряется, и тогда человек очень переживает стрессовые ситуации, конфликты, допущенные ошибки [45]. Например, педагог, научившийся спокойно реагировать на аномалии характеров подросткового возраста, вдруг «срывается» в общении с определенным ребенком, возмущен его бестактными выходками и грубостью [38]. Но случается – тот же учитель понимает, что надо проявить особое внимание к ученику и его семье, однако не в силах предпринять соответствующие шаги [8]. Эмоциональное выгорание обернулось безразличием и апатией.

3. Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности: здесь имеется два аспекта. Во-первых, профессионал в сфере образования не считает для себя необходимым или почему-то не заинтересован проявлять участие и переживание обратившемуся. Соответствующее поведение способствует не только эмоциональному выгоранию, но и его проявлению – отрешенность, равнодушие и черствость. Далее, специалист не в состоянии «благодарить» себя за сопереживание и помощь, которую проявляет по отношению к другим. Систему поощрения он поддерживает другими все возможными путями: материальными или позиционными достижениями [10].

Подобная эмоциональная отдача, считается альтруистической и для данного специалиста в сфере образования не несет серьезного смысла, соответственно, он не нуждается в ней, не испытывает от этого морального удовольствия. Исходя из этого, «эмоционально истощаться» ему просто и легко. Другое отношение с личностью, у которой преобладают альтруистические ценности. Для такого человека важно помогать и проявлять сочувствие другим людям [10]. Утрату эмоциональности в общении работник переживает как показатель нравственных потерь, как утрату человечности;

4. Нравственные дефекты и дезориентация личности: исходя из этого, специалист имел нравственный «недостаток» еще до того момента, как стал взаимодействовать с людьми, или «приобрел» непосредственно на работе[1]. Данный «дефект» включает в себя отсутствие взаимодействия с партнерами такие моральные категории, как совесть, добропорядочность, честность, толерантность, умения учитывать права и достоинства других. Нравственная дезориентация может быть спровоцирована следующими причинами - невозможность отличать хорошего от плохого, благо от вреда, наносимого другим человеком[16]. Но необходимо учесть тот факт, что в случае нравственного дефекта, так и при наличии нравственной дезориентации, формирование у специалиста в области образования эмоционального выгорания облегчается. Все это способствует увеличению вероятности отстраненности, безразличия к выполнению своих прямых обязанностей. Также к этому можно добавить факторы, перечисленные Т.В. Решетовой – не эмоциональность или неумение общаться[50];

5. Невозможность высказать словам все, что ощущает работник, часто связано с тревожностью; трудоголизмом, когда происходит сокрытие каких-либо проблем работой (специалист чаще всего прячет темпом свою профессиональную несостоятельность) [12];

6. Человек без каких-либо ресурсов (социальных, родственных,

любовных связей, профессиональной состоятельности, экономической стабильности, целей и т.д.).

Учитывая данные факты, можно проследить то, что чаще всего «эмоциональное сгорание» указывают на негативные изменения личности специалиста, наносящие вред профессионалу и его работе.

Автор, Д.Г. Попов, в своих работах указывает, на то что данное явление следует изучать с разных сторон, он пишет о симптомах «выгорания» как внешние признаки проявления определенных естественных процессов, происходящих у специалиста при выполнении им должностных обязанностей [29]. Ученый положительно относится к симптомам данного синдрома, как к звукам, идущим из «внутренней сферы» в «сферу сознания», как способу коммуникации между «латентным» или «понятым», неосознанным или осознанным. «В какой-то мере – это друзья специалиста, указывающие на происходящее [9]. Восприятие данных сигналов как врагов означает отказ от предоставляемой возможности более глубокого понимания собственного «Я» и своей деятельности» [34].

Следующий аспект «позитивности» синдрома эмоционального выгорания заключается в том, что процессы, происходящие в специалисте и выражаемые внешне в симптомах «сгорания», являются позитивными, т.е. выполняющие положительные функции. То есть данные процессы указывают на возможность понять о происходящем и, дает возможность решить, что делать дальше – менять профессию или же «вылечить» симптомы данного диагноза [64].

Следует отметить, что эмоциональное истощение – процесс достаточно «специфичный», так как работник, подверженный подобному синдрому мало осознает симптомы. Человек не в состоянии увидеть себя со стороны и понять, что происходит, соответственно он нуждается в поддержке и внимании, а не негативизма и обвинении.

К. Маслач заявляет, что «выгорание» не является неизбежным. По его мнению, должны быть предприняты все возможные профилактические меры, которые могут предотвратить, ослабить или исключить возникновение данного диагноза [7].

Таким образом, анализ литературы нам позволил сделать вывод, что существует ряд факторов, определяющих появление синдрома эмоционального выгорания. Авторы, занимающиеся проблемой эмоционального выгорания сходятся во мнении, что большинство причин синдрома эмоционального выгорания содержатся как в личностных особенностях, так же и во внешних факторах.

1.3 Современное состояние изучения проблемы эмоционального выгорания педагогов в психологической литературе

Известно, что профессиональная деятельность педагогических работников включает в себя эмоциональную насыщенность и большой процент факторов, вызывающих стрессовые ситуации у специалиста. Эмоции, как известно, амбивалентны: удовлетворение по поводу успешных результатов у обучающихся, сопричастности к окружающим, уважение коллег, но и переживание по поводу большой нагрузки, небольшой оплаты труда, или «проблемные» обучающиеся, отсутствие карьерного роста или разочарование в специальности и т.д. [66].

Даже самые преданные своему делу, могут сталкиваться с эмоциональным перенапряжением из-за интенсивной работы с существенным количеством людей, имеющих проблемы как от личностных, физических так и социальных проблем.

Особая группа эмоционального стресса, которая преобладает у работников образования, была названа К. Маслач, ведущим специалистом в

изучении данного синдрома, эмоционального выгорания. Как утверждал Попов Д.Г., эмоциональное выгорание в процессе выполнения должностных обязанностей – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и спад личных успехов, которые часто можно встретить у педагогических работников, так как у них всегда преобладает интенсивные межличностные контакты с людьми [29]. В этой ситуации начинает развиваться синдром эмоционального выгорания у педагогических работников. Соответственно, они начинают относиться к обучающимся с меньшим интересом в области обучения каким - либо навыкам, передавать знания, которыми обладает сам специалист. Кроме того, педагог недоволен собой и тревожится, подразумевает, что не годится для подобного рода деятельности [59].

Попов Д.Г. в своих исследованиях отмечает, что с эмоциональным выгоранием педагогов связаны невыходы на работу и текучесть кадров, ухудшение работоспособности, скверные отношения с коллегами, конфликты в семье, а также проблемы со здоровьем. По мнению автора, эмоциональное истощение среди педагогических работников достигает апогея из-за сокращения рабочих мест, изменения функциональных обязанностей и большого объема работы и небольшой оплаты, чем основным моральным принципам специалиста [48].

Исследования Эльстер Ю., свидетельствуют, что работа до изнеможения – не просто личная инициатива. Она также указывает на организационную дисфункцию. На возникновение «изнурения» оказывает воздействие ряда внешних, независимых от работника моментов. Они же скрыто указывают на пути его предотвращения или ослабления. Предположим, на качество отношения педагога к обучающемуся сильно влияет количество обучающихся в целом, с которыми ему приходится взаимодействовать – чем их больше, тем больше его когнитивная, сенсорная и эмоциональная перегрузки [67].

К следующему фактору можно отнести действующих на это отношение, – объем прямых контактов с обучающимися. В своих работах, Ю.Л. Неймер предложила, что более продолжительная работа, при которой происходит длительный контакт с обучающимися сопряжена с более сильным изнурением. Это особенно можно увидеть в таких ситуациях, когда такие контакты даются с трудом и приносят огорчение [70].

Эмоциональное истощение можно увидеть в ощущениях эмоционального перенапряжения, а также в появлении опустошенности своих эмоциональных ресурсов. Педагогический работник чувствует, что не может отдаваться «своему делу» с таким же воодушевлением, желанием, как бы хотелось [65].

Следует отметить, что деперсонализация имеет связь с возникновением равнодушного и даже негативного отношения к окружающим, взаимоотношение с ними становятся «опустошенными», обезличенными; проявляются негативные установки, которые сначала имеют скрытый характер, которые со временем прорываются наружу и приводят к конфликтным ситуациям[17]. Подобные состояния могут возникать в педагогических коллективах, выполняющих длительное время (до полугода) совместную деятельность.

Т.Д. Карягина считает, что при эмоциональном выгорании у педагога понижен уровень рабочей продуктивности, соответственно проявляется снижении самооценки, уровень своей компетентности (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве самим собой, негативном отношении к себе как личности [22]. Подобные причины, приводят к эмоциональным напряжениям во время выполнения своей работы, а также обуславливает многообразие форм ее проявления. Тем самым такие состояния, сопровождающиеся психическим напряжением, как: пресыщение, эмоциональное напряжение, утомление, стресс [48]. Однако, какого бы вида ни было напряжение, оно сопровождается выраженной вегетативной и

эндокринной реакцией. Длительное напряжение может привести к патологическим нарушениям сердечно-сосудистой и других систем организма [12]. Таким образом, условия труда работника образования, обладают определенными специфическими моментами, которые могут быть значимы для формирования «синдрома» эмоционального выгорания.

Как утверждала Касимовская Н.А, большой объем работы, постоянное взаимодействие с обучающимися как личного контакта, так и в режиме онлайн, постоянное изменения в системы образования, требуют достаточно высокой активности организма и могут быть квалифицированы как ведущие патогенные профессиональные факторы [26]. В результате перечисленных данных, может развиваться заболевания невротического характера, стенокардии, язвенных поражений желудочно-кишечного тракта, а также не стоит забывать про «диагнозы», связанные с психосоматикой [39]. Выполнение своих рабочих обязанностей также могут неблагоприятно повлиять на личность в целом, а точнее развитие глубокой депрессии, с которой смогут помочь справиться лишь медицинские работники.

Чем больше неблагоприятных моментов в рабочем процессе, тем меньше работник в сфере образования испытывает радость, удовлетворение при выполнении своих обязанностей. Итак, к причинам усталости или же развитию нервов можно отнести превышение своих должностных обязанностей со стороны руководящих должностей, большой объём «документальной» работы, низкую информационно-техническую оснащённость рабочего места (качественная аппаратура, доступный и быстрый интернет и пр.) [40]. А также, не стоит оставлять в стороне, такой факт, как серьезное напряжение зрения, так как работнику очень часто приходится находиться долгое время за компьютером, тем более в период «пандемии», для выполнения определённых образовательных манипуляций [37].

Как известно, постоянные усовершенствования в сфере образования также отражаются на педагогических работниках. Перемены в обществе оказывают дополнительную психологическую нагрузку. Инновационная деятельность образовательного учреждения направлена на практическое использование научно-технического результата при образовательных процессах, при этом не забывая про интеллектуальный потенциал, для расширения ассортимента предоставляемых услуг, а также получение качественных знаний согласно необходимым компетенциям [15].

Немов Р.С. отмечает, что сейчас в период «самоизоляции» большинство педагогическим работникам, приходится работать в инновационных условиях, а это способствует развитию ненормированного рабочего дня, сверхурочной работы, связанную с совмещением должностей или дополнительной педагогической нагрузкой (повышение квалификации, освоение новых методов преподавания в информационном пространстве) [41].

Низкая оплата труда в сфере образования в условиях развития рыночной экономики заставляет работать, пренебрегая «семейным» временем, предусмотренным для восстановления физического и эмоционального состояния или же предназначенного для времени препровождения со своей семьей. Работник в сфере образования находится в «оковах» образовательных стандартов и общепринятых компетенций, тех требований к объёму выполнения своей педагогической деятельности, которые он должен выполнить по отношению к обучающемуся [38]. Однако финансирование сферы образования не соответствует этому объёму. Добавьте сюда напряженность труда, перегрузки, связанные с различными казусами с обучающимися, все это формирует состояние стресса [2].

Работник в области образования подвержен высокому профессиональному риску эмоционального перенапряжения. Педагогический работник находится в постоянном контакте с обществом, разного возраста и

разного социального статуса. Ведь в связи с установлением болонской системы образования, обучающийся может поступить на другую образовательную программу не зависимо от его базового образования. Соответственно, педагогу необходимо модернизировать, подстраивая свой метод преподавания для всех обучаемых. Тем самым происходит еще большая затрата своих внутренних ресурсов для выполнения данной деятельности.

Итак, авторы Р.С Немов [49] и В.Е. Орел [44], выделили два вида напряженности: операциональную и эмоциональную. Что касается психической напряженности, то она обусловлена высоким темпом сенсорной или интеллектуальной нагрузки, а если же говорить про операциональной напряженность, то психическое напряжение возникает из-за фрустрации. И та, и другая, характеризуются повышенным уровнем возбудимости. Кроме того, зачастую эти виды психического напряжения могут идти в дополнение друг друга, так что разделить их и выделить по отдельности практически невозможно. Тем самым, причиной возникновения психического перенапряжения можно считать не только высокий темп деятельности, но и вынужденная бездеятельность, затянувшееся ожидание предстоящей деятельности, отсрочка ее выполнения или незапланированное прерывание (например, вынужденный перерыв в деятельности) [46]. Всякое прерывание деятельности вызывает у человека состояние напряженности, поскольку педагогический работник стремится закончить данную деятельность, реализовать возникшую, у него потребность добиться поставленной цели.

Большинство авторов, занимающиеся изучением синдрома эмоционального выгорания не разделяют понятия «эмоциональное выгорание» и «эмоциональное истощение».

Так, Л.Д. Столяренко разделила понятия «эмоциональное напряжение» и «эмоциональная напряженность» [56]. По ее мнению, напряжение характеризуется активизацией разных функций в организме в связи с

активными волевыми актами, а напряженность приводит к снижению на некоторое время устойчивости психических процессов и работоспособности. Исходя из этого, «эмоциональное напряжение» – это характеристика состояния, а «эмоциональная напряженность» – характеристика работы, труда и ситуации.

По мнению А.Б. Леоновой, к слову «напряжение» включать определение «эмоциональное» нет особой необходимости, так как напряжение итак включает в себя определенные эмоции. Соответственно, мы предполагаем, что выделение эмоционального напряжения целесообразно, ведь причиной психического напряжения человека является его определенно развивающиеся эмоции [30].

О.В. Орел [44] выделял и операциональную напряженность, которая отражается на высоком темпе работы. Учитывая данную напряженность труда, ведущую к операциональному напряжению, возможно создание эмоциональных переживаний, но они по своему счету являются на втором плане также, как и при эмоциональном напряжении. С этим согласен и Л.В Куликов, он выделяет тот факт, что у акцентуированных личностей базовой причиной эмоционального напряжения могут быть сами эмоции [28].

Эмоциональное напряжение в процессе выполнения деятельности чаще всего возникает как результат сложного выполнения определенных функций на пути к достижению цели. Но не стоит забывать тот факт, что и успех деятельности может привести к эмоциональному перенапряжению.

Психическое напряжения, а точнее его состояние, может выражаться в двух формах: в увеличении возбудимости, реакциях мобилизации внутренних ресурсов организма, а также в тормозных реакциях. Также И.А. Лапиной замечен тот факт, что происходит улучшение кратковременной памяти при оптимальной степени эмоционального напряжения [25].

Автор Касимовская Н.А в своих работах говорит о том, что снижается эффективность сенсомоторной деятельности при воздействии сильных эмоциональных факторов[29].

Также можно проследить ухудшение работоспособности по подобному алгоритму, к первому можно отнести: скованное, импульсивное выполнение действий; второе уклонение человека от выполнения своих функций и последнее – полная заторможенность в действиях. Поведение у работника в сфере образования в состоянии напряжения отличается негибкостью, то есть утрачивается пластичность, которая присуще в спокойной обстановке [9]. В состоянии напряженности в основном сказывается на сложных действиях и интеллектуальных функциях: может сокращаться объем внимания, нарушаться процесс восприятия, мышления, появляться неосознанные ненаправленные действия, снижаться объем памяти или даже мыслительные функции [50].

Следует отметить, что тот или иной тип напряженности (мобилизация или торможение) обусловлено такими факторами, как степень объективной и субъективной трудности задачи для педагогического работника [19]. Если трудная и неразрешимая задача, то продуктивность работы вначале повышается, а потом снижается. Если же задача трудная и быстро разрешимая, продуктивность, а точнее ее повышение или понижение, зависит от степени подготовленности специалиста: при хорошей подготовки препятствия – улучшают выполнение задачи, а при плохой подготовки – ухудшают [32].

Прежде всего мы выяснили, что представляет интерес такой момент, как личностные особенности, в том числе некоторые особенности проявления свойств нервной системы. Лица с сильной нервной системой являются более стойкими к экстремальным условиям, чем лица со слабой нервной системой [20].

В состоянии эмоционального напряжения активизируются неконтролируемые речевые рефлекс; очень часто проявляются слова

«паразиты», клише и привычные изречения, которые артикулируются в более высоком темпе, чем в обычном состоянии, что приводит к изменению темпа артикулирования [14]. Что касается некоммунитивных жестов, то их количество растет, также бессознательно, как и сама речь. Сопутствующее затруднение в формулировании своих мыслей, с одной стороны, и активизация спонтанных проявлений, с другой стороны, могут приводить к достаточно резким колебаниям темпа речи на отдельных участках речевой цепи, с чем, как выяснено, связаны и колебания частоты основного тона» [18].

В результате анализа современной литературы мы пришли к выводу, что проблема эмоционального выгорания для педагогов общеобразовательных школ актуальна. К особенностям проявления эмоционального выгорания педагогов чаще всего относят ухудшение психологического и физического самочувствия, снижение уровня работоспособности, появление частой усталости, тревожности, конфликтности и др. Часто данный синдром связан с невозможностью адекватного эмоционального реагирования на различные жизненные, стрессовые ситуации.

Таким образом, показателями эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ выступают истощение, деперсонализация, редукция эмоциональных достижений.

Выводы по первой главе

Проблема возникновения эмоционального выгорания у педагогических работников стала особенно актуальна в последние годы. На это указывали и указывают как исследователи начала и середины предыдущей эпохи, так и современники, работающие в данном направлении. В научной исследованиях и в наше время нет однозначного определения подобному состоянию человека, которое связано с пресыщением им своими профессиональными занятиями.

Так, в психологии мнение психологов разделилось относительно понимания трактования данного понятия. Т.В. Форманюк, В.В. Бойко, М.В. Борисова, другие трактуют данный термин с точки зрения эмоционального выгорания. Другие же психологи, К. Маслач, Н.Е. Водопьянова, К. Старченкова сходятся во мнении, что, это, прежде всего, выгорание психическое.

Мы в данном случае придерживаемся точки зрения, Касимовской М.А, которая считает, что смысл данного термина отражен более точно в понимании «истощение», т.к. эмоциональное выгорание, включает в себя и «истощение», а «выгорание» рассматривается лишь как один из трех базовых компонентов этого сложного состояния, в котором находится специалист.

Авторы последних эпох уделяют особое внимание тем факторам, которые способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания. Так, Т.В. Форманюк определяет личностные, ролевые и организационные факторы, а у К. Кондо прослеживаются: индивидуальные, социальные и внешние «рабочие» моменты. В свою очередь В.В. Бойко видит ряд внешних и внутренних факторов предпосылок, развивающих эмоциональное истощение. Профессия педагога относится к тому типу профессий, которые чаще всего подвержены синдрому эмоционального выгорания.

Как показал анализ литературы, деятельность педагога характеризуется большей напряженностью, деперсонализацией, агрессивностью и конфликтностью, выражением различных эмоций, приводящим к серьезным отрицательным последствиям. Стрессовость и напряженность работника в сфере образования повышают вероятность появления и развития синдрома выгорания в самых тяжелых стадиях. Эмоциональное выгорание в педагогической деятельности в большей мере зависит также от мотивационных факторов на работе. КАК показывает анализ литературы и практики, эмоциональному истощению подвержены в основном те, кто более страстно и с особым интересом «отдается» работе (у этих подобных специалистов можно

отметить сверхмотивацию). При столкновении с трудностями чаще всего их уверенность в своей компетенции понижается, уменьшается адекватность восприятия действий, как правильных, от чего у педагогического работника начинается кризис. Многие в этом случае бросают свою работу и пытаются найти себя в других сферах деятельности, для достижения наилучших результатов. На протяжении долгого времени, помогая другим, работники в сфере образования начинают разочаровываться в своей профессии, так как не удается достичь необходимого результата, которого они ожидают, подобная работа сопровождается чрезмерной потерей как физических, так и эмоциональных ресурсов. Показателями эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ чаще всего выступают истощение, деперсонализация, редукция эмоциональных достижений.

Глава 2. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогических работников

2.1 Описание процедуры и методик исследования

Базой исследования выбрана средняя общеобразовательная школа МБОУ СОШ №71 в п. Кедровый. В исследовании приняло участие 40 человек. Возраст респондентов 23– 65 лет. Испытуемые были разделены в произвольном порядке на 2 группы по 20 человек. Где группа №1 – экспериментальная, а группа №2 – контрольная.

Исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов включало в себя три этапа:

На первом этапе определили базу исследования, на которой предполагалось проводить комплексную диагностику по выявлению синдрома эмоционального выгорания у педагогов. Наблюдение служило основными методами, благодаря которым определялось состояние психологического удовлетворительного состояния учителей, социально-психологический климат в коллективе в целом (взаимоотношения между коллегами и администрацией). Особое значение уделялось наблюдению за поведением испытуемых в процессе выполнения своих прямых обязанностей, их взаимоотношениями, преобладающими эмоциональными реакциями. Беседа, как метод сбора фактов, была использована для выявления основного эмоционального состояния педагогических работников, их отношения к своим коллегам, к рабочему процессу в целом, а также для определения факторов, которые негативно влияют на психологическое и эмоциональное состояние. В структуре беседы были использованы вопросы по авторской методике:

1. Часто ли у вас бывает резкая смена настроения?
2. Как часто вы устаете?

3. Вспыльчивый ли вы человек?
4. Нравится ли вам ваша работа?
5. Что позволило бы вам работать более эффективно?
6. Задумывались ли вы, когда-нибудь сменить профессию?

Для исследования синдрома эмоционального выгорания нами были использованы следующие методики:

«Самооценка психических состояний» Г. Айзенка;

«Типы поведения в конфликтной ситуации» тест Томаса–Килманна;

«Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач.

Методика «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка

Благодаря выбранной нами методике, мы смогли определить уровни разных психических состояний такие как: тревожность, фрустрация, агрессивность и ригидность.

Тревожность – здесь тревога выступает как переживание эмоционального дискомфорта, связанное с ожиданием неблагоприятия, с предчувствием грядущей или кажущейся таковой опасности.

Фрустрация – может проявляться в отрицательных переживаниях: разочаровании, раздражении, тревоге, отчаянии и т. п.

Агрессивность – может проявляться в форме демонстрации силы по отношению к другому человеку или иному социальному объекту.

Ригидность– (противоположность – пластичность) иногда проявляется в затрудненности в изменении намеченной субъектом определенной программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки (приложение 1).

«Поведение в конфликтной ситуации» тест Томаса – Килманна

Выбранная нами методика часто используется для диагностики поведения индивида в конфликтной ситуации. К. Томас считал, что людям в обществе не следует избегать конфликтных ситуаций, а необходимо уметь

грамотно ими управлять. При описании типов поведения личности в конфликтных ситуациях К. Томас использовал двухмерную модель регулирования конфликтов, за основу которой брал кооперацию, связанную с вниманием человека к чужим интересам, вовлеченных в ситуацию, где характерен акцент на собственные интересы. В связи с этим можно выделить основные способы регулирования конфликтных ситуаций:

1. Соревнование (конкуренция) – желание добиться своего в ущерб другому.
2. Приспособление – собственные интересы отходят на второй план ради интересов другого человека.
3. Компромисс – с двух сторон проявляются уступки в чем - либо для решения ситуации.
4. Избегание – отсутствие стремления к достижению своих целей.
5. Сотрудничество – возможность к альтернативе, где удовлетворяются интересы двух сторон.

В данной методике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описываются перечисленные варианты (12 суждений) о поведении человека в конфликте. Испытуемому предлагается выбрать необходимое суждение, которое является наиболее верным, на его взгляд, для характеристики его поведения (тест представлен в приложении 1).

Методика «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач (приложение 1).

Используемая нами методика диагностики и Маслач – Джексон включает в себя трехуровневый конструкцию, где включены: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений.

Автор рассматривает истощение в виде базовой основы эмоционального выгорания и проявляется в пониженном уровне равнодушия или эмоционального перенасыщения. Что касается деперсонализации, то она влияет

на изменения в отношении к окружающим людям: либо зависимость от другого человека, либо негативное проявление по отношению к другим, отрицание общепринятых норм и ценностей. Редукция достижений специалиста на работе проявляется в занижении своих профессиональных достижениях, не верит в свои силы, тем самым принижает свои достоинства и возможности. Каждый из показателей имеет три уровня проявлений: высокий, средний, низкий. По мнению ученых, эмоциональное выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный и с рабочим процессом, и межличностными отношениями в целом. Исходя из этого, мы пришли к выводу, что деперсонализация имеет достаточно широкое значение и включает в себя неудовлетворительное отношение как к коллективу, обучающимся, так и работе в целом.

Таким образом, для исследования эмоционального выгорания педагогов мы использовали методики, описанные в данном параграфе.

2.2. Особенности эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ

В результате проведенного нами исследования при помощи методики Г. Айзенка «Самооценка психических состояний», были получены следующие результаты: низкий уровень тревожности у учителей группы №1 выявлен у 30% испытуемых. Низкой показатель свидетельствует о том, что специалисты в сфере образования не переживают эмоционального дискомфорта, который может появляться из-за неблагоприятных факторов, негативно воздействующих на личность испытуемых. У 60% испытуемых выявлен средний уровень тревожности, это указывает на возникающее переживание тревоги у педагогов. И наиболее высокий уровень наблюдается у 10% учителей школы. Высокий уровень проявляется в достаточно частых и интенсивных переживаниях тревоги у данной категории испытуемых.

Уровни тревожности в группе №2 представлены следующим образом: Установлено, что из всего количества исследуемых у 30% исследуемых педагогических работников в начальном звене – низкий уровень, что указывает на эмоциональное спокойствие педагогов. У 60% учителей выявлен средний уровень тревожности, проявляющийся в переживании эмоционального дискомфорта в ожидании неблагоприятного исхода. У 10% исследуемых учителей выявлен высокий уровень тревожности, для которого характерны частые и интенсивные переживания состояния тревоги. Полученные результаты представлены на рисунке 1.

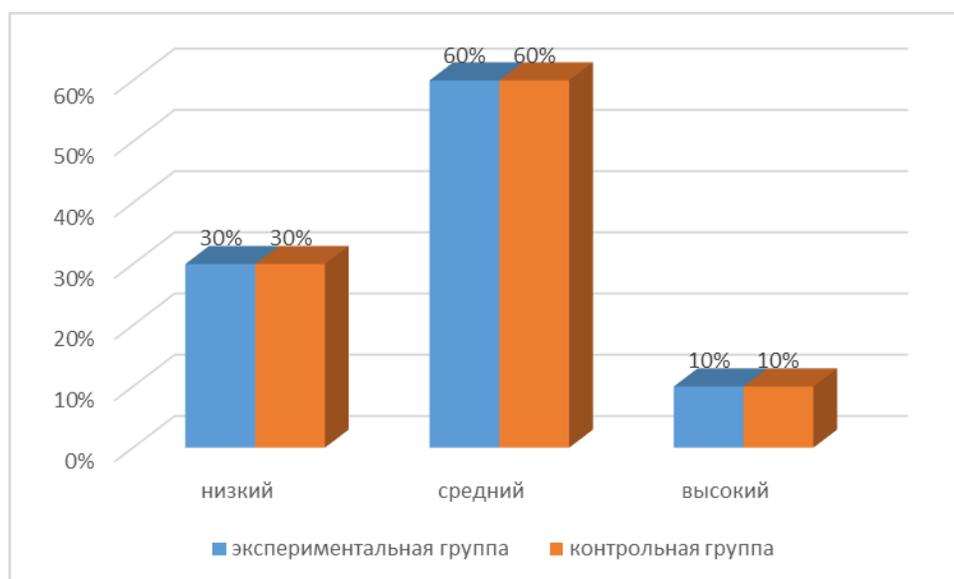


Рисунок 1. Гистограмма 1. Результаты исследования тревожности по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» (%)

При исследовании фрустрации у испытуемых 1 группы, мы установили, что у 60% испытуемых выявлен низкий уровень, что свидетельствует об уверенности учителей в своих действиях, у 30% учителей – средний уровень. В этой ситуации имеют место проявления отрицательных эмоциональных переживаний. В ответах 10% испытуемых выявлен высокий уровень

фрустрации, указывающий об неудовлетворении профессиональных желаний, потребностей учителей данной группы.

Уровень фрустрации учителей группы № 2 представлен следующим образом: у 55% испытуемых низкий фрустрации, что свидетельствует о высокой уверенности в успешности своей рабочей деятельности, у 35% учителей имеет место средний уровень, что указывает на периодические проявления некоторых отрицательных переживаний. У 10% испытуемых выявлен высокий уровень, что проявляется в ярком проявлении учителями негативного эмоционального состояния, обусловленного состоянием безуспешности в работе.

Исходя из выше сказанного, мы пришли к выводу, что, как у учителей контрольной, так и экспериментальной групп (группа №1, №2) преобладает низкий уровень фрустрации. Результаты исследования фрустрации представлены на рисунке 2.

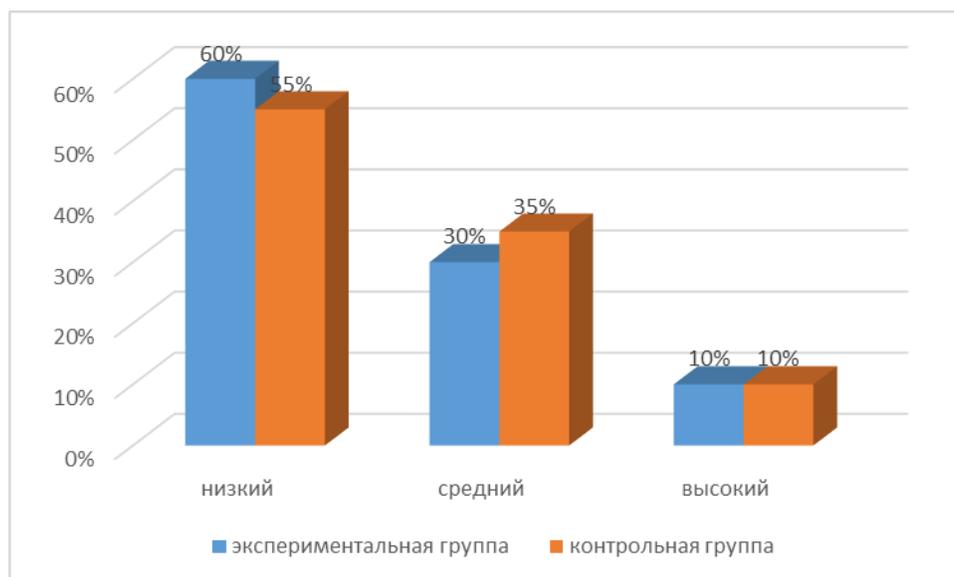


Рисунок 2. Гистограмма 2. Результаты исследования фрустрации по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» (%)

Уровень агрессивности у учителей из группы №1 представлен так: у 60% респондентов имеет место низкий уровень, что свидетельствует об

уравновешенном отношении учителей к окружающим людям и окружающей среде, у 40% испытуемых выявлен средний уровень, при котором возможно проявление эмоциональных всплесков, демонстрация превосходства над окружающими.

Уровень агрессивности в группе №2 у учителей представлен следующим образом:

у 65% учителей выявлен низкий уровень, что говорит об отсутствии враждебности по отношению к окружающим, у 35% имеет место средний уровень, проявляющийся в беспричинном «нападении» на окружающих.

Выявленные результаты свидетельствуют о том, что в группе №1,2, исследуемые учителя обладают низким уровнем агрессивности, соответственно, стабильным эмоциональным фоном.

Выявленные результаты представлены на рисунке 3.

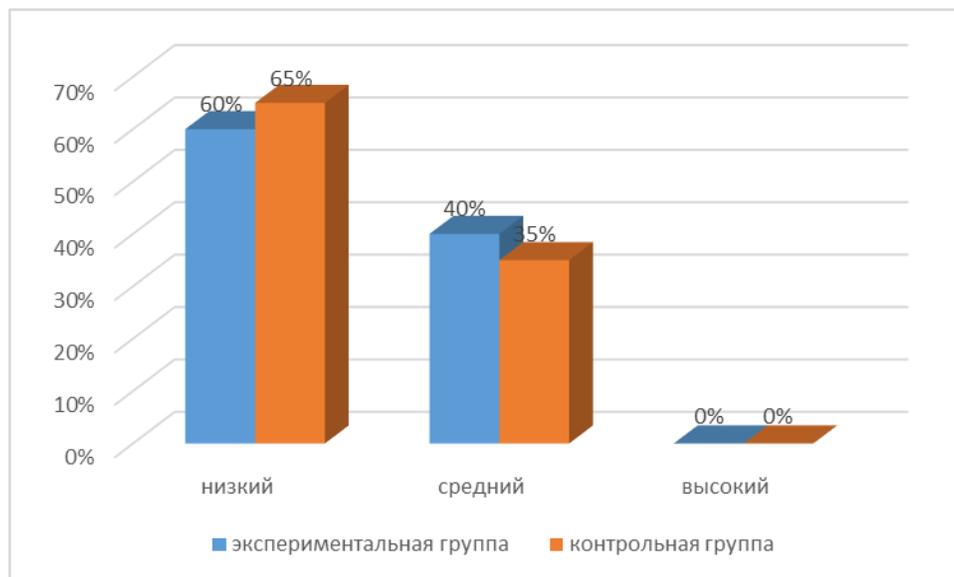


Рисунок 3. Гистограмма 3. Результаты исследования агрессивности по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» (%)

При проведенной нами диагностики уровня ригидности, мы установили, что ее уровень у учителей в группе под №1 представлен следующим образом:

низкий уровень ригидности выявлен у 40% испытуемых, что свидетельствует о пластичности педагогических работников в своей деятельности. В ответах 50% респондентов отмечен средний уровень, когда наблюдаются «застойные явления» в изменяющихся условиях профессиональной деятельности. У 10% испытуемых выявлен высокий уровень ригидности, свидетельствующий о сильной затрудненности изменений намеченной программы действий.

Уровень ригидности в группе №2 имеет следующие характеристики: у 45% исследуемых отмечен низкий уровень ригидности, что свидетельствует об умении учителей пластично вести рабочий процесс, у 45% респондентов – средний уровень, проявляющийся затруднением деятельности, если при необходимости необходимо будет менять заданные установки. В ответах у 10% учителей выявлен высокий уровень ригидности, подразумевающий затрудненность, вплоть до неспособности изменения намеченных планов. Данные представлены на рисунке 4.

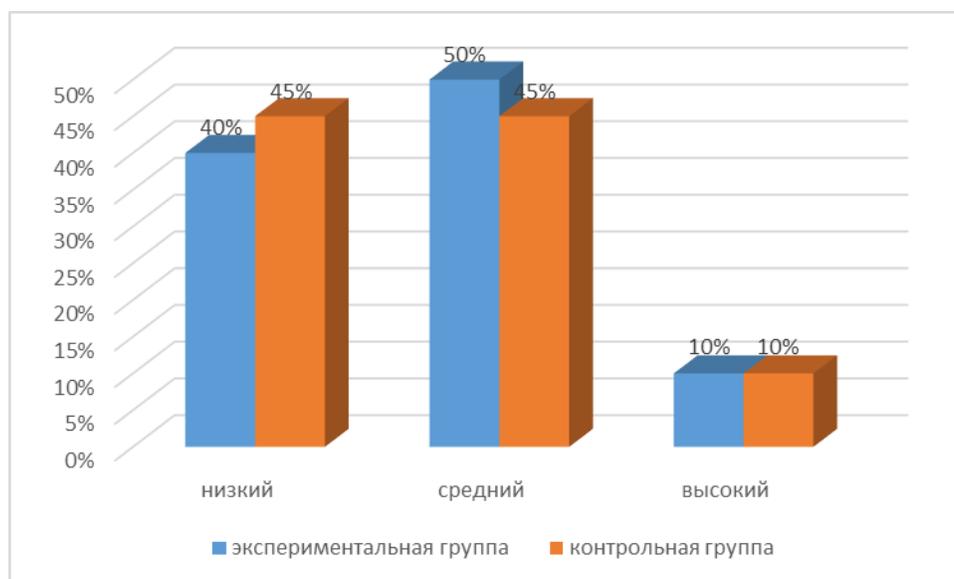


Рисунок 4. Гистограмма 4. Результаты исследования ригидности по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» (%)

В результате исследования ригидности у учителей обеих групп мы установили, что они обладают средним уровнем ригидности. Данный факт объясняется достаточно частыми контактами с учениками разных возрастов, коллегами, администрацией и др. Таким образом, педагогам всегда в профессиональной деятельности необходимо уметь организовать общение со всеми категориями окружения, что в свою очередь благоприятно влияет на процесс общения, таким образом, происходит тренировка навыков пластичности в общении.

Таким образом, в результате методики Г.Айзенка мы пришли к выводу, что у группы №1 и группы №2 выявлено частичное эмоциональное удовлетворение своей профессиональной деятельностью, что свидетельствует о проявлении признаков эмоционального выгорания у педагогов данных групп. Кроме этого, при анализе данной методики анализируется показатель искренности ответов. Испытуемые двух групп показали 100% искренность.

По методике Томаса–Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации» нами были получены следующие результаты:

в группе учителей под №1, низкий уровень соперничества отмечен был у 80% исследуемых. В этой ситуации для учителей интересы собеседника находятся на первом плане. У 10% испытуемых уровень соперничества – оптимален, когда взгляды собеседника и личные взгляды равнозначны. И у 10% исследуемых соперничество ярко выражено, такое наблюдается стремлением добиться своих интересов в ущерб другому человеку.

Результаты у группы учителей №2 представлены так: уровень соперничества у 85% исследуемых слабо выражен, что выражается приоритетом интересов окружающих, у 5% учителей уровень оптимален, и у 10% испытуемых соперничество ярко выражено, что проявляется в доминировании своих интересов над общественными.

Таким образом, в результате исследования мы установили, что абсолютно все испытуемые групп №1, №2 обладают слабо выраженным соперничеством, что свидетельствует для педагогов о приоритете интересов учеников, нежели своих собственных. В целом, все испытуемые обладают слабо выраженным соперничеством, ставя интересы обучающихся выше своих собственных.

Полученные результаты представлены на рисунке 5.

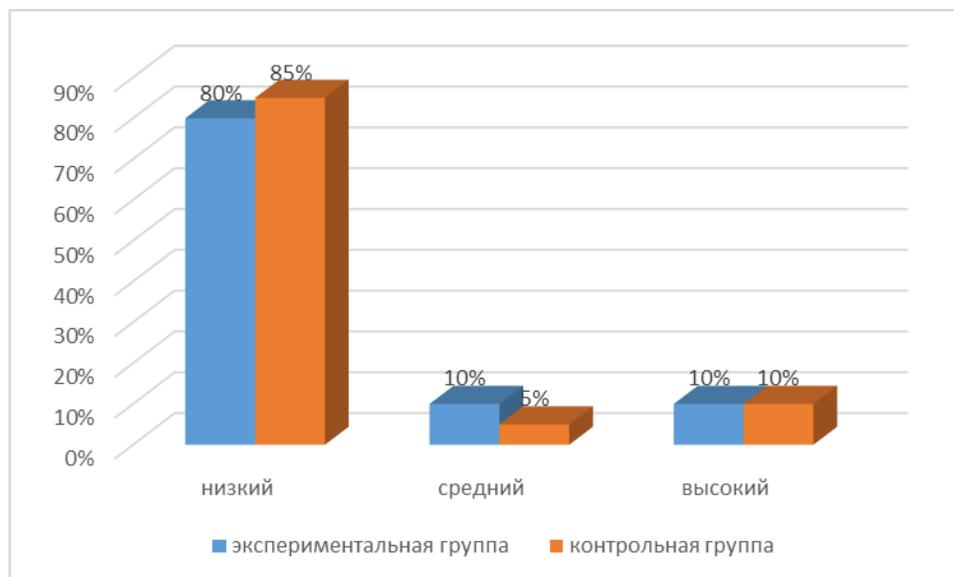


Рисунок 5. Гистограмма 5. Результаты исследования соперничества по методике Томаса–Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», (%)

По результатам диагностики, уровень сотрудничества в группе №1 низкий уровень выявлен у 20% исследуемых, что свидетельствует о редко проявляющемся альтернативном решении. У 75% учителей – оптимален, демонстрируя наличие согласия между взаимодействующими. И у 5% – ярко выражен, выражаясь полным согласием и умением выстроить продуктивную тактику.

По результатам диагностики, уровень сотрудничества в группе №2, где у 15% испытуемых слабо выражен, отражаясь в низком уровне коммуникативного взаимодействия. У 75% уровень оптимален, что проявляется

умением выстраивать продуктивную коммуникацию, и у 10% педагогов ярко выражен, отражаясь в активном взаимодействии с собеседником.

Исходя из выше сказанного, мы пришли к выводу, что у испытуемых двух групп преобладает средний уровень по показателю сотрудничества. Таким образом, у учителей, сотрудничество находится на оптимальном уровне, так как это является неотъемлемым компонентом успешной деятельности учителей общеобразовательной школы. Данные представлены на рисунке 6.

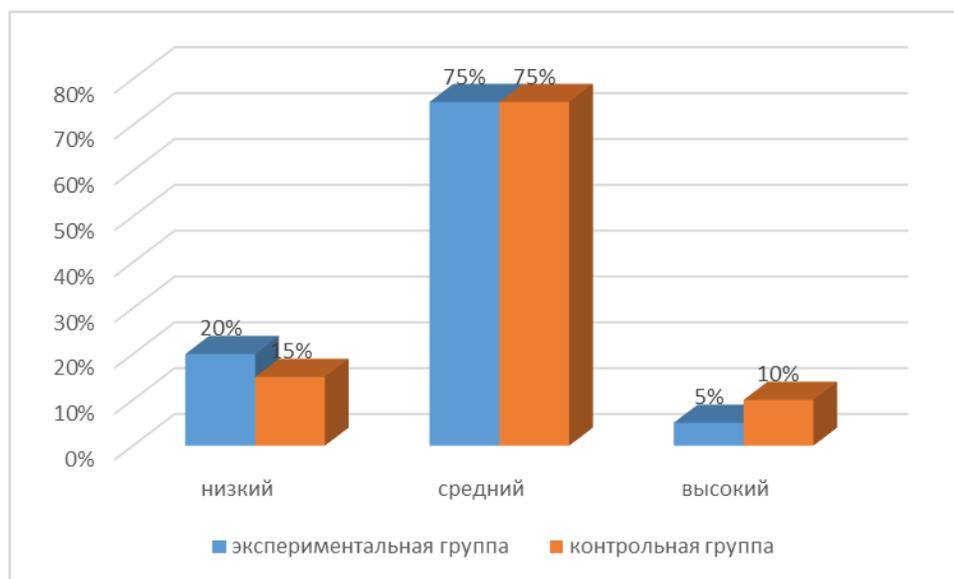


Рисунок. 6. Гистограмма 6. Результаты исследования сотрудничества по методике Томаса– Килмана «Типы поведения в конфликтной ситуации» (%)

У группы учителей под №1 при исследовании компромисса выявлены следующие характеристики: у 30% испытуемых уровень – оптимален, что проявляется в наличии взаимных уступок собеседнику, у 70% респондентов – ярко выражен, чему способствует активное взаимодействие с окружающими и грамотная тактика ведения беседы.

При исследовании группы №2 по показателю «компромисс», мы установили, что уровень компромисса у 5% – слабо выражен, что говорит о мнении правильности только собственной точки зрения, где 30% исследуемых

уровень является оптимальным, сотрудник готов идти на уступки. У 65% исследуемых уровень компромисса ярко выражен, практикуя взаимные уступки в виде предложения варианта, снимающего возникшее противоречие.

Таким образом, в результате исследования мы пришли к выводу, что наиболее ярко компромисс выражен как у учителей группы №1, так и у учителей группы №2, что может быть связано с активным взаимодействием между учителем и учеником.

Данные представлены в таблице и на рисунке 7.

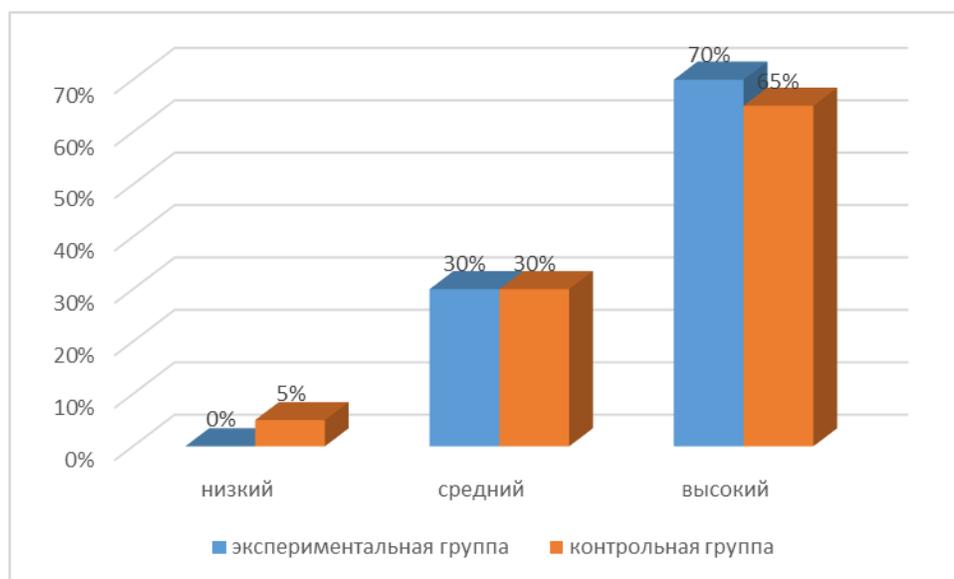


Рисунок 7. Гистограмма 7. Результаты исследования компромисса по методике Томаса– Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации» (%)

По показателю «избегания» в группе учителей под №1 у 10% испытуемых уровень избегания слабо выражен. В этой ситуации у испытуемых наблюдается тенденция к достижению собственных целей. У 60% – средний уровень компромисса, что выражается в низкой тенденцией к достижению собственных целей, и у 30% испытуемых ярко выражен, что характеризуется отсутствием взаимодействия и желанием совместной деятельности с окружающими.

У группы учителей под №2 уровень избегания у 10% испытуемых выражен слабо, что проявляется на фоне знания четких алгоритмов действий и уверенности в собственных силах. В ответах 65% исследуемых уровень компромисса является оптимальным, что объясняет поведение испытуемых ввиду высоких нагрузок и оперативности действий, при этом отмечается уступчивость педагогов в достижении собственных целей. У 25% испытуемых уровень компромисса ярко выражен, проявляясь отсутствием желания взаимодействия в работе в коллективе.

Таким образом, в группах под №1,2 по показателю «избегания» выявлен средний уровень. Этот показатель свидетельствует о том, что испытуемые в процессе жизнедеятельности и работы демонстрируют оптимальное избегание конфликтной ситуации, с целью личного здоровьесбережения. Данные представлены на рисунке 8.

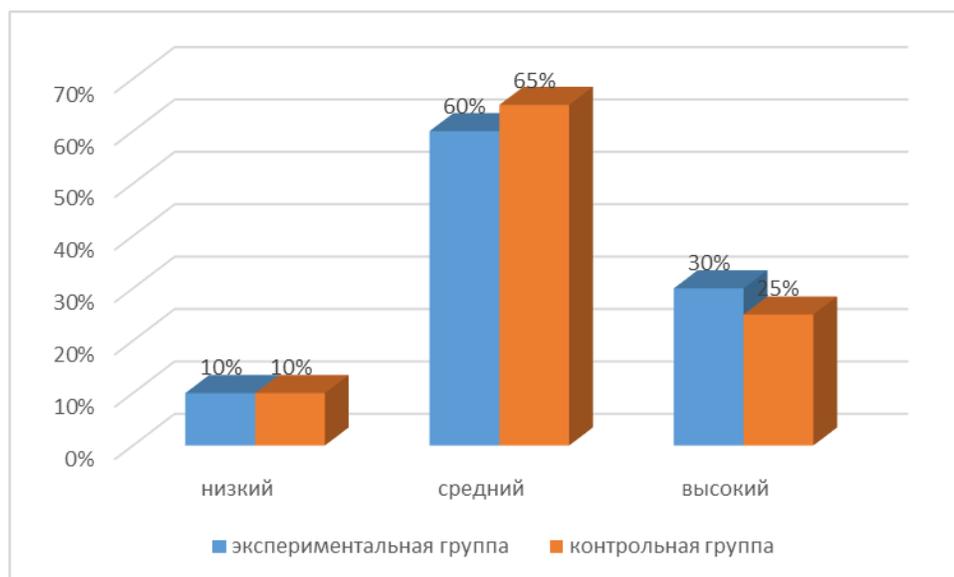


Рисунок 8. Гистограмма 8. Результаты исследования избегания по методике Томаса-Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», (%)

Таким образом, в результате данной методики мы пришли к выводу, что педагоги №1 и №2 групп в большей степени при выстраивании отношений

используют имеют оптимальный уровень приспособления, прибегая к стратегии компромисса, что является оптимальным вариантом выстраивания отношений, в наименьшей степени у педагогов выражена стратегия «соперничества».

В результате диагностики педагогов по методике К. Маслач удалось выявить уровень синдрома эмоционального выгорания у учителей общеобразовательной школы, где уровень эмоционального истощения в группе учителей №1 у 30% исследуемых низкий, что свидетельствует о том, что данная группа испытуемых не испытывает проявлений равнодушия и безучастия к окружающим. У 50% испытуемых выявлен средний уровень, при котором могут наблюдаться явления эмоционального перенасыщения. И у 20% исследуемых имеет место высокий уровень, что проявляется общим снижением эмоционального фона.

Уровень эмоционального истощения в группе № 2 у 20% исследуемых низкий, на котором проявления негативного эмоционального фона отсутствуют, у 60% средний, когда имеется проявление равнодушия, безучастия, и у 20% педагогов выявлен высокий уровень, характеризующийся эмоциональным перенасыщением.

Исходя их полученных данных, мы установили, что достаточно высокий уровень эмоционального истощения имеют учителя обеих групп. Эмоциональное истощение проявляется в устойчивом эмоциональном перенасыщении педагогов. Все же, в большинстве случаев, учителя имеют средний уровень эмоционального истощения, для которого характерны периодические проявления эмоционального равнодушия.

Выявленные результаты представлены на рисунке 9.

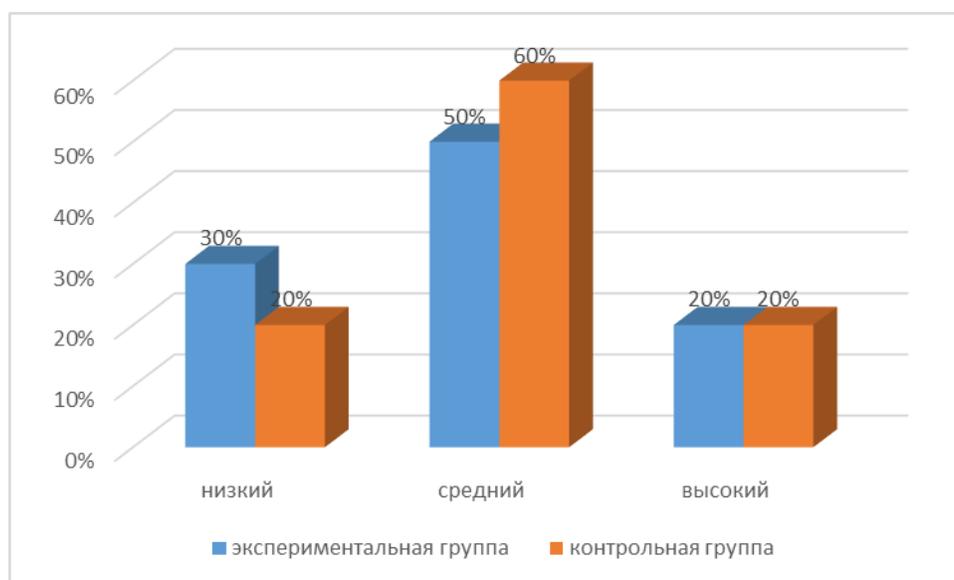


Рисунок 9. Гистограмма 9. Результаты исследования эмоционального истощения по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (%)

Уровень деперсонализации в группе учителей под № 1 у 30% исследуемых низкий, что свидетельствует об отсутствии у педагогов нарушений в общении с другими людьми. У 35% испытуемых выявлен средний уровень деперсонализации, что свидетельствует о возможном проявлении нарушений межличностного взаимодействия, и у 35% респондентов отмечается высокий уровень, проявляющийся деформацией отношений педагогов с окружающими людьми.

При исследовании уровня деперсонализации в группе учителей под №2 у 25% исследуемых выявлен низкий уровень, что говорит об отсутствии каких-либо негативных установок, у 45% учителей имеет место средний уровень деперсонализации, свидетельствующий о периодических проявлениях нарушений взаимодействия, и у 30% респондентов отмечен высокий уровень, что может проявляться циничностью установок по отношению к окружающим.

Итак, в результате исследования по показателю «деперсонализация», мы установили, что высокий уровень деперсонализации среди учителей имеют

учителя из двух групп, что может быть связано с личным ресурсным состоянием педагогов. Данные результаты представлены на рисунке 10.

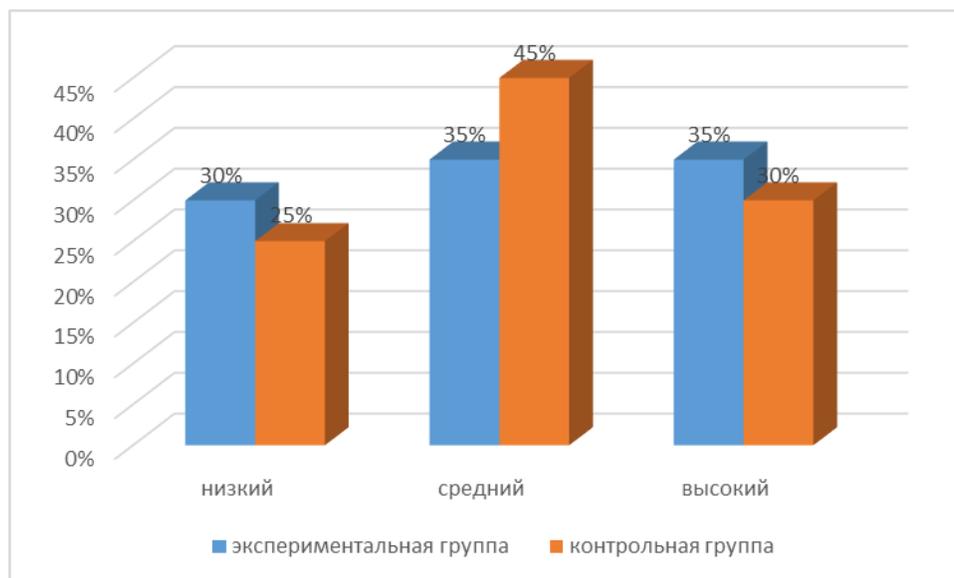


Рисунок 10. Гистограмма 10. Результаты исследования деперсонализации по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (%)

При исследовании уровня редукции профессиональных достижений, уровень редукции у учителей группы под №1 представлен следующим образом: у 20% исследуемых низкий уровень, что указывает о нормальном оценивании себя как специалиста. Тогда как, у 60% испытуемых уровень преобладает средний, что свидетельствует о проявлении тенденции у педагогов негативно оценивать себя, и у 20% испытуемых выявлен высокий уровень редукции профессиональных достижений, выражающийся в ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к окружающим.

У педагогов группы №2 при исследовании уровня редукции профессиональных достижений низкий уровень редукции выявлен у 25%, что свидетельствует о здоровом взгляде на свои профессиональные способности. Средний уровень выявлен у 55% педагогов. При таком уровне у педагогов отмечаются проявления негативизма по отношению к служебным достоинствам

и возможностям. У 20% исследуемых педагогов – уровень редукиции высокий, где отчетливо прослеживается преуменьшение собственного достоинства.

Таким образом, наиболее яркое проявление редукиция профессиональных достижений может быть связано с высокой ответственностью за судьбу обучающегося, и в то же время четких должностных инструкций. Следует отметить, что, достаточно высокий уровень редукиции профессиональных достижений у учителей общеобразовательной школы непосредственно связано с ответственность за ученика, высокими требованиями руководства, проявлением конкуренции.

Выявленные результаты представлены на рисунке 11.

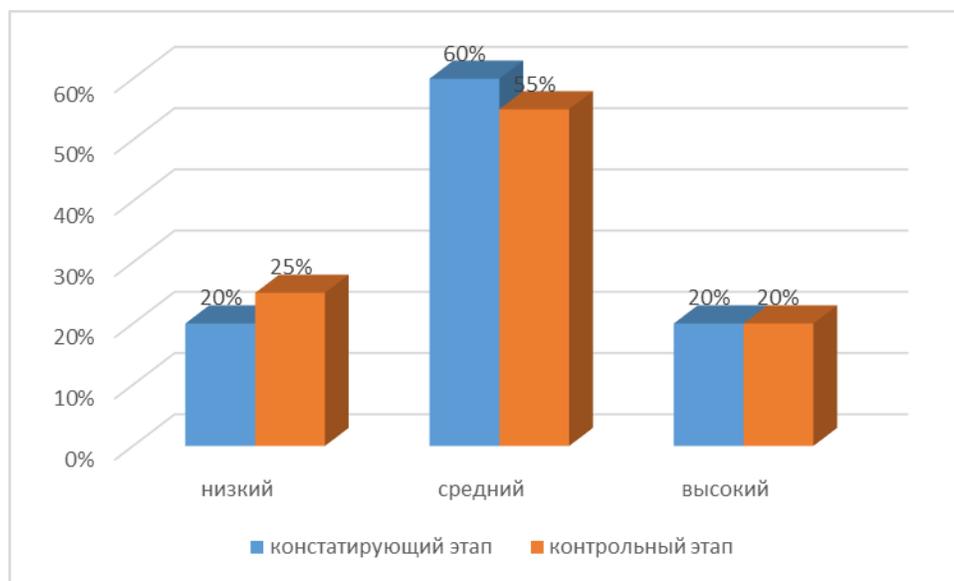


Рисунок 11. Гистограмма 11. Результаты исследования редукиции профессиональных достижений по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (%)

Таким образом, в результате проведенного нами исследования, нам удалось выяснить, что синдром эмоционального выгорания выражен у учителей двух групп. Это подтверждается показателями высокого уровня

эмоционального истощения, деперсонализации, редукции профессиональных достижений. Исходя из этого, следует вывод о необходимости своевременной психокоррекционной помощи, направленной на снижение уровня эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Выводы по второй главе

Исходя из полученных данных, мы установили, что достаточно высокий уровень эмоционального истощения имеют учителя обеих групп. Эмоциональное истощение проявляется в устойчивом эмоциональном перенасыщении педагогов. Так как, педагогам в профессиональной деятельности необходимо уметь организовать общение со всеми категориями окружения, что в свою очередь благоприятно влияет на процесс общения, но это может отрицательно сказываться на эмоциональном фоне специалиста. Соответственно, в результате исследования по показателю «деперсонализация», мы установили, что высокий уровень деперсонализации среди учителей имеют учителя из двух групп.

Так же в результате проведенного исследования эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы, мы выявили, что у педагогов в группе №1 и группе №2 преобладают средние значения уровня эмоционального истощения, при этом у некоторых работников уже имеет место синдром эмоционального выгорания. Все это проявляется в пассивности, занижении педагогами своих достижений и успехов. Кроме этого имеет место негативизм по отношению к коллегам, тревожность и деперсонализация, проявляющаяся в ограничении у педагогов своих возможностей и обязанностей по отношению к ученикам.

В свою очередь, необходимо отметить, что полученные результаты как в контрольной, так и экспериментальной (№1,2) группе, указывают на

преобладающий низкий уровень: агрессивности, фрустрации и соперничества, так как это является неотъемлемыми компонентами успешной деятельности учителей общеобразовательной школы, но все же присутствуют в двух группах специалисты, где данные показатели имеют уже средние значения.

В результате анализа полученных данных мы пришли к выводу, что у группы №1 и группы №2 выявлено частичное эмоциональное удовлетворение своей профессиональной деятельностью, что свидетельствует о проявлении признаков эмоционального выгорания у педагогов данных групп. Это подтверждается показателями высокого уровня эмоционального истощения, деперсонализации, редукции профессиональных достижений. Полученные результаты свидетельствуют о необходимости разработки психокоррекционных мероприятий, направленных на снижение уровня эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Глава 3. Психологическая программа по профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ

3.1 Содержание психологической программы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ

При теоретическом обзоре литературы, мы установили, что педагогические работники, которые страдают от синдрома эмоционального выгорания заслуживают особого внимания, поскольку от их психологического состояния зависит не только качество выполняемой работы, но и психологическое состояние тех, с кем приходится трудиться «бок о бок», прежде всего обучающимися и эмоциональном состоянии в целом.

Следовательно, необходимо уделить особое внимание в разработке различных профилактических и психокоррекционных действий, направленных на предупреждение и профилактику эмоционального выгорания у педагогических работников. Также стоит разработать меры, которые поспособствовали бы скорейшему «выздоровлению» специалистов, у которых уже развился синдром эмоционального выгорания.

При выполнении исследовательских мероприятий, мы пришли к выводу о необходимости разработки профилактической программы для педагогических работников по предупреждению и профилактике возникновения эмоционального выгорания у данной категории испытуемых. Это обосновано тем, что в результате проведенной диагностики, нами было установлено, что у педагогов общеобразовательной школы выявлен синдром эмоционального выгорания. Следовательно, он разрушительно влияет, как на трудовую деятельность педагога, так и на его личность в целом. Сложившаяся ситуация требует своевременных психокоррекционных мероприятий, направленных на

профилактику и предотвращение данного синдрома у педагогов общеобразовательной школы.

Цель программы: эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

При разработке программы мы поставили задачи:

– изучение способов профилактики симптомов эмоционального выгорания;

– разработка и апробирование психологической программы профилактики эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Формирующий эксперимент представлял собой работу по психокоррекционной программе, направленной на профилактику эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы. Данная программа была разработана для педагогов экспериментальной группы (группа №2), у которой в наибольшей степени выявлен синдром эмоционального выгорания.

В результате анализа литературы мы установили, что важнейшей и актуальной для личностно–профессионального развития педагогического работника является проблема саморегуляции. Специалисты, у которых выявлен синдром эмоционального выгорания все чаще испытывают трудности адекватно реагировать сложные жизненные ситуации. Исходя из этого, особое внимание следует уделять целенаправленной работе по сохранению и восстановлению психического состояния педагогических работников. Таким образом, при разработке программы психокоррекционной мы пытались учесть данный факт и включить занятия на саморегуляцию в программу работы, с целью профилактики эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Программа включала в себя 18 тренинговых занятий, направленные на профилактику эмоционального выгорания у педагогов. Выбранные нами

методы работы включали в себя: беседы, дискуссии, практические, творческие, коррекционные и релаксирующие упражнения.

В процессе проведения данной программы, мы учитывали следующие моменты: добровольное участие, самодиагностика, точнее осознание участниками свои личностные проблемы, открытое взаимодействие с уважением и доверием друг к другу.

Программа была реализована в свободное от учебных занятий у педагогов время с периодичностью два раза в неделю в течение двух месяцев. Продолжительность занятий 1,5 часа.

Итак, в ходе каждого занятия мы включили такие части:

1. Вводная часть, которая включает в себя постановку главной проблемы и разминочные упражнения.
2. Основную часть, которая занимает основное время программы.
3. Заключительная часть.

Таблица 1.

Тематическое планирование

№ занятия	Цель	Упражнения
1	Знакомство, развивать умение открываться людям, уметь сократить коммуникативную дистанцию, совершенствование навыков общения.	«Внутренний луч» «Здравствуйте!»
2	Снятие напряжения в коллективе, умение подавлять негативные эмоции, раздражительность и тревожность, Способствует развитию самообладания в стрессовой ситуации	«Пресс» «Открытка»

3	Самораскрытие и сплочение группы. Установление навыков принятия общественного решения (группы) о решении совместных вопросов, задач	«Портрет» «Космическая скорость»
4	Развитие у участников воображения, умение блокировать чувство обиды, ослабление внутреннего напряжения, умение разрешать конфликтные ситуации	«Мария Петровна» «Обнаженная агрессия»
5	Построение коммуникаций в группе Показать влияние каждого члена коллектива на развитие социально-психологического климата в общении	«Замечательный сосед» «Невидимая связь»
6	Умение выходить из состояния деперсонализации, развитие у учителей доверительного общения в коллективе, развитие самоконтроля и саморегуляции	«Корабль Колумба» «Лабиринт»
7	Создание позитивных эмоциональных установок на разрешение конфликтных ситуаций, умение принять полученные знания в жизни Умение принимать и понимать других людей	«Искусство позитивного мышления» «Громкий и тихий»
8	Отработка умений и навыков сглаживания конфликтов, умение справляться с агрессией	«Конфликт- не беда» «Скульптура»

9	Умение взглянуть назад и «оживить» воспоминания детских лет, отстраниться от норм, диктующих «давящих» обществом, создание условий для самораскрытия	«Воспоминания» «Фотоальбом»
10	Выявление уровня самооценки, осознание личностных особенностей, принятие самого себя	«Кто Я?» «Если бы... Я стал бы»
11	Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих желаний в профессиональной и жизненной сфере и личностных приоритетов, ценностей	«Личный герб и девиз» «Карта желаний»
12	Умение анализировать источники негативных переживаний, научиться избавляться от негативных эмоций Умение избавляться от тревожного состояния	«Выплеск эмоций» «Дыши животом»
13	Умение формировать положительные эмоции Умение проводить внутренний анализ при агрессивном состоянии	«Я радуюсь когда...» «Наблюдение со стороны»
14	Умение контролировать свое внутреннее состояние, держать эмоциональный фон	«Ловушки эмоций» «Стоп!»
15	Умение самореализоваться, обладать ориентировочными	«Я – сильный, я – слабый»

	установками на успех в выполнении своих обязанностей	«Позитивное мышление»
16	Помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов	«Шаги успеха» «Карта желаний»
17	Определение своего отношения к профессии, анализ проявления признаков выгорания, создание условий для профилактики СЭВ	«Счастливый путь» «2Пять»
18	Создание условий для профилактики СЭВ, настрой на работоспособность	«Я верю» «Страхни»

После проведения разработанной нами психологической программы предполагаются получить следующие результаты:

1. Повышение уровня информационно– теоретической компетентности учителя;
2. Овладение учителями психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления и снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

3.2 Контрольный эксперимент и его анализ

По результатам формирующего эксперимента, цель которого заключалась в снижении уровня эмоционального выгорания у учителей экспериментальной группы, нами был проведен контрольный эксперимент. По результатам

контрольного эксперимента мы получили данные, представленные в данном параграфе.

В результате проведенного нами повторного исследования при помощи методики Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в экспериментальной группе нами были получены следующие результаты, представленные в гистограмме 12:

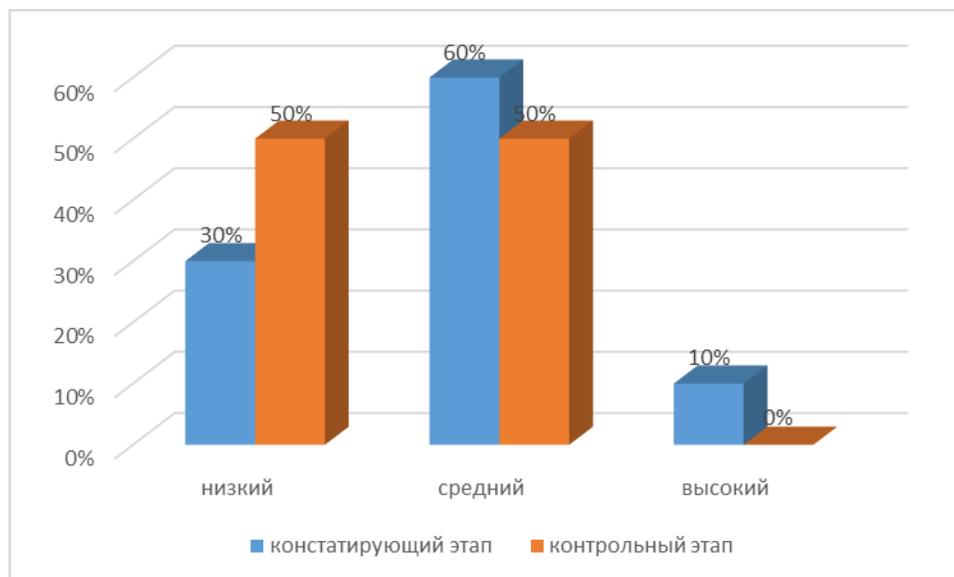


Рисунок 12. Гистограмма 12. Результаты исследования тревожности в экспериментальной группе (№1) по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» (%) экспериментальная группа (№1) контрольный эксперимент

Как видим из гистограммы 12, низкий уровень тревожности у учителей группы №1 выявлен у 50% испытуемых, что на 20% выше, чем на констатирующем этапе эксперимента. Соответственно, увеличилось число педагогов, которые переживают эмоциональный дискомфорт вследствие неблагоприятных факторов, негативно воздействующих на их личность. У 50% испытуемых выявлен средний уровень тревожности, учителей с высоким

уровнем тревожности на контрольном этапе эксперимента не было выявлено, что составило 0%.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что увеличилось количество учителей с низким уровнем тревожности, что стало возможным благодаря упражнениям, включенных в тренинговую программу, направленную на снижение эмоционального выгорания у педагогов.

Результаты группы №2 представлены следующим образом и отражены на гистограмме 13.

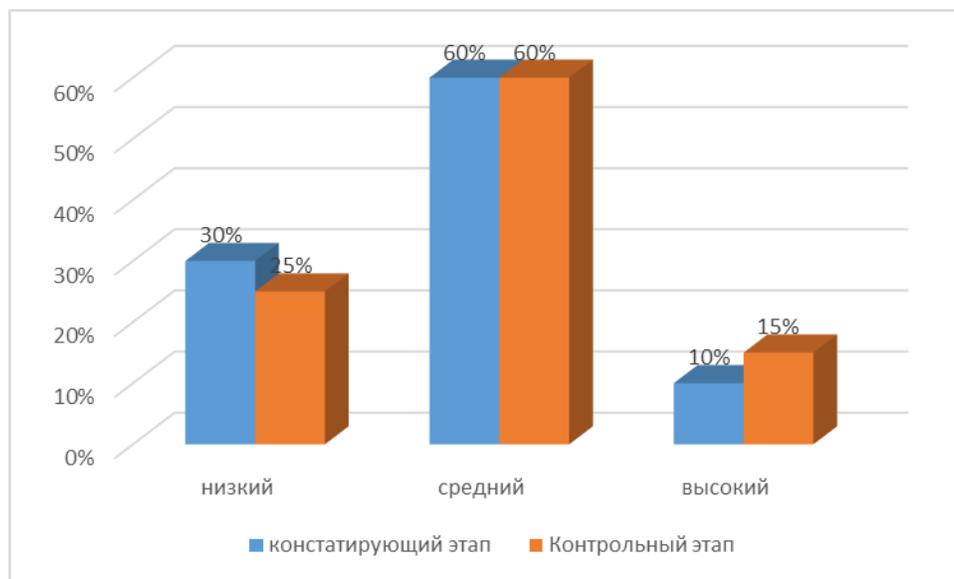


Рисунок 13. Гистограмма 13. Результаты исследования тревожности в контрольной группе (№2) по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в процентах (%) контрольная группа, контрольный эксперимент

Как видим из гистограммы 13, уровень тревожности в группе учителей под №2 на контрольной этапе эксперимента стал еще выше, что можно объяснить накопившейся усталостью и напряженностью, тревожностью к концу учебного года. Так, уменьшилось число педагогов с низким уровнем тревожности, что составляет 25% испытуемых, что на 5% выше, чем на констатирующем этапе эксперимента. Вследствие этого, увеличилось число

педагогов, имеющих высокий уровень тревожности, для которых характерны частые и интенсивные переживания состояния тревоги.

При исследовании фрустрации у испытуемых 1 группы, мы установили, что у 70% испытуемых выявлен низкий уровень, это 10% выше, чем на констатирующем этапе эксперимента. Выявленные данные позволяют сделать вывод, что увеличилось число учителей, уверенных в своих действиях. У 25% учителей выявлен средний уровень. В ответах 5% испытуемых, что на 5% ниже в сравнении с констатирующим этапом эксперимента, выявлен высокий уровень фрустрации. Это указывает на то, что после проведенного формирующего эксперимента все - таки остается 5% педагогов, имеющих неудовлетворенные профессиональные желания и потребности. Выявленные результаты представлены в гистограмме 14.

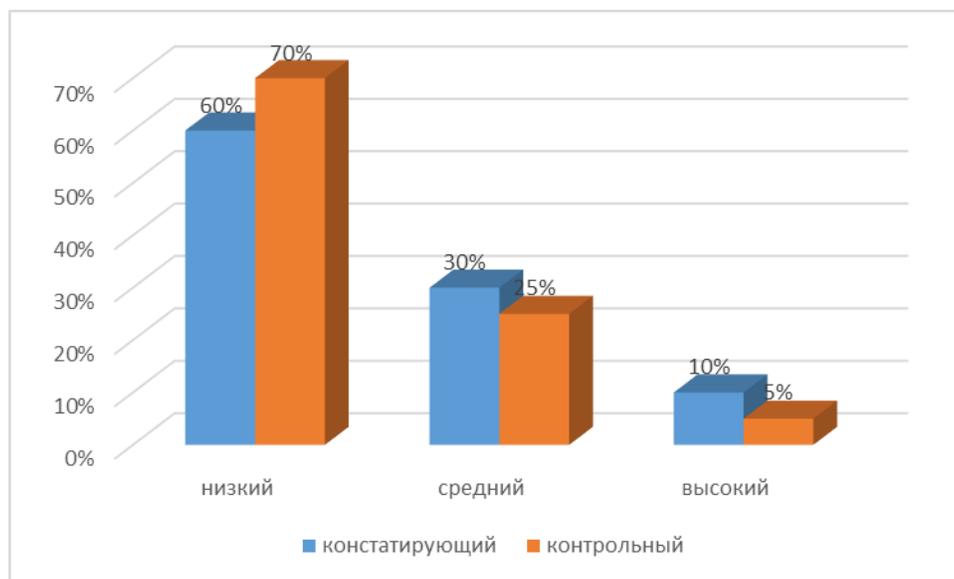


Рисунок 14. Гистограмма 14. Результаты исследования фрустрации по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в процентах (%) в экспериментальной группе (№2) контрольный эксперимент

Таким образом, после проведенной работы с группой № 1, уменьшилось число педагогов у высоким уровнем фрустрации.

Уровень фрустрации учителей группы № 2 представлен следующим образом: у 45% испытуемых отмечен низкий фрустрации, что на 10% ниже в сравнении с результатами констатирующего этапа эксперимента. Таким образом, сократилось число педагогов, уверенных в успешности своей рабочей деятельности, у 40% учителей имеет место средний уровень, что указывает на периодические проявления некоторых отрицательных переживаний у педагогов данной группы. У 15% испытуемых выявлен высокий уровень, что проявляется в ярком проявлении учителями негативного эмоционального состояния, обусловленного состоянием безуспешности в работе. Это на 5% выше, чем на констатирующем этапе эксперимента. Выявленные результаты представлены в гистограмме 15.

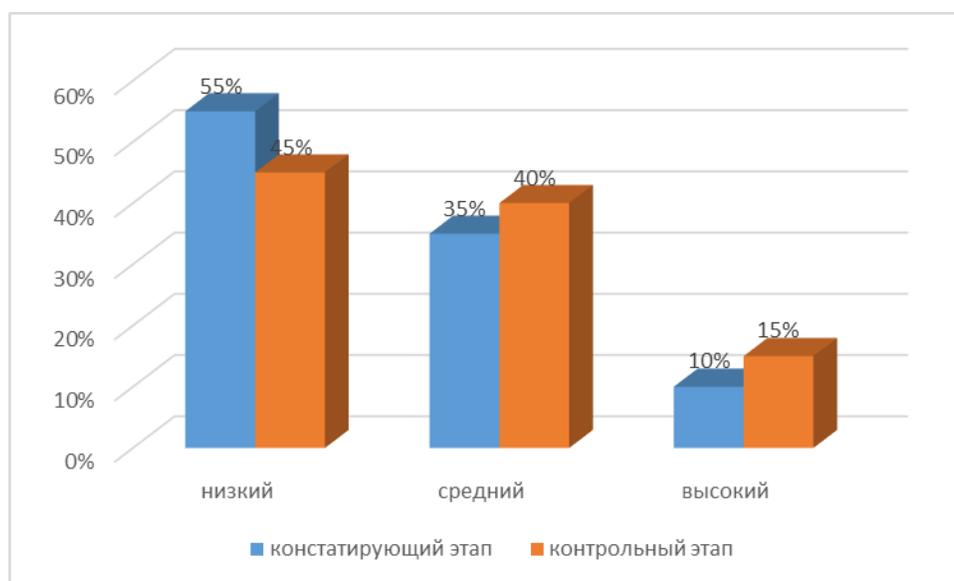


Рисунок 15. Гистограмма 15. Результаты исследования фрустрации по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в процентах (%) в контрольной группе (№1) контрольный эксперимент

Исходя из выше сказанного, мы пришли к выводу, что, как у учителей групп №1 и №2 преобладает низкий уровень фрустрации, однако на контрольной этапе эксперимента в группе № 1 количество педагогов с низким

уровнем фрустрации увеличилось, т.е. педагоги стали более уверены в своих действиях.

Уровень агрессивности у учителей из группы №1 представлен так: увеличилось число педагогов с низким уровнем агрессии, что составляет 70%. Это на 10% ниже, чем на констатирующем этапе эксперимента. Полученные показатели свидетельствуют о том, что увеличилось число педагогов, имеющих уравновешенное отношение к окружающим людям и окружающей среде, у 30% испытуемых выявлен средний уровень, при котором возможно проявление эмоциональных всплесков, демонстрация превосходства над окружающими. Высокий уровень агрессии как на констатирующем, так и на контрольном этапе эксперимента не зафиксирован. Результаты представлены на гистограмме 16.

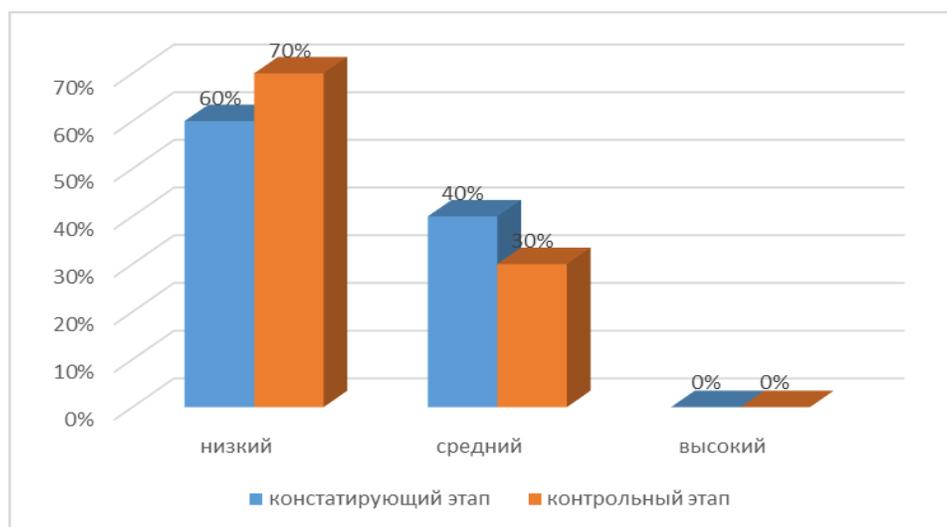


Рисунок 16. Гистограмма 16. Результаты исследования агрессивности по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в процентах (%) в экспериментальной группе (№1), контрольный эксперимент

Таким образом, после формирующего эксперимента, количество педагогов с низким уровнем агрессии увеличилось.

Уровень агрессивности в группе №2 у учителей представлен на гистограмме 17.

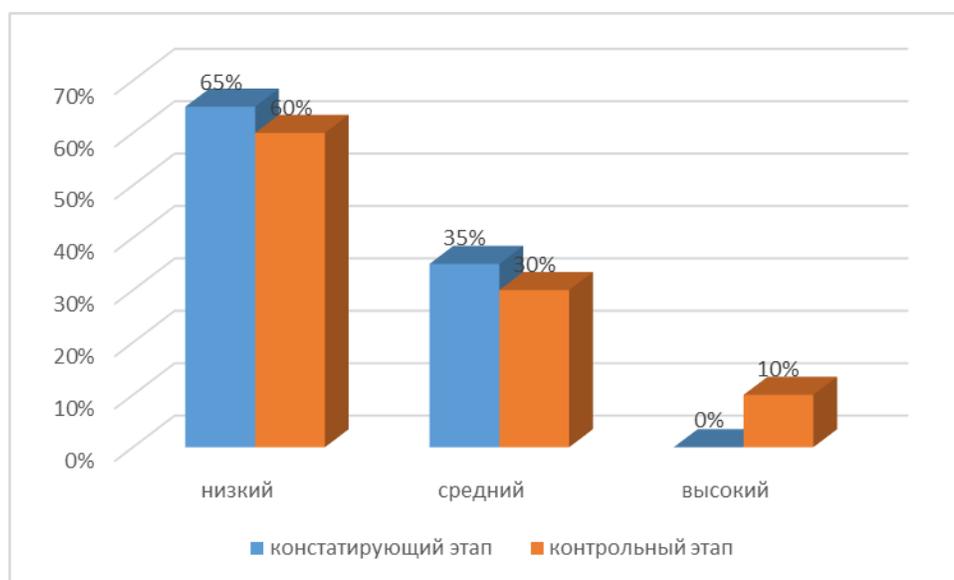


Рисунок 17. Гистограмма 17. Результаты исследования агрессивности по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в процентах (%) в контрольной группе (№2), контрольный эксперимент

Как видно из гистограммы 18 у 60% учителей выявлен низкий уровень, (был 65%), что говорит об отсутствии враждебности по отношению к окружающим, что свидетельствует о том, что количество педагогов с низким уровнем агрессии увеличилось. У 30% испытуемых все так же имеет место средний уровень, проявляющийся в беспричинном «нападении» на окружающих. При этом, увеличилось число педагогов с высоким уровнем агрессии, что составляет 10%.

Выявленные результаты свидетельствуют о том, что в группе №1 увеличилось число педагогов, обладающих низким уровнем агрессивности и стабильным эмоциональным фоном. В группе №2, где не проводилось психокоррекционных мероприятий, число педагогов с уровнем агрессии увеличилось.

При проведенной нами диагностики уровня ригидности, мы установили, что ее уровень у учителей в группе под №1 представлен следующим образом и изображен в гистограмме 18:

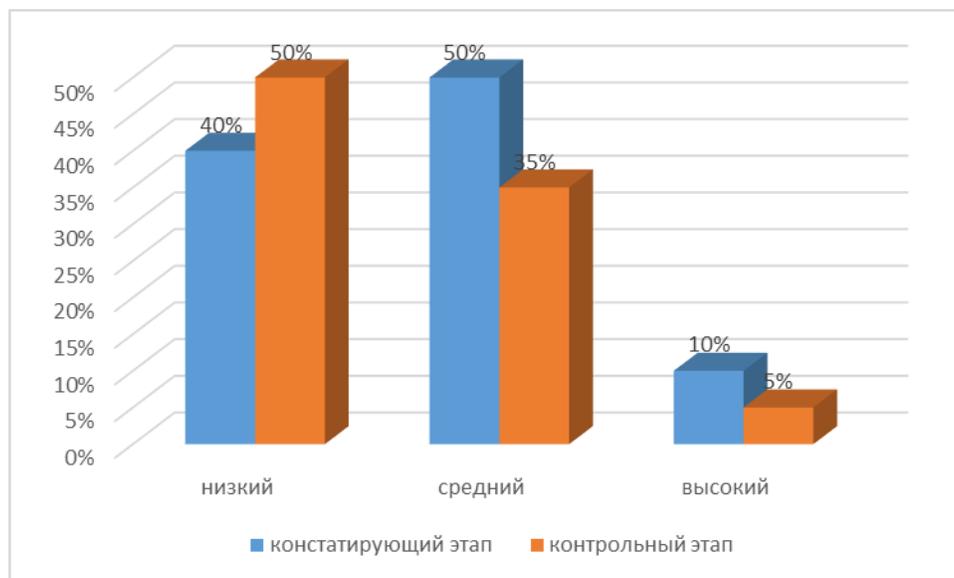


Рисунок 18. Гистограмма 18. Результаты исследования ригидности по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в процентах (%) в экспериментальной группе (№1) контрольный эксперимент

Как видно из гистограммы, низкий уровень ригидность выявлен у 50% испытуемых, что на 10% выше, чем на констатирующем этапе эксперимента и свидетельствует о пластичности педагогических работников в своей деятельности. В ответах 35% респондентов отмечен средний уровень ригидности. У 5% испытуемых выявлен высокий уровень ригидности, свидетельствующий о сильной затрудненности изменений намеченной программы действий.

Уровень ригидности в группе №2 имеет следующие характеристики: низкий уровень ригидность выявлен у 40% испытуемых, что на 10% ниже, чем на констатирующем этапе эксперимента. Соответственно, сократилось число

педагогов, которые могут быть «пластичны» в своей деятельности. В ответах 45% респондентов все также, как и на констатирующем этапе эксперимента, отмечен средний уровень ригидности. У 15% испытуемых выявлен высокий уровень ригидности, свидетельствующий о сильной затрудненности изменений намеченной программы действий. Таким образом, число педагогов с высоким уровнем ригидности в группе №2 возросло. Выявленные результаты представлены на гистограмме 19.

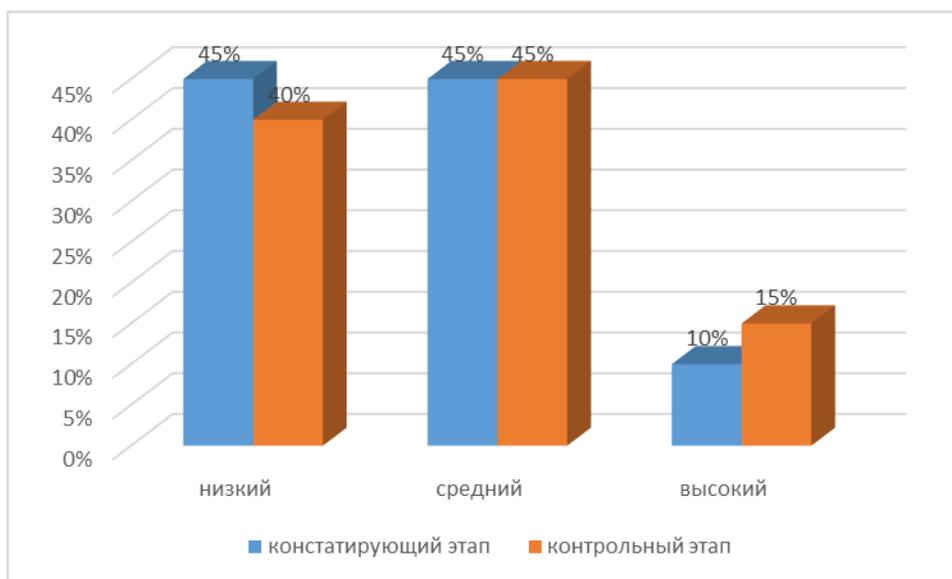


Рисунок 19. Гистограмма 19. Результаты исследования ригидности по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» в процентах (%) в контрольной группе (№2) контрольный эксперимент

Таким образом, после формирующего эксперимента число педагогов с низким уровнем ригидности в группе №2 возросло.

В результате методики Г.Айзенка мы пришли к выводу, что у группы №1 выявлено число педагогов, у которых повысилось эмоциональное удовлетворение своей профессиональной деятельностью. Испытуемые двух групп показали 100% искренность.

По методике Томаса–Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации» нами были получены следующие результаты:

в группе учителей под №1, низкий уровень соперничества незначительно снизился и отмечен был у 85% исследуемых. У 10% испытуемых уровень соперничества – оптимален. И у 5% исследуемых соперничество ярко выражено, такое наблюдается стремлением добиться своих интересов в ущерб другому человеку.

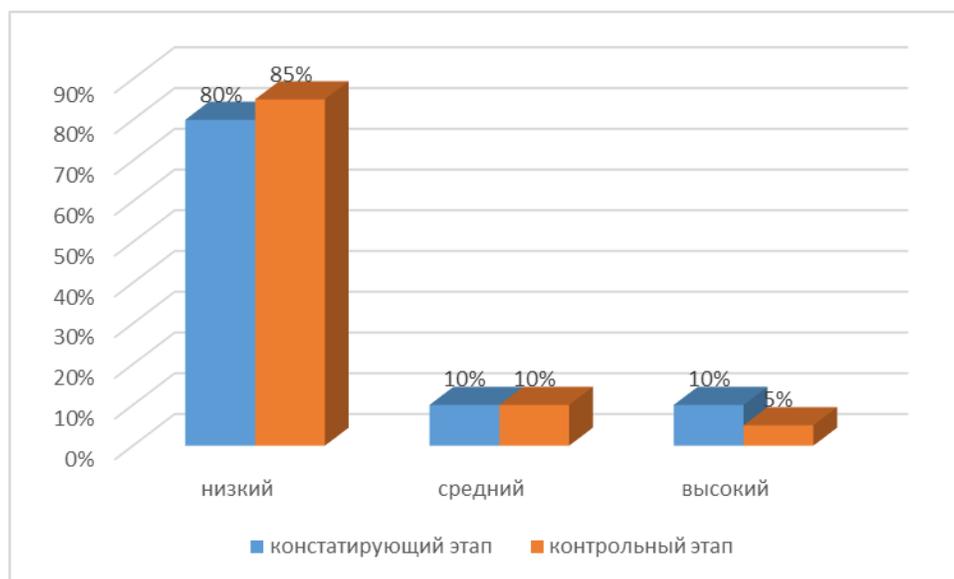


Рисунок 20. Гистограмма 20. Результаты исследования соперничества по методике Томаса–Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», в процентах (%) в экспериментальной группе (№2), контрольный эксперимент

Результаты у группы учителей №2 в сравнении с этапом констатирующего этапа не изменились и представлены так: уровень соперничества у 85% исследуемых слабо выражен, что выражается приоритетом интересов окружающих, у 5% учителей уровень оптимален, и у 10% испытуемых соперничество ярко выражено, что проявляется в доминировании своих интересов над общественными.

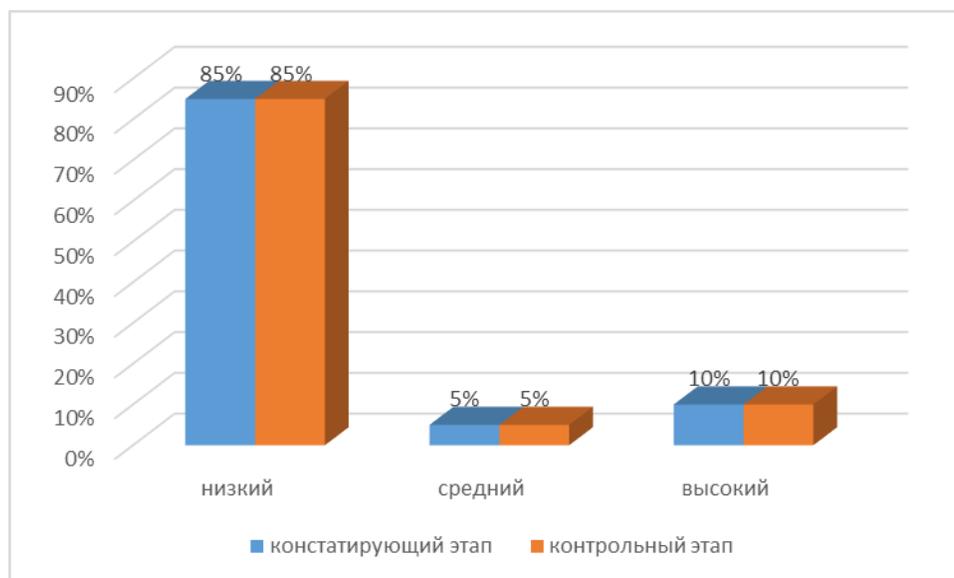


Рисунок 21. Гистограмма 21. Результаты исследования соперничества по методике Томаса–Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», в процентах (%) в контрольной группе (№1), контрольный эксперимент

Таким образом, в результате исследования мы установили, что абсолютно все испытуемые групп №1, №2 обладают слабо выраженным соперничеством, что свидетельствует для педагогов о приоритете интересов учеников, нежели своих собственных. В целом, все испытуемые обладают слабо выраженным соперничеством, ставя интересы обучающихся выше своих собственных. Однако, в ходе контрольного этапа эксперимента мы установили, что число педагогов с низким уровнем соперничества увеличилось, в то время, как у среди педагогов контрольного этапа эксперимента никаких изменений зафиксировано не было.

По результатам диагностики, уровень сотрудничества в группе №1 низкий уровень выявлен у 15% исследуемых, что свидетельствует о число педагогов с низким уровнем сотрудничества уменьшилось. У 70% учителей уровень оптимален, что проявляется в сотрудничестве и взаимопомощи педагогов данной

группы. И у 15% ярко выражен высокий уровень сотрудничества, выражающийся в полном согласии и умении выстроить продуктивную тактику.

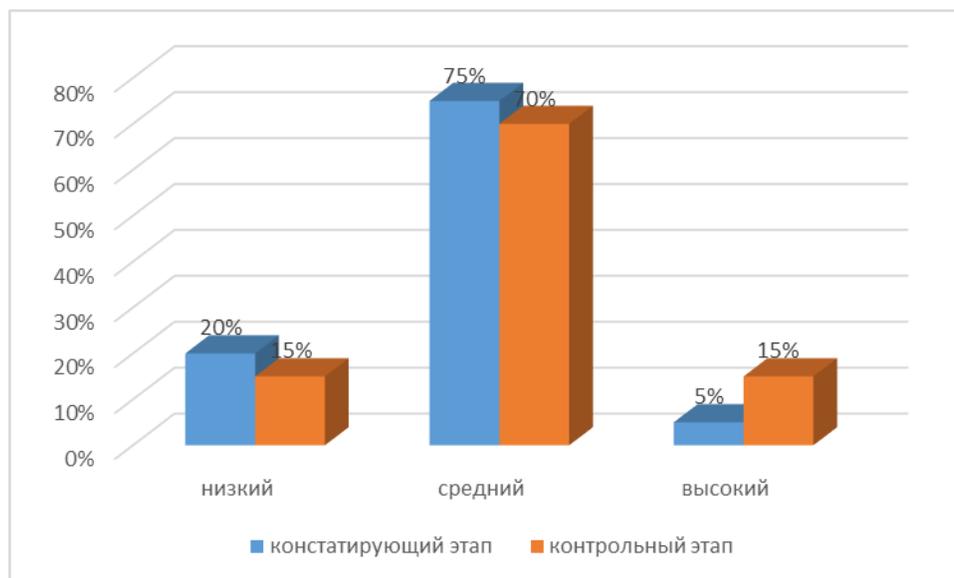


Рисунок 22. Гистограмма 22. Результаты исследования сотрудничества по методике Томаса– Килмана «Типы поведения в конфликтной ситуации» в процентах (%) экспериментальная группа (№ 2) контрольный эксперимент

Таким образом, после формирующего эксперимента число педагогов, проявляющих стратегию сотрудничества возросло.

По результатам диагностики, уровень сотрудничества в группе № 2, число педагогов с низким уровнем сотрудничества осталось на прежнем уровне и выявлено у 15% испытуемых. Уже у 80% педагогов уровень стал оптимальным и у 5% педагогов ярко выражен, отражаясь в активном взаимодействии с собеседником.

Исходя из выше сказанного, мы пришли к выводу, что у учителей сотрудничество находится на оптимальном уровне, так как это является неотъемлемым компонентом успешной деятельности учителей общеобразовательной школы, однако после формирующего эксперимента в группе №2 количество педагогов со стратегией сотрудничества возросло.

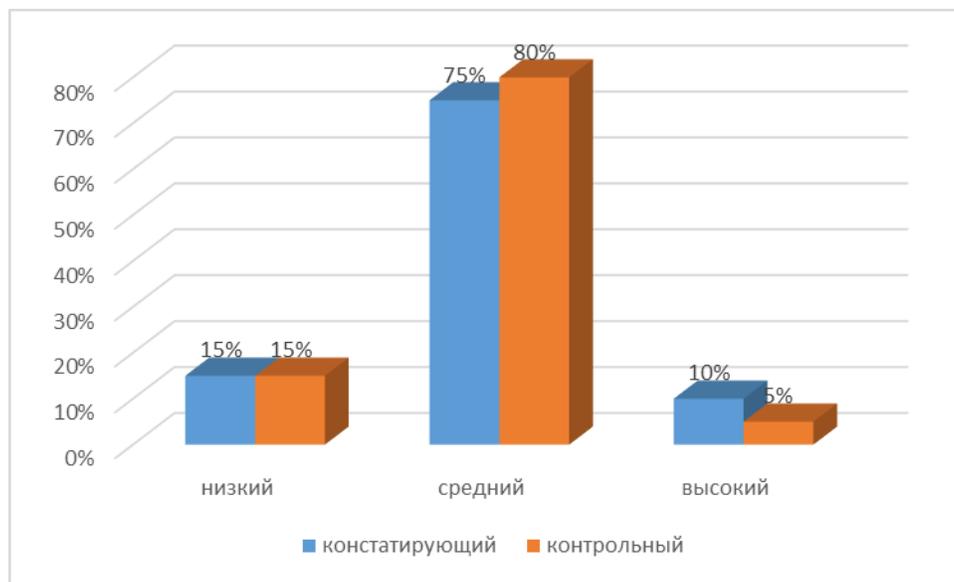


Рисунок 23. Гистограмма 23. Результаты исследования сотрудничества по методике Томаса– Килмана «Типы поведения в конфликтной ситуации» в процентах (%) контрольной группа (№ 1) контрольный эксперимент

У группы учителей под №1 при исследовании компромисса выявлены следующие характеристики, представленные в гистограмме 24.

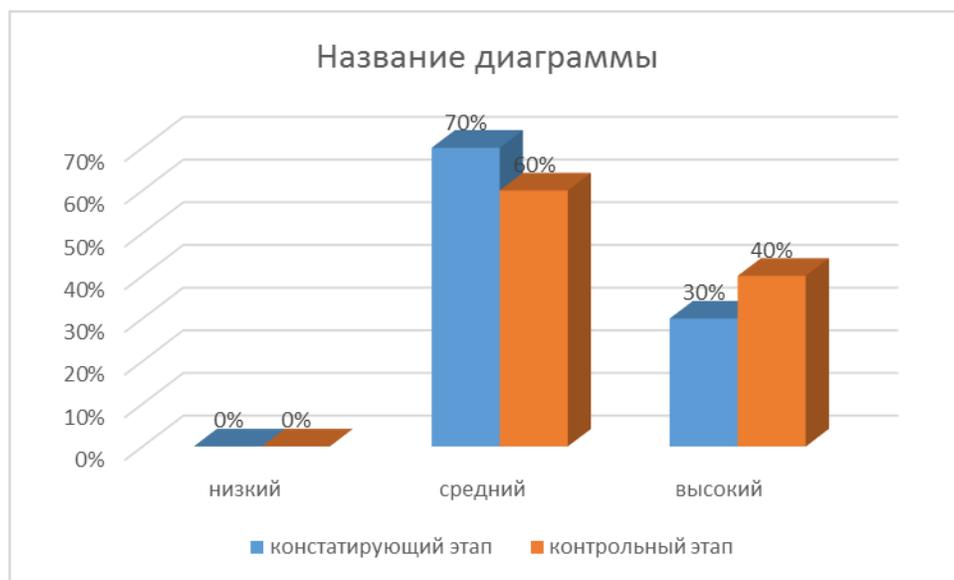


Рисунок 24. Гистограмма 24. Результаты исследования компромисса по методике Томаса– Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», в процентах (%) в экспериментальной группы (№1), контрольный эксперимент

Из гистограммы видно, что у 40% испытуемых после тренинговых занятий уровень выявлен высокий уровень компромисса, что проявляется в наличии взаимных уступок собеседнику, что на 10 % выше, чем на констатирующем этапе эксперимента. У 60% респондентов стал ярко выражен.

При исследовании группы №2 по показателю «компромисс», мы установили, что уровень компромисса слабо выражен уже у 10% испытуемых, что на 5% меньше, чем на констатирующем этапе эксперимента. у 30% исследуемых уровень остался также оптимальным. Снизилось число с высоким уровнем компромисса, что составило 60% педагога. Выявленные результаты представлены в гистограмме 25

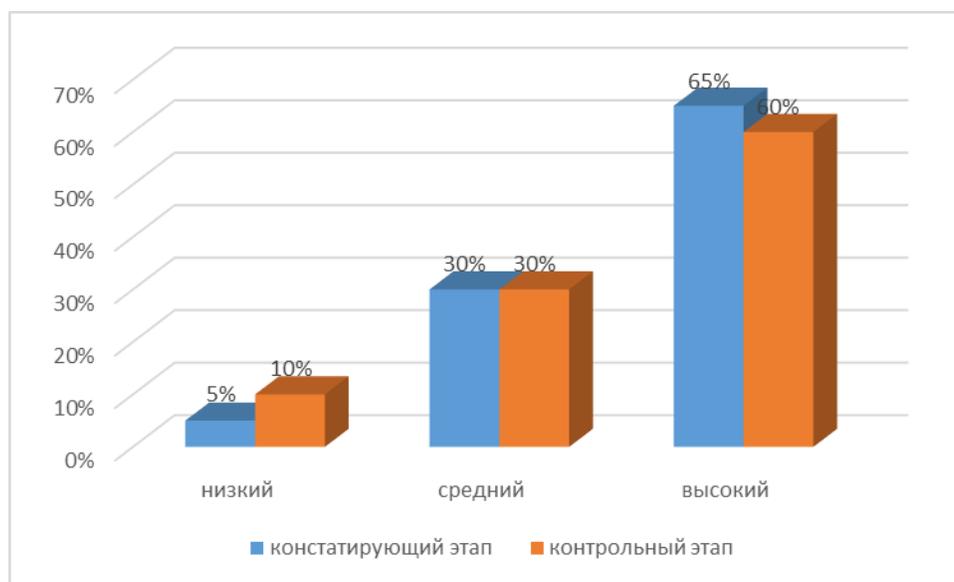


Рисунок 25. Гистограмма 25. Результаты исследования компромисса по методике Томаса– Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», в процентах (%) в контрольной группы (№2), контрольный эксперимент

По показателю «избегания» в группе учителей под №1 все также у 10% испытуемых уровень избегания слабо выражен. В этой ситуации у испытуемых наблюдается тенденция к достижению собственных целей. У 50% – средний уровень компромисса, что на 10% ниже, чем на констатирующем этапе эксперимента. Данный уровень выражается в низкой тенденции к достижению собственных целей. Однако у 40% испытуемых ярко выражен данный показатель. Выявленные данные представлены в гистограмме 26

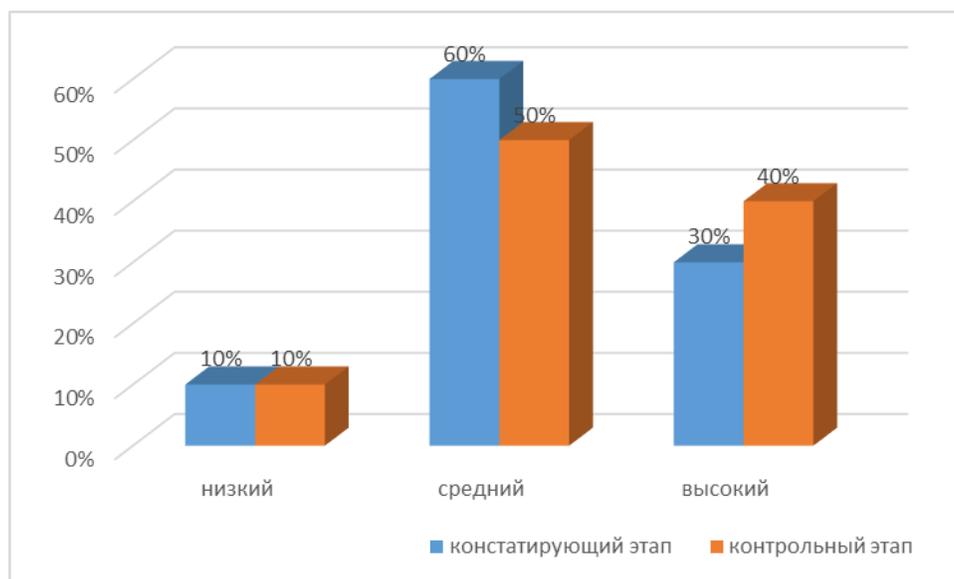


Рисунок 26. Гистограмма 26. Результаты исследования избегания по методике Томаса-Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», в процентах (%) экспериментальная группа (№2) контрольный эксперимент

В результате исследования, мы установили, что по стратегии избегания число педагогов прибегающих в такой позиции возросло.

У группы учителей под №2 уровень избегания уже у 15% испытуемых выражен слабо, что проявляется на фоне знания четких алгоритмов действий и уверенности в собственных силах. В ответах 65% исследуемых уровень компромисса все на том же уровне, является оптимальным, что объясняет поведение испытуемых ввиду высоких нагрузок и оперативности действий, при

этом отмечается уступчивость педагогов в достижении собственных целей. У 20% испытуемых уровень компромисса ярко выражен, проявляясь отсутствием желания взаимодействия в работе в коллективе. В результате диагностики мы установили, что у педагогов группы №1 в большей степени в выстраивании отношений стала проявляться стратегия избегания. Выявленные данные представлены в гистограмме 27

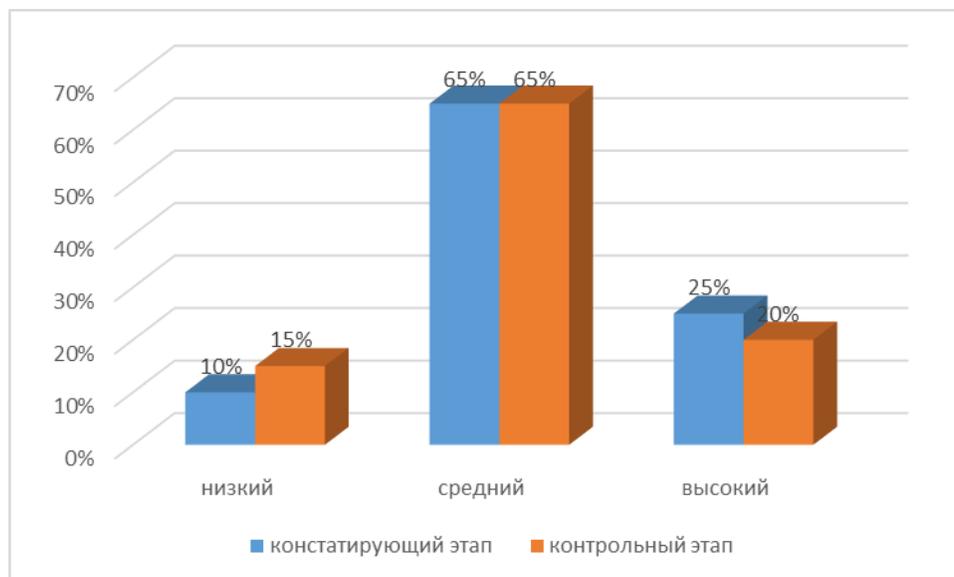


Рисунок 27. Гистограмма 27. Результаты исследования избегания по методике Томаса-Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации», в процентах (%) контрольная группа (№1) контрольный эксперимент

В результате диагностики по показателю избегания мы выявили, что у педагогов группы №1 повысилось количество людей, прибегающих к данной стратегии. Этот важный факт, т.к. данный показатель свидетельствует о том, что испытуемые в процессе жизнедеятельности и работы в большей степени стали использовать стратегию избегание конфликтной ситуации, с целью личного здоровьесбережения.

Таким образом, в результате данной методики мы пришли к выводу, что педагоги №1 и №2 групп в большей степени при выстраивании отношений

используют изначально на констатирующем этапе эксперимента имели оптимальный уровень приспособления, прибегая к стратегии компромисса, что является оптимальным вариантом выстраивания отношений. В наименьшей степени у педагогов была выражена стратегия «соперничества».

После формирующего эксперимента в группе №2 значительных изменений в стратегиях поведения в конфликте не наблюдается. В группе №1 видна положительная динамика, поскольку увеличилось количество педагогов, использующих в конфликтных ситуациях стратегию «компромисс», «сотрудничество», являющиеся оптимальными стратегиями взаимодействия при разрешении конфликта.

В результате диагностики педагогов по методике К. Маслач удалось выявить уровень синдрома эмоционального выгорания, представленный в гистограмме 28.

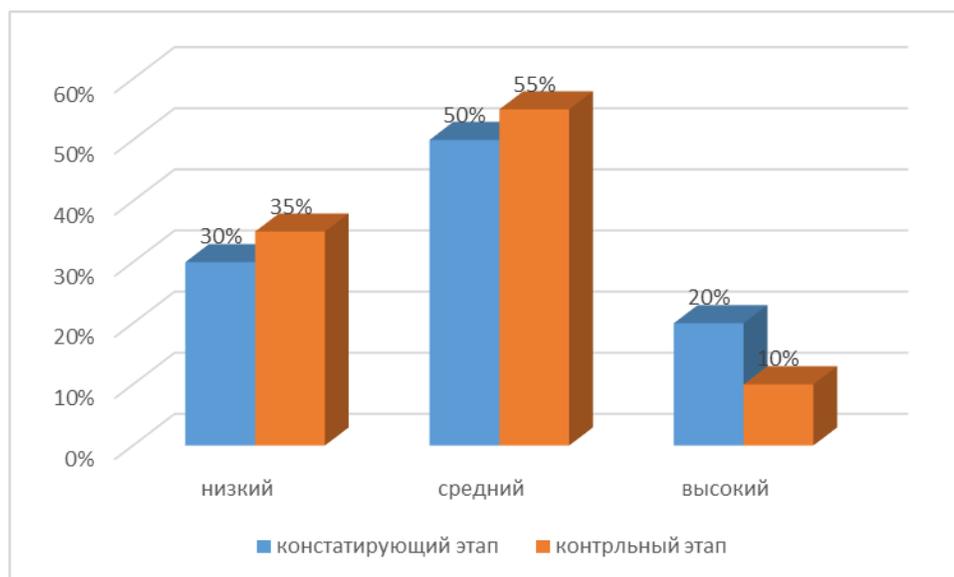


Рисунок 28. Гистограмма 28. Результаты исследования эмоционального истощения по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» в процентах (%) экспериментальная группа (№1), контрольный эксперимент

Как видим из гистограммы 28, у учителей в группе №1 по показателю «эмоциональное истощение» у 35% исследуемых низкий, что на 5 % выше результатов констатирующего эксперимента. Данный уровень указывает на то, что данная группа испытуемых не испытывает проявлений равнодушия и безучастия к окружающим. У 55% испытуемых выявлен средний уровень, при котором могут наблюдаться явления эмоционального перенасыщения. И у 10% исследуемых имеет место высокий уровень, что проявляется общим снижением эмоционального фона. Это на 10% ниже, чем данный показатель был на констатирующем этапе эксперимента.

Уровень эмоционального истощения в группе № 2 у 15% исследуемых низкий, тогда как на констатирующем этапе эксперимента он был отмечен у 20% испытуемых, у 60% остался средний и уже у 25% педагогов выявлен высокий уровень, характеризующийся эмоциональным перенасыщением. Таким образом, число педагогов в группе №2 с эмоциональным истощением увеличилось. Результаты представлены на гистограмме 29

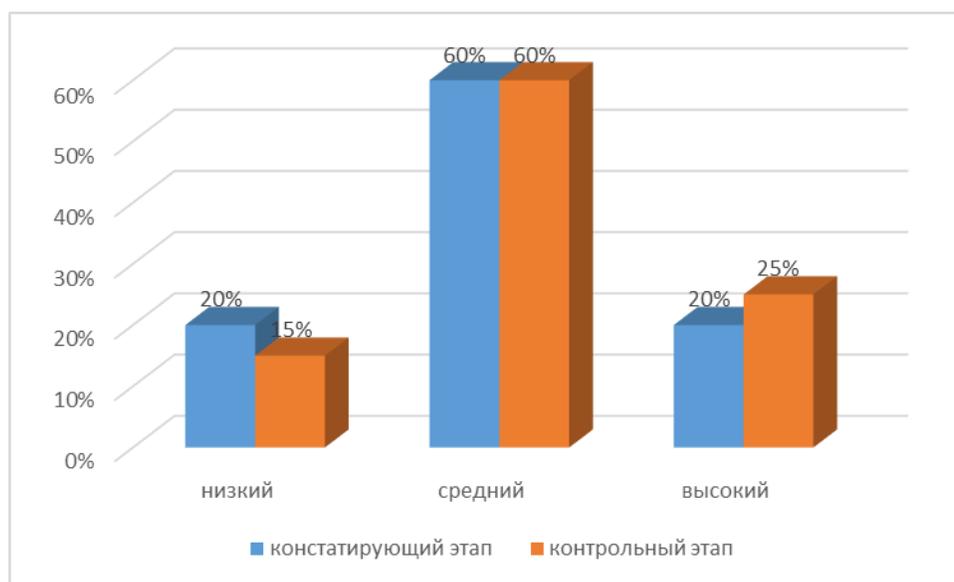


Рисунок 29. Гистограмма 29. Результаты исследования эмоционального истощения по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное)»

выгорание» в процентах (%) контрольная группа (№2), контрольный эксперимент

Таким образом, мы установили, что после формирующего эксперимента число педагогов с высоким уровнем эмоционального истощения в группе №1 уменьшилось, а у группы №2 возросло.

Уровень деперсонализации в группе учителей под № 1 у 35% исследуемых стал низкий, что свидетельствует об отсутствии у педагогов нарушений в общении с другими людьми. У 40% испытуемых выявлен средний уровень деперсонализации, что свидетельствует о возможном проявлении нарушений межличностного взаимодействия, и у 25% респондентов отмечается высокий уровень, проявляющийся деформацией отношений педагогов с окружающими людьми, что свидетельствует о том, что число педагогов с высоким уровнем деперсонализации сократилось, что представлено в гистограмме 30.

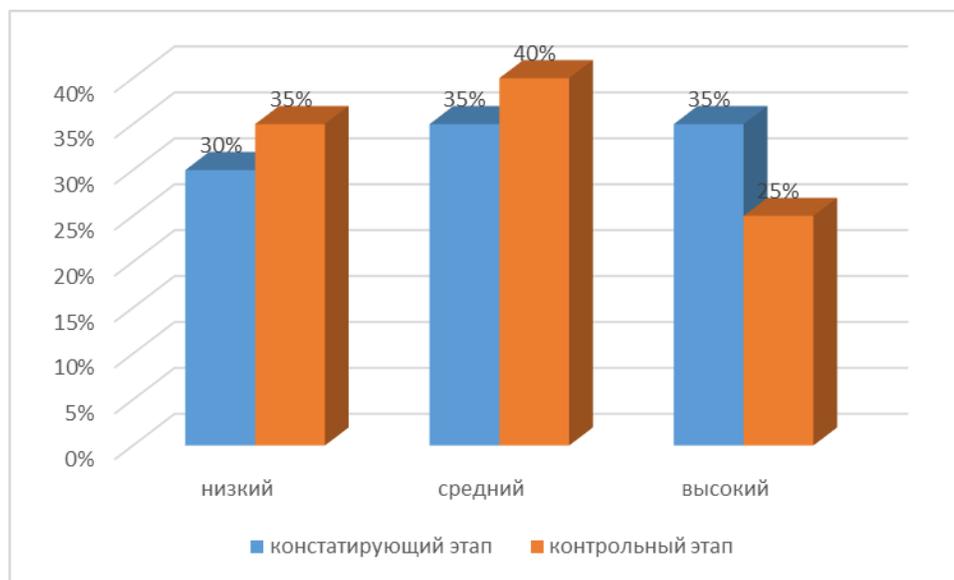


Рисунок 30. Гистограмма 30. Результаты исследования деперсонализации по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» в процентах (%) экспериментальная группа (№1), контрольный эксперимент

При исследовании уровня деперсонализации в группе учителей под №2 были получены результаты, представленные на гистограмме 31.

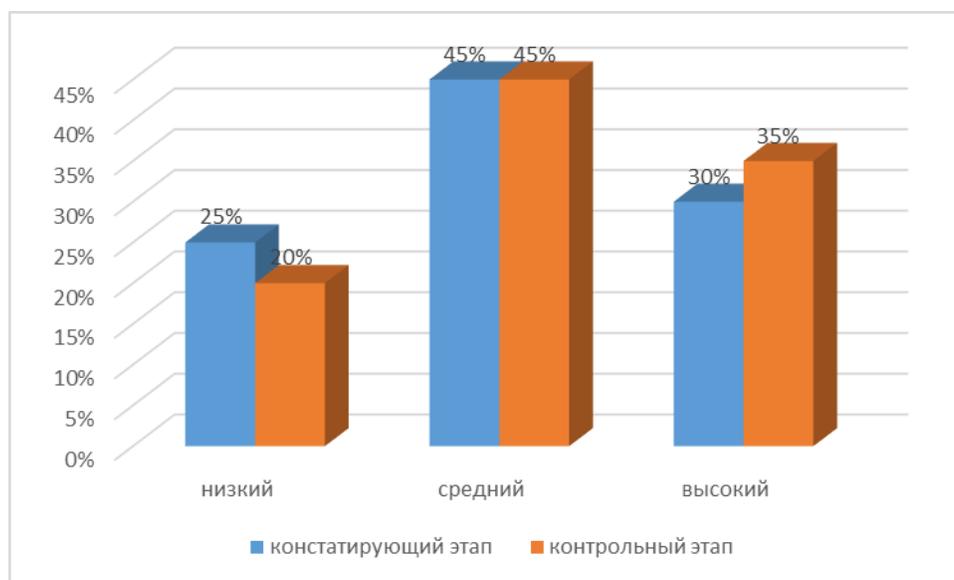


Рисунок 31. Гистограмма 31. Результаты исследования деперсонализации по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» в процентах (%) контрольная группа (№2), контрольный эксперимент

Как видно из гистограммы 31, у 20% исследуемых выявлен низкий уровень, у 45% учителей остался на прежнем уровне и имеет место средний уровень деперсонализации, свидетельствующий о периодических проявлениях нарушений взаимодействия, и у 35% респондентов отмечен высокий уровень, что может проявляться циничностью установок по отношению к окружающим. Таким образом, количество педагогов с высоким уровнем деперсонализации возросло в группе №2.

В целом, следует отметить, что по показателю деперсонализация в экспериментальной группе число педагогов с низким уровнем возросло, что указывает на положительную динамику по показателю деперсонализации после тренинговых занятий.

При исследовании уровня редукции профессиональных достижений, уровень редукции у учителей группы под №1 представлен следующим образом:

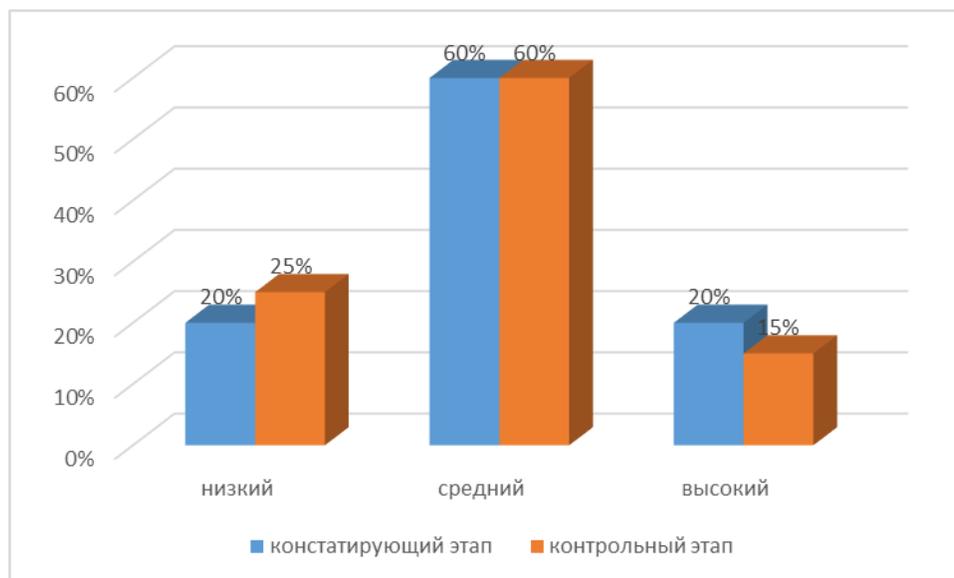


Рисунок 32. Гистограмма 32. Результаты исследования редукции профессиональных достижений по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» в процентах (%) экспериментальная группа (№1), контрольный эксперимент

Как видим из гистограммы 32 у 25% исследуемых отмечен низкий уровень редукции профессиональных достижений, что указывает о нормальном оценивании себя как специалиста. У 60% испытуемых уровень преобладает средний, что свидетельствует о проявлении тенденции у педагогов негативно оценивать себя, и у 15% испытуемых выявлен высокий уровень редукции профессиональных достижений, выражающийся в ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к окружающим. Таким образом, в группе №1 число педагогов с высоким уровнем редукции профессиональных достижений возросло.

У педагогов группы №2 при исследовании уровня редукции профессиональных достижений были получены результаты, представленные на гистограмме 33.

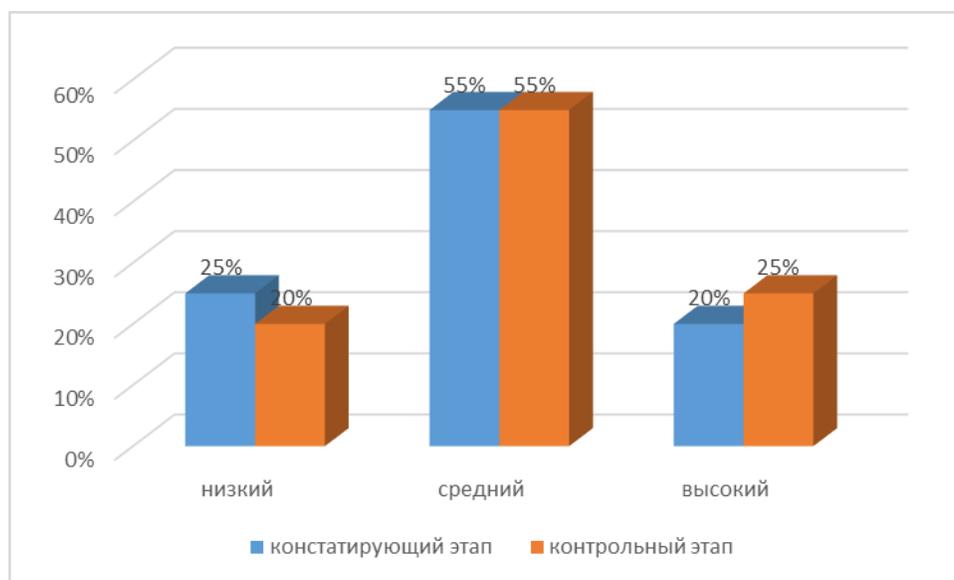


Рисунок 33. Гистограмма 33. Результаты исследования редукции профессиональных достижений по методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» в процентах (%) контрольная группа (№1), контрольный эксперимент

Как видно из гистограммы, низкий уровень редукции выявлен у 20% педагогов, что свидетельствует о здоровом взгляде на свои профессиональные способности. Это на 5% ниже, чем на констатирующем этапе эксперимента. Средний уровень выявлен у 55% педагогов. При таком уровне у педагогов отмечаются проявления негативизма по отношению к служебным достоинствам и возможностям. У 25% исследуемых педагогов – уровень редукции высокий, где отчетливо прослеживается преуменьшение собственного достоинства. Таким образом, количество педагогов с высоким уровнем редукции профессиональных достижений возросло.

В целом, следует отметить, что по показателю редукции профессиональных достижений в экспериментальной группе число педагогов с низким уровнем возросло, что указывает на положительную динамику по показателю.

Таким образом, в результате проведенного нами исследования, нам удалось выяснить, что синдром эмоционального выгорания изначально на констатирующем этапе эксперимента был выражен у учителей двух групп. Это подтверждается показателями высокого уровня эмоционального истощения, деперсонализации, редукции профессиональных достижений. После формирующего эксперимента в группе №1 видна положительная динамика в снижении уровня эмоционального выгорания у педагогов. Так, по результатам контрольного этапа эксперимента число педагогов, имеющих низкий уровень эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений возросло. У педагогов группы № 2 значительных изменений по данным показателям не обнаружено.

Выводы по третьей главе

Исходя из полученных данных, полученных на констатирующем этапе эксперимента мы установили, что достаточно высокий уровень эмоционального истощения имеют учителя обеих групп. Эмоциональное истощение проявляется в устойчивом эмоциональном перенасыщении педагогов. Таким образом, было решено проводить с педагогами работу, направленную на профилактику эмоционального выгорания у данной категории испытуемых, поскольку полученные результаты свидетельствуют о необходимости разработки психокоррекционных мероприятий, направленных на снижение уровня эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Таким образом, в третьей главе нами представлена программа формирующего эксперимента и дана оценка ее эффективности.

Программа направлена на профилактику эмоционального выгорания у педагогов группы №1. Программа направлена на изучение и апробирование возможных способов профилактики симптомов эмоционального выгорания у педагогов. Программа включала в себя тренинговые занятия, направленные на профилактику эмоционального выгорания у педагогов. Выбранные нами методы работы включали в себя: беседы, дискуссии, практические, творческие, коррекционные и релаксирующие упражнения.

В результате повторной диагностики мы установили, что после формирующего эксперимента, в результате методики Г.Айзенка мы пришли к выводу, что у группы №1 выявлено число педагогов, у которых повысилось эмоциональное удовлетворение своей профессиональной деятельностью. В группе №2 значительных изменений не отмечено, наоборот, возрастает число педагогов с агрессивностью, фрустрацией и др.

По методике Томаса-Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации» после формирующего эксперимента в группе №2 значительных изменений в стратегиях поведения в конфликте не наблюдается. В то время, как в группе №1 видна положительная динамика, поскольку увеличилось количество педагогов, использующих в конфликтных ситуациях стратегию «компромисс», «сотрудничество», являющиеся оптимальными стратегиями взаимодействия при разрешении конфликта.

По методике К. Маслач «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» в результате повторной диагностики в группе №1 видна положительная динамика в снижении уровня эмоционального выгорания у педагогов. Так, по результатам контрольного этапа эксперимента число педагогов, имеющих низкий уровень эмоционального истощения, деперсонализации и редукции

профессиональных достижений возросло. В то время, как у группы №2 ситуация по данным показателям еще больше усугубилась.

Таким образом, разработанная нами программа профилактики эмоционального выгорания у педагогов оказалась эффективной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический обзор литературы по проблеме исследования позволил нам сделать вывод о том, что проблема эмоционального выгорания в педагогической сфере стала особенно актуальна в наше время, на это указывают современные авторы, занимающиеся разработкой данной проблемы. В научной сфере, ученые до сих пор не пришли к выводу об точном определении состояния специалиста, которое связано с пресыщением своим профессиональным навыкам. Одни называют его «эмоциональным выгоранием» Т.В. Форманюк, В.В. Бойко, М.В. Борисова, а другие исследователи – «выгоранием психическим» К. Маслач, Н. Е. Водопьянова, К. Старченкова.

Мы, основываясь на мнении психологов, рассматривающих терминологию данного понятия, понимали под синдромом эмоционального выгорания группу симптомов, которые отражаются на эмоциональном, поведенческом и рациональном уровне жизнедеятельности педагогического работника, выполняющий определенные функции. В результате анализа психологической литературы установили, что профессия педагога относится к профессиям типа «человек – человек», где очень часто присутствует развитие синдрома эмоционального выгорания.

В наше время, психоэмоциональное здоровье педагогических работников стоит в центре внимания ученых, работающих в области изучения эмоционального выгорания. Ведь именно психоэмоциональное здоровье является одним из важнейших факторов, определяющих продуктивность, надежность и успешность трудовой деятельности педагогов в школе. Соответственно, благоприятное психоэмоциональное состояние педагогических работников позволяет повышать показатели продуктивной деятельности школы и обучающихся в целом.

Как выяснилось, сфера образования входит в основную группу риска по наличию и развитию синдрома эмоционального выгорания, ведь данная область включает в себе профессию, где требуются эмоциональные и физические затраты. Ведь педагогические работники являются представителями «просвещения и культуры», вследствие этого они служат примером как друг для друга, так и для всех обучающихся разного возраста. Принятая строгая официальность, присутствующая в формальных отношениях, зачастую длительный рабочий график, ответственность и полная отдача себя своему любимому делу накладывают определенный отпечаток на личности педагога, психическое состояние и жизнь в целом.

По - нашему мнению, основными факторами, которые могут влиять на развитие данного диагноза, являются неприятные ситуации, высокая ответственность за судьбу обучающегося. Под влиянием различных стрессовых ситуаций, у специалиста формируются низкая стрессоустойчивость, тревожность, деперсонализация повышается уровень конфликтности и агрессии, что, в свою очередь, способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания.

Для подтверждения данного высказывания нами был проведен эксперимент на базе МБОУ СОШ № 71 в п. Кедровый Красноярского края. Констатирующий эксперимент позволяет сделать следующие выводы: при исследовании оценки психических состояний педагогических работников были установлены высокие показатели тревожности, фрустрации, агрессивности, деперсонализации, а также ригидности у специалистов двух групп испытуемых. Данные факторы негативным образом сказываются как на профессиональной деятельности, так и на личности испытуемых.

С целью предотвращения данного факта нами было решено провести психокоррекционную работу, направленную на профилактику эмоционального выгорания у педагогов. Так, на формирующем этапе эксперимента нами была

разработана и апробирована программа, направленная на профилактику эмоционального выгорания у педагогов группы №1. Программа включала в себя тренинговые занятия, включающие в себя практические упражнения, направленные на снижение напряжения, мышечных зажимов, повышение саморегуляции.

В результате повторной диагностики мы установили, что после формирующего эксперимента в группе №1 видна положительная динамика в снижении уровня эмоционального выгорания у педагогов. Так, по результатам контрольного этапа эксперимента число педагогов, имеющих низкий уровень эмоционального истощения, деперсонализации и редукации профессиональных достижений возросло. В то время, как у группы №2 ситуация по данным показателям значительно не изменилась, а наоборот, показатели эмоционального выгорания по показателям эмоционального истощения, деперсонализации и редукации профессиональных достижений возросли.

Таким образом, разработанная нами программа профилактики эмоционального выгорания у педагогов оказалась эффективной.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 363 с.
2. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования) / Афанасьев В.Г. – М.: Политиздат, 2011. – 240 с.
3. Балахонов А.В., Белов В.Г., Пятибрат Е.Д., Пятибрат А.О. Эмоциональное выгорание у медицинских работников как предпосылка астенизации и психосоматической патологии / А.В. Балахонов, В.Г. Белов, А.О. Пятибрат, Е.Д. Пятибрат // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2009. – № 3. – С. 57-71.
4. Боева, А.В. Синдром эмоционального выгорания у врачей психиатров / А.В. Боева, В.А. Руженков, У.С. Москвитина // Научные ведомости. Серия Медицина. Фармация. – 2013. – № 11 (154). – Вып. 22. – С. 6-12.
5. Бодров В.А. Информационный стресс: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
6. Бодров В.А. Актуальные проблемы психологии труда / Бодров В.А. – М.: ИП РАН, 2011. – 624 с.
7. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания в профессиональном общении»: СПб.: 1999. 99-105 с.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других.: М.: 2004. 5 – 8 с.
9. Буксман О.В., Иванова Н.Г. Теоретический обзор изучения проблемы эмоционального выгорания у педагогов / Буксман О.В., Иванова Н.Г. //сборник конференции XX Международный научно-практический форум студентов, аспирантов и молодых ученых. Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева- Красноярск,2019 - С. 154-157.

10. Васильченко О. Социально-психологический климат – диагностика и формирование / О. Васильченко // Справочник кадровика. – 2011. – № 8. – С. 8 – 9.
11. Веракса Н.Е. Социальная психология: Учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Н.Е. Веракса, А.Н. Веракса. – М.: ИЦ Академия, 2011. – 224 с.
12. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
13. Егорова Л.С. Управление социально-психологическим климатом на предприятиях / Л.С. Егорова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – № 2. – С. 161 – 168.
14. Еникеев М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. – М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 640 с.
15. Ермолаева Л.Е. Гигиеническое и клиническое обоснование формирования синдрома эмоционального выгорания у стоматологов / Л.Е. Ермолаева, О.В. Мироненко, З.Н. Шенгелия, Л.А. Сопрун // Вестник военно-медицинской академии. – 2011. – № 4(36). – С. 140-142.
16. Ефимова Н.С. Социальная психология: Учебник для бакалавров / Н.С. Ефимова, А.В. Литвинова. – М.: Юрайт, 2012. – 442 с.
17. Ефимова Н.С. Социальная психология: Учебное пособие / Н.С. Ефимова. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
18. Еникеев М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. – М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 640 с.
19. Жданов О. Социально-психологический климат в коллективе / О. Жданов // Кадровое делопроизводство. – 2007. – № 11. – С. 15.
20. Журавлев А.Л. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений / А.Л. Журавлев, В.П. Позняков. – М.: ИП РАН, 2012. – 480 с.

21. Журавлев А.Л. Социальная психология: Учебное пособие / А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. – М.: Форум, 2011. – 496 с.
22. Засеева И.В., Татров А.С. Сравнительный анализ синдрома эмоционального выгорания у врачей и медицинских сестер отделения анестезиологии и реанимации в условиях региона / И.В. Засеева, А.С. Татров // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6. – С. 184-188.
23. Зебрева Е.Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива / Е.Н. Зебрева // Юридическая психология. – 2007. – № 3. – С. 22 – 26.
24. Ибраева А.Ш. К вопросу синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников скорой медицинской помощи / А.Ш. Ибраева, Г.К. Каусова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 9. – С.70-73.
25. Иванников В.А. Общая психология: Учебник для академического бакалавриата / В.А. Иванников, В.А. Дашков, Академцентр, 2013. – 480 с.
26. Иванова Н.Г., Буксман О.В. Активный образ жизни - панацея синдрома эмоционального выгорания /Иванова Н.Г., Буксман О.В // Интеграция науки, общества, производства и промышленности: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Стерлитамак, 28 июня 2019)Стерлитамак: АМИ, 2019. - С.47-50.
27. Ишмекеева А.К. Факторы формирования и корректировки социально-психологического климата в коллективе / А.К. Ишмекеева // Психология, социология и педагогика. –2013. – № 2. – С. 5 – 6.
28. Куликов, О.С. Эмоциональное выгорание у педагогов и основные ошибки. Есть ли связь? / О.С. Куликов, И.А. Деев, Е.С. Куликов, И.Д. Пименов, К.В. Хомяков // Социальные аспекты здоровья педагогов. – 2016. – № 1 (47). – С. 1-14.

29. Касимовская А.Б. Социально-психологическое пространство личности / А.Б. Касимовская. – М.: ИП РАН, 2012. – 496 с.
30. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 11. – С. 2–16.
31. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс; Пер. с англ. З.С. Замчук. – СПб.: Питер, 2013. – 800 с.
32. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Статья 1978 год. URL: <http://psy.piter.com> (дата обращения 1.12.2016).
33. Макаров Ю.В. Формирование групповой сплоченности средствами социально-психологического тренинга / Ю.В. Макаров // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – № 128. – С. 72 – 83.
34. Макарова И.В. Общая психология: Краткий курс лекций / И.В. Макарова. – М.: Юрайт, 2013. – 182 с.
35. Митина В.А. Этика и мораль в корпоративных отношениях / В.А. Митина // Власть. 2011. – № 1. – С. 59 – 62.
36. Махер А.Г. Общая психология: Учебник для вузов / А.Г. Махер. – СПб.: Питер 2013. – 583 с.
37. Маклаков А.Г. Общая психология. / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2012. – 583 с.
38. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия / Ю.Л. Неймер // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 87 – 88.
39. Немов Р.С. Общая психология. В 3-х т. Т. 3. Психология личности: Учебник / Р.С. Немов. – М.: Юрайт, 2012. – 739 с.
40. Немов Р.С. Социальная психология: Учебное пособие / Р.С. Немов, И.Р. Алтунина. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.

- 41.Непопалов В.Н. Проблемы динамики развития и модель развития групп в социальной психологии / В.Н. Непалов // Вестник Российского нового университета. 2008. – № 1. – С. 178 – 188.
- 42.Нуркова В.В. Общая психология: Учебник / В.В. Нуркова, Н.Б. Березанская. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 524 с.
- 43.Огнерубов Н.А. Синдром эмоционального выгорания у врачей-терапевтов / Н.А. Огнерубов, М.А. Огнерубова // Вестник ТГУ. – 2015. – № 2(20). – С. 307-318.
- 44.Орел В.Е. Личностные детерминанты возникновения синдрома психического выгорания у медицинских работников / В.Е. Орел, Т.В. Большакова // Экология человека. – 2005. – № 3. – С. 40-43.
- 45.Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 90-101.
- 46.Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М.: Просвещение, 1998. – 352 с.
- 47.Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат в коллективе. Пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин. – М.: Феникс, 2006. – 344 с.
- 48.Петрова О.Н. Влияние профессиональной деятельности на стресс и эмоциональное выгорание у медицинских работников / О.Н. Петрова, Г.М. Лыдокова // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 7. – С. 218-219.
- 49.Петровский А. Социальная психология коллектива / А.Петровский, В. Шпалинский/ – СПб.: Речь, 2009. – 544 с.
- 50.Попов Д.Г. Морально-психологическое состояние сотрудников и социально-психологический климат служебного коллектива / Д.Г. Попов // Юридическая психология. 2009. – № 1 – С. 26 – 29.
- 51.Рамендик Д.М. Общая психология и психологический практикум / Д.М. Рамендик. – М.: Форум, 2013. – 304 с.

52. Реан А.А. Агрессия в структуре поведения возбудимой и демонстративной личности / А.А. Реан // Ананьевские чтения 97. – 1997 – №2. – С. 13.
53. Сидоренков А.В. Социальная психология малых групп: Учебное пособие / А.В. Сидоренков. – Рн/Д: Феникс, 2012. – 381 с.
54. Соснин В.А. Социальная психология: Учебник / В.А. Соснин, Е.А. Красникова. – М.: Форум, 2013. – 336 с.
55. Социальная психология: Учебное пособие для студентов вузов / А.Н. Сухов, М.Г. Гераськина, А.М. Лафуткин; под ред. А.Н. Сухов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 615 с.
56. Столяренко Л.Д. Социальная психология: Для студентов вузов / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – Рн/Д: Феникс, 2009. – 251 с.
57. Л.Д. Социальная психология: Краткий курс лекций / Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко. – М.: Юрайт, 2012. – 219 с.
58. Сартан Г. Команда: как создать управляемый коллектив / Г. Сартан. – М.: Боргес, 2011. – 188 с.
59. Стан Я.Я. Поля взаимосвязей / Стан Я.Я. – М.: Речь, 2012. – 184 с.
60. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб.: Нева, 2004. – 448 с.
61. Таткина Е.Г. Синдром эмоционального выгорания как объект психологического исследования / Е.Г. Таткина // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2009. – № 11. – С. 131-134.
62. Темиров Т.В. Психическое выгорание работников социальных профессий / Т.В. Темиров // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2007. – № 3. – С.95-96.
63. Федак Б.С. Феноменология синдрома выгорания / Б.С. Федак // Психология. – М., 2009. – Т.4, № 1 (13). – С.19-21.
- Хетагурова А.К. Профессиональное выгорание/ А.К. Хетагурова // Психолог. – 2004. – № 4-5. –С. 21-22.

64. Чередниченко И. Психология управления. / И. Чередниченко, Н. Тельных. – Рн/Д: Феникс, 2004. – 608 с.
65. Шадриков В.Д. Общая психология: Учебник для академического бакалавриата / В.Д. Шадриков, В.А. Мазилков. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 411 с.
- Шепель В.М. Управленческая психология / В.М Шепель. – М.: Академия, 1986. – 248 с.
66. Шуванов В.И. Социальная психология управления: Учебник для студентов вузов / В.И. Шуванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 463 с.
67. Щукина Е.Ф. Социально-психологический климат коллектива и его влияние на повышение эффективности деятельности учреждения / Е.Ф. Щукина // Социальная работа. – 2007. – № 6. – С. 31 – 34.
68. Эльстер Ю. Объяснение социального поведения / Ю. Эльстер. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2011. – 472 с.
69. Юрикова А.А. Исследование выраженности синдрома эмоционального выгорания психологов-практиков с различным стажем профессиональной деятельности / А.А. Юрикова // Психотерапия. – 2005. – № 1. – С. 39-40.
70. Яркина О.С. Синдром эмоционального выгорания у врачей в контексте личностно-профессионального развития: симптомы и предпосылки / О.С. Яркина // Вестник ТГУ. – 2008. – № 3(59). – С. 304-311.
71. Kondo K. Burnout syndrome / K. Kondo // Asian medical. – 2001. – № 34. – P. 34-42.

Методика Г. Айзенка «Самооценка психических состояний»

Инструкция: Предлагаем вам описание различных психических состояний. Если вам это состояние часто присуще, ставятся 2 балла, если это состояние бывает, но изредка, то ставится 1 балл, если совсем не подходит - 0 баллов.

I

1. Не чувствую в себе уверенности
2. Часто из-за пустяков краснею
3. Мой сон беспокоен
4. Легко впадаю в уныние
5. Беспокоюсь о только воображаемых еще неприятностях
6. Меня пугают трудности
7. Люблю копаться в своих недостатках
8. Меня легко убедить
9. Я мнительный
10. Я с трудом переношу время ожидания

II

11. Нередко мне кажутся безвыходными положения, из которых все-таки можно найти выход
12. Неприятности меня сильно расстраивают, я падаю духом
13. При больших неприятностях я склонен без достаточных оснований винить себя.
14. Несчастья и неудачи ничему меня не учат.
15. Я часто отказываюсь от борьбы, считая ее бесплодной.
16. Я нередко чувствую себя беззащитным.
17. Иногда у меня бывает состояние отчаяния.
18. Я чувствую растерянность перед трудностями.

19. В трудные минуты жизни иногда веду себя по-детски, хочу, чтобы пожалели.

20. Считаю недостатки своего характера неисправимыми.

Ш

21. Оставляю за собой последнее слово.

22. Нередко в разговоре перебиваю собеседника.

23. Меня легко рассердить.

24. Люблю делать замечания другим.

25. Хочу быть авторитетом для других.

26. Не довольствуюсь малым, хочу наибольшего.

27. Когда разгневаюсь, плохо себя сдерживаю.

28. Предпочитаю лучше руководить, чем подчиняться.

29. У меня резкая, грубоватая жестикуляция.

30. Я мстителен.

IV

31. Мне трудно менять привычки.

32. Нелегко переключать внимание.

33. Очень настороженно отношусь ко всему новому.

34. Меня трудно переубедить.

35. Нередко у меня не выходит из головы мысль, от которой следовало бы освободиться.

36. Нелегко сближаюсь с людьми.

37. Меня расстраивают даже незначительные нарушения плана.

38. Нередко я проявляю упрямство.

39. Неохотно иду на риск.

40. Резко переживаю отклонения от принятого мною режима дня.

Обработка результатов

Подсчитайте сумму баллов за каждую группу вопросов:

- 1-10 вопрос - тревожность;
- 11-20 вопрос - фрустрация;
- 21-29 вопрос - агрессивность;
- 31-40 вопрос - ригидность.

Оценка и интерпретация баллов

I. Тревожность:

- 0-7 баллов - не тревожны;
- 8-14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня;
- 15-20 баллов - очень тревожный.

II. Фрустрация:

- 0-7 баллов - не имеете высокой самооценки, устойчивы к неудачам, не боитесь трудностей;
- 8-14 баллов - средний уровень, фрустрация имеет место;
- 15-20 баллов - у вас низкая самооценка, вы избегаете трудностей, боитесь неудач, фрустрированы.

III. Агрессивность:

- 0-7 баллов - вы спокойны, выдержаны;
- 8-14 баллов - средний уровень агрессивности;
- 15-20 баллов - вы агрессивны, не выдержаны, есть трудности при общении и работе с людьми.

IV. Ригидность:

- 0-7 баллов – ригидности нет, легкая переключаемость,
- 8-14 баллов - средний уровень;

15-20 баллов - сильно выраженная ригидность, неизменность поведения, убеждений, взглядов, даже если они расходятся, не соответствуют реальной обстановке, жизни. Вам противопоказаны смена работы, перемены в личной жизни.

Методика Томаса-Килманна «Типы поведения в конфликтной ситуации»

Инструкция: Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности вашего поведения. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Имеются два варианта, А и В, из которых вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. В бланке для ответов поставьте отчетливый крестик соответственно одному из вариантов (А или В) для каждого утверждения. Отвечать надо как можно быстрее.

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

В. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
- В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.
- В. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.
- В. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
- В. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы.
9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
- В. Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.
10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
- В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые спорные вопросы.
- В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
- В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет навстречу мне.
13. А. Я предлагаю среднюю позицию.
- В. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
- В. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15. А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

В. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.

16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. А. Если это сделает другого счастливым, дам ему возможность настоять на своем.

В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.

В. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

В. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.

21. А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

В. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы и их совместному решению.

22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

В. Я отстаиваю свои желания.

23. А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

В. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

В. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25. А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

В. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26. А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

В. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29. А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха.

Обработка результатов.

В ключе каждый ответ А или В дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления. Если ответ совпадает с указанным в ключе, ему присваивается значение 1, если не совпадает, то присваивается значение 0. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Методика К. Маслач "Профессиональное (эмоциональное) выгорание"

Инструкция:

Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – "ежедневно". Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Бланк ответов.

Утверждение							
Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ной), без ярких эмоций и чувств							
К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон							
По утрам в рабочие дни у меня плохое настроение, я считаю дни и часы до выходных							
Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты, и использую это для более успешного лечения							
5 Я общаюсь с моими пациентами (больными) только формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести время общения с ними к минимуму							
Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально воодушевленным(ой)*							
Я умею находить правильное решение в трудных							

	ситуациях с больными и с коллегами						
	Я чувствую неудовлетворенность и потерю интереса к моей работе						
	Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов)						
0	В последнее время я предпочитаю быть более отстраненным(ой) и бесчувственным(ой) по отношению к тем, с кем мне приходится работать						
1	11 Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня						
2	12 Я работаю с удовольствием, и у меня много планов на будущее, связанных с моим профессиональным развитием. Я верю в их осуществление						
3	13 Я испытываю все больше жизненных разочарований						
4	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше						
5	Я стараюсь эмоционально не реагировать на «трудных» (конфликтных) пациентов						
6	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех						
7	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими больными						
8	Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера						

9	Я многое успеваю сделать за день						
0	Я чувствую себя на пределе возможностей						
1	Я многого смогу достичь в своей жизни						
2	Я проявляю к другим людям больше внимания и заботы, чем получаю от них в ответ признательности и благодарности						

Ключ к опроснику

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция профессиональных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Интерпретация, обработка результатов.

В соответствии с общим "ключом" подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей (таблица «Уровни показателей выгорания») и соотносятся с тестовыми нормами (таблица «Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания»).

Уровни показателей выгорания

Субшкала	Группы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
Шкальные оценки		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов
Эмоциональное истощение	Мужчины	5-15	16-24	25-34	Больше 34
	Женщины	6-16	17-25	26-34	Больше 34
Деперсонализация	Мужчины	2-4	5-12	13-15	Больше 15
	Женщины	1-4	5-10	11-13	Больше 14
Редукция профессиональных достижений	Мужчины	37-48	34-28	27-23	22 и меньше
	Женщины	37-48	35-28	27-22	21 и меньше

Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания

Низкая степень	Средняя степень	Высокая степень	Крайне высокая степень
3-4баллов	5-6 баллов	7-9 баллов	10 баллов и больше

Таблица 1.

Тематическое планирование

№ занятия	Цель	Упражнения
1	Знакомство, развить умение открываться людям, уметь сократить коммуникативную дистанцию, совершенствие навыков общения.	«Внутренний луч» «Здравствуй-те!»
2	Снятие напряжения в коллективе, умение подавлять негативные эмоции, раздражительность и тревожность, Способствует развитию самообладания в стрессовой ситуации	«Пресс» «Открытка»
3	Самораскрытие и сплочение группы. Установление навыков принятия общественного решения (группы) о решении совместных вопросов, задач	«Портрет» «Космическая скорость»
4	Развитие у участников воображения, умение блокировать чувство обиды, ослабление внутреннего напряжения, умение разрешать конфликтные ситуации	«Мария Петровна» «Обнаженная агрессия»
5	Построение коммуникаций в группе	«Замечательный сосед»

	Показать влияние каждого члена коллектива на развитие социально-психологического климата в общении	«Невидимая связь»
6	Умение выходить из состояния деперсонализации, развитие у учителей доверительное общение в коллективе, развитие самоконтроля	«Корабль Колумба» «Лабиринт»
7	Создание позитивных эмоциональных установок на разрешение конфликтных ситуаций, умение принять полученные знания в жизни Умение принимать других людей	«Искусство позитивного мышления» «Громкий и тихий»
8	Отработка умений и навыков сглаживания конфликтов, умение справляться с агрессией	«Конфликт- не беда» «Скульптура»
9	Умение взглянуть назад и «оживить» воспоминания детских лет ,отстраниться от норм диктующих «давящих» обществом, создание условий для самораскрытия	«Воспоминания» «Фотоальбом»
10	Выявление уровня самооценки, осознание личностных особенностей, принятие самого себя	«Кто Я?» «Если бы... Я стал бы»
11	Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих желаний в	«Личный герб и девиз» «Карта желаний»

	профессиональной и жизненной сфере и личностных приоритетов, ценностей	
12	Умение анализировать источники негативных переживаний, научиться избавляться от негативных эмоций Умение избавляться от тревожного состояния	«Выплеск эмоций» «Дыши животом»
13	Умение формировать положительные эмоции Умение проводить внутренний анализ при агрессивном состоянии	«Я радуюсь когда...» «Наблюдение со стороны»
14	Умение контролировать свое внутреннее состояние, держать эмоциональный фон	«Ловушки эмоций» «Стоп!»
15	Умение самореализовываться, обладать ориентировочными установками на успех в выполнении своих обязанностей	«Я – сильный,я- слабый» «Позитивное мышление»
16	Помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов	«Шаги успеха» «Карта желаний»
17	Определение своего отношения к профессии, анализ проявления признаков выгорания, создание условий для	«Счастливый путь» «2Пять»

	профилактики СЭВ	
18	Создание условий для профилактики СЭВ, настрой на работоспособность	«Я верю» «Страхни»

Приложение 4

**Выборка исследуемых педагогических работников
общеобразовательной школы**

Группа №1

№	Имя	Возраст	Предмет	Стаж
1	Алена	26	Английский язык	2 года
2	Татьяна	53	Русский язык, литература	14 лет
3	Дарья	27	Биология, химия	3 года
4	Любовь	58	Русский язык, литература	15 лет
5	Оксана	25	География	2 года
6	Анна	43	Технология	22 года
7	Татьяна	29	Биология	5 лет
8	Юлия	42	ОРР	19 лет
9	Александр	48	Физическая культура	20 лет
10	Константин	27	ИКТ	1 год
11	Екатерина	37	Английский язык	11 лет
12	Елена	45	Математика	22 года
13	Любовь	41	Химия, биология	17 лет
14	Галина	46	Химия	15 лет
15	Татьяна	50	Экономика	17 лет
16	Кристина	49	Музыка	14 лет
17	Ольга	27	История, обществознание	3 года
18	Светлана	52	Русский язык, литература	30 лет
19	Валерий	41	Физическая культура	16 лет
20	Екатерина	37	Экономика	8 лет

Группа №2

21	Иван	30	ИКТ	5 лет
22	Дарья	30	Биология	5 лет
23	Татьяна	35	История, обществознание	12 лет
24	Ирина	40	Физика	16 лет
25	Ксения	38	Музыка	11 лет
26	Елена	46	Алгебра, геометрия	21 год
27	Лилия	44	Химия	20 лет
28	Антонина	39	Русский язык, литература	7 лет
29	Кристина	35	Физика	15 лет
30	Любовь	48	ОБЖ	26 лет
31	Сергей	51	Физическая культура	24 года
32	Евгения	43	Английский язык	21 год
33	Нина	52	Музыка	30 лет
34	Алена	52	Технология	30 лет
35	Ольга	37	Химия	10 лет
36	Светлана	34	Биология	13 лет
37	Кристина	25	Музыка	1 год
38	Анна	37	История	10 лет
39	Анастасия	26	Алгебра, геометрия	3 года
40	Нина	63	География	40 лет