

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

Зима Светлана Александровна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
Психологическая программа профилактики эмоционального выгорания
педагогов

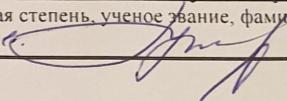
Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психологическое консультирование и психотерапия

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

и. о. заведующего кафедрой

канд. пед. наук. Черенева Е.А.

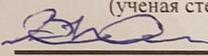
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

10.12.2021 
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

канд. психол. наук, доцент Верхотурова Н.Ю.

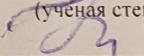
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

 10.12.2021
(дата, подпись)

Научный руководитель

канд. психол. наук, доцент Иванова Н.Г.

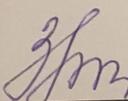
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

 10.12.2021
(дата, подпись)

Обучающийся

Зима С.А.

(фамилия, инициалы)

 10.12.2021
(дата, подпись)

Красноярск 2021

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы изучения проблемы синдрома эмоционального выгорания педагогов.....	8
1.1 Синдром эмоционального выгорания: понятие, сущность, характерные особенности проявления.....	8
1.2 Особенности профессиональной деятельности современного педагога и их влияние на появление синдрома эмоционального выгорания.....	16
1.3 Проблема психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов.....	24
Выводы по первой главе.....	33
Глава 2 Экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов.....	34
2.1 Организация и методика проведения исследования.....	34
2.2 Анализ результатов исследования синдрома эмоционального выгорания современных педагогов.....	39
Выводы по второй главе.....	49
Глава 3 Реализация психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов.....	51
3.1 Описание содержания психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов.....	51
3.2 Анализ эффективности реализации психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов.....	59
Выводы по третьей главе.....	74
Заключение.....	77
Список литературы.....	81
Приложения.....	89

Введение

В связи со стремительно изменяющимися условиями функционирования общества и обновлением современного содержания образовательной практики на сегодняшний день отмечается постоянный рост требований к профессиональной деятельности современных педагогов, в связи с чем растет уровень профессиональной нагрузки среди педагогических кадров и появляется необходимость в достаточно быстрой и успешной адаптации педагогов к изменяющимся условиям и требованиям профессиональной деятельности. Профессиональные задачи и функции современного педагога в обязательном порядке включают в себя каждодневную деятельность методологической, информационной и регулятивно-коммуникативной направленности [27]. Среди многообразия функций и задач современных педагогических кадров можно выделить умения организовывать эффективную передачу знаний и проверку их усвояемости у учащихся; способность обеспечивать целесообразность использования всех доступных средств обучения; выполнение различного рода деятельности по проектированию образовательного процесса (ставить цели, разрабатывать план по их достижению, оценивать промежуточные итоги, и на их основе корректировать свои дальнейшие действия). Согласно основным положениям действующих ФГОС общего образования, выделяются определенные требования, которые выдвигаются к педагогическим работникам:

- компетентность в соответствующих предметных областях знания и методах обучения;
- сформированность гуманистической позиции, позитивной направленности на педагогическую деятельность;
- общая культура, определяющая характер и стиль педагогической деятельности, влияющая на успешность педагогического общения и позицию педагога;
- самоорганизованность, эмоциональная устойчивость [59].

В связи со значительным расширением круга профессиональных задач, специфики современной профессиональной педагогической деятельности, специалисты сферы образования все чаще сталкиваются с проблемой формирования определенного стереотипа эмоционального поведения – эмоциональным «выгоранием», который является приобретенным и отрицательно сказывается на исполнении профессиональных обязанностей, ухудшая отношения с окружающими. В связи с увеличением уровня требований к деятельности педагога и значительным расширением круга профессиональных функций и задач на сегодняшний день проблема преодоления и профилактики проявления эмоционального выгорания современных педагогов приобретает особую актуальность.

Степень изученности проблемы. Вопросы феномена эмоционального выгорания рассматривались в исследованиях отечественных и зарубежных ученых. Так, проблемы разработки модели эмоционального выгорания рассматривались в исследованиях К. Маслач, С. Джексон, В. Шауфели и др., выделению структурных компонентов выгорания посвящены исследования Э. Пайнса, Т. Кокса и др. Среди отечественных исследователей у истоков изучения феномена эмоционального выгорания стоит В.В. Бойко, попытки определения основных проявлений профессионального «выгорания» наблюдаются в работах О.Н. Гнездилова, Т.В. Форманюк, Л. С. Чутко, Н. В. Козиной и др.

На сегодняшний день проблема эмоционального выгорания педагогов изучается такими исследователями как О.И. Бабич, Л.К. Перепелкина, Д.Н. Погорелов, В.В. Соболев, и др.

Актуальное состояние изученности проблемы эмоционального выгорания среди педагогов позволяет выделить ряд возникающих **противоречий** в научной теории и практике:

– между необходимостью становления личностно и профессионально успешных сотрудников сферы образования для обеспечения наиболее качественных образовательных результатов и повышающимися требованиями

современной системы образования к характеру и специфике профессиональной деятельности современного педагога, способствующими развитию у него проявлений эмоционального выгорания;

– между сформировавшейся потребностью в профилактике проявлений эмоционального выгорания у современных педагогов в современных условиях функционирования системы образования и отсутствием реализации на практике утвержденной и эффективной комплексной программы, направленной на решение обозначенной проблемы.

Выявленные противоречия позволили нам определить **проблему** исследования: каково на сегодняшний день содержание и особенности реализации эффективной психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания у современных педагогов.

Цель исследования – выявить особенности эмоционального выгорания педагогов и предложить психологическую программу профилактики эмоционального выгорания у исследуемого контингента.

Объект исследования – синдром эмоционального выгорания педагогов.

Предмет исследования – психологическая программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Гипотеза исследования:

Показателями эмоционального выгорания педагогов выступают истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, способность к профессиональному развитию. Полагаем, что преодоление данных симптомов возможно при использовании разработанной нами психологической программы.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ научной и методической литературы по проблеме исследования.
2. Организовать и провести экспериментальное исследование особенностей синдрома эмоционального выгорания педагогов.

3. Проанализировать результаты исследования и на их основе описать основные особенности синдрома эмоционального выгорания педагогов.

4. Разработать и внедрить в практическую деятельность психологическую программу профилактики эмоционального выгорания педагогов.

5. Проверить эффективность программы психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов.

В работе использовался ряд взаимодополняющих **методов исследования:**

– теоретические: изучение, анализ и обобщение научной социологической, педагогической и психологической литературы по проблеме исследования;

– эмпирические методы: педагогический эксперимент, тестирование, анкетирование;

– математические методы: количественная и качественная обработка полученных данных.

В рамках проведения эмпирического исследования использовался следующий диагностический инструментарий:

1) Методика «Синдром эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) [11];
2) Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) [2];

3) Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [13].

База и выборка исследования. Исследование проводилось на базе МАОУ Ок Покровский Образовательная площадка № 6 г. Красноярска в 2020-2021 гг., среди педагогов дошкольного образования. В исследовании приняли участие 30 педагогов дошкольного образования, являющихся воспитателями ДООУ, в возрасте от 27 до 45 лет.

Теоретическая значимость исследования состоит в уточнении проявлений синдрома эмоционального выгорания педагогов и факторов

препятствующих и способствующих развитию этого синдрома в современной педагогической деятельности.

Практическая значимость исследования заключается в разработке комплексной психологической программы профилактики эмоционального выгорания педагогов и возможности ее дальнейшего использования специалистами психологических служб образовательных учреждений в практической деятельности, а также в частной психолого-педагогической практике при решении проблем эмоционального выгорания педагогов в результате влияния факторов профессиональной деятельности.

Структура исследовательской работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Глава 1 Теоретические основы изучения проблемы синдрома эмоционального выгорания педагогов

1.1 Синдром эмоционального выгорания: понятие, сущность, характерные особенности проявления

На сегодняшний день в научной литературе можно встретить различные определения термина «эмоциональное выгорание». Данный феномен рассматривается в трудах и работах О.И. Бабич, В.В. Бойко, Н.Е. Водошняковой, К. Маслач, Е.С. Старченковой и др. С точки зрения Н.Е. Водошняковой, Е.С. Старченковой эмоциональное выгорание является процессом «постепенного снижения уровня эмоционального, когнитивного и физического состояния, который сопровождается появлением симптомов утомления, неудовлетворенности исполнением профессиональных обязанностей, отстраненности» [13, с. 15].

В определении О.И. Бабич, В.В. Бойко эмоциональное «выгорание» является «выработанным личностью механизмом психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [4, с. 16; 11].

В своих исследованиях В.В. Бойко отмечает, что сам по себе феномен эмоционального выгорания является конструктивным, в то время как деструктивными являются лишь его симптомы и следствия, отрицательно сказывающиеся на исполнении профессиональной деятельности, способные впоследствии повлечь профессиональную деформацию личности [11]. На основе имеющихся на сегодняшний день определений данного феномена, можем отметить, что эмоциональное «выгорание» является приобретенным стереотипом эмоционального поведения, проявления которого отрицательно сказываются на исполнении профессиональных обязанностей работника и ухудшает его отношения с окружающими.

Анализ научной литературы по обозначенной проблеме позволяет отметить, что исследователи чаще всего выделяют 12 основных признаков эмоционального «выгорания»: истощение, усталость; психосоматические осложнения; бессонница; негативные установки по отношению к клиентам; негативные установки по отношению к своей работе; пренебрежение исполнением своих обязанностей; увеличение объема психостимулирующих веществ (табак, кофе, алкоголь, лекарства); уменьшение аппетита или переедание; негативная самооценка; усиление агрессивности; усиление пассивности; чувство вины [4, с. 18].

Е.К. Николаева отмечает, что среди конкретных проявлений симптомов эмоционального выгорания можно выделить следующие: негативное отношение к себе, своим поступкам и к окружающим людям; наличие признаков тревожного эмоционального состояния, проявление признаков депрессии, пессимистического отношения к жизни; переживание чувства вины; регулярные психосоматические проблемы (головные боли, бессонница; физическое истощение); моральная усталость, раздражительность и негативный настрой по отношению к субъектам профессиональной деятельности; агрессивные тенденции в поведении [34].

Так, имеющееся многообразие симптомов эмоционального выгорания разделяется современными учеными на ряд определенных групп. А.Г. Тулегенова условно разделяет эти симптомы на три группы: физические, психологические и поведенческие [58]; Е.К. Николаева разделяет их на пять основных групп: физические (переутомление, истощение, изменение веса, головокружение, тошнота, нарушения сна, проблемы с дыханием, пищеварением и пр.); поведенческие (постоянная усталость во время работы, стремление отдохнуть, сделать перерыв; отсутствие физических нагрузок; возникновение различных травм, нарушение техники безопасности, неаккуратность в поведении; склонность к злоупотреблению алкоголя; импульсивные тенденции в поведении); социальные (отсутствие интересов и увлечений; изоляция от общества, взаимодействие с людьми лишь по

необходимости; ощущение дефицита внимания со стороны других людей); интеллектуальные (отсутствие интереса к новым идеям и преобразованиям в рамках профессиональной деятельности; консервативность, приверженность к использованию устоявшихся, старых моделей и форм организации работы; ощущение скуки и тоски в профессиональной деятельности интеллектуальной направленности; отказ от участия в тренингах и мастер-классах, формальность в выполнении повседневных профессиональных обязанностей и функций; повышение уровня цинизма); эмоциональные (дефицит или отсутствие эмоций; преобладание пессимизма, проявления черствости, как на работе, так и в личной жизни; переживание чувства беспомощности, тревоги и агрессивности, переживание постоянного чувства вины, увеличение риска проявления истерических состояний) [34].

На сегодняшний день исследователи подчеркивают, что у определенного работника все представленные симптомы эмоционального выгорания могут не проявляться одновременно, однако неблагоприятное эмоциональное состояние, физическое переутомление и отсутствие мотивации – как правило, всегда остаются доминирующими проявлениями синдрома эмоционального выгорания [34; 11; 61; 13].

Согласно наиболее признанной на сегодняшний день концепции, синдром эмоционального выгорания включает в свое содержание 3 стадии, каждая из которых включает 4 характерных симптома:

1) стадия напряжения (неудовлетворенность собой, переживание тревоги и депрессии, ощущение себя загнанным в клетку; переживание психотравмирующих ситуаций);

2) стадия резистенции (нежелание выполнять свои профессиональные обязанности, экономия эмоциональных ресурсов, неадекватные эмоциональные реакции и нравственно – эмоциональная дезориентация);

3) стадия истощения (эмоциональная и личная отстраненность, психосоматические проблемы и дефицит эмоций) [11; 34].

Каждая из представленных стадий у разных работников проявляется индивидуально и протекает разное количество времени.

В своем исследовании, посвященном изучению синдрома эмоционального выгорания, Т.В. Москалёва отмечает, что данный феномен представляет собой стереотип профессионального поведения, позволяющий работнику, с одной стороны дозировать и экономично использовать энергетические ресурсы, в то время как с другой – негативно сказывается на выполнении работы и во взаимоотношениях с коллегами по работе [33]. Характерным сопутствующим проявлением СЭВ зачастую выступает ситуативная, или реактивная тревожность, которая возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию, может быть разным по интенсивности и динамичным во времени и характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью.

Ряд зарубежных исследователей (Н. Freudenberger, К. Maslach и др.) определили эмоциональное выгорание как физическое и эмоциональное истощение и утрату полноценного восприятия окружающей действительности, в том числе и в профессиональной деятельности [65; 66]. Зарубежные исследователи подчеркивают, что эмоциональное выгорание представляет собой, прежде всего, эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, а среди наиболее распространенных проявлений СЭВ выделяют развитие отрицательной самооценки, утрату понимания и сочувствия по отношению к людям [66; 68; 65].

По мнению Т.В. Москалёвой доминирующими симптомами в проявлении синдром эмоционального выгорания являются эмоциональное и психическое истощение, личностная отстраненность, ощущение утраты эффективности [33].

Эмоциональное (психическое) истощение отражается в чувстве перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов,

чувстве усталости, которое не проходит после ночного сна. Истощение выступает основным компонентом синдрома эмоционального выгорания.

Личностная отстраненность представляет собой межличностный аспект синдрома эмоционального выгорания и характеризуется как негативный, бездушный или чрезмерно отдаленный ответ на различные аспекты работы (отсутствие сочувствия и сопереживания к людям; формальность в контактах, безразличие, безучастность и невнимательность к людям).

Ощущение утраты эффективности нередко наблюдается в виде проявлений, свидетельствующих о сниженной самооценки в рамках профессиональной деятельности (отсутствие способности увидеть перспективы для своей профессиональной деятельности; снижение удовлетворенности работой; утрата веры в свои профессиональные возможности и пр.).

В рассмотрении сущности и особенностей феномена эмоционального выгорания особую роль занимает вопрос наиболее часто встречающихся причин его возникновения. В качестве наиболее распространенных причин формирования и проявления СЭВ, О.И. Бабич отмечает следующие: монотонность и строгая регламентация времени работы; вложение в профессиональную деятельность большого объема личностных ресурсов при дефиците признания и поощрения выполняемой работы; неблагоприятный психологический климат в коллективе (эмоциональная напряженность и конфликты); трудовые условия, недостаточные для самовыражения личности в профессиональном плане; отсутствие перспектив развития и карьерного роста; наличие неразрешенных личностных конфликтов [4, с. 31].

На сегодняшний день одной из наиболее распространенных и разработанных классификаций факторов развития эмоционального выгорания является классификация факторов СЭВ В.В. Бойко, который выделяет внешние и внутренние факторы [11, с. 28].

Группа внешних (организационных) факторов, по мнению В.В. Бойко, является наиболее представительной в области исследования данного

феномена и включает в свое содержание условия материальной среды, социально-психологические условия труда, содержание работы.

К внутренним факторам В.В. Бойко относит влияния напряженной психоэмоциональной деятельности: необходимость постоянного подкрепления эмоциями разных аспектов общения, активное решение проблем, необходимость внимательно воспринимать, запоминать и интерпретировать визуальную, звуковую или письменную информацию, быстро принимать решения [11].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что эмоциональное выгорание возникает на основе внутренних предпосылок личности и под воздействием внешних факторов.

Современные рассуждения исследователей о том, какова основная причина возникновения синдрома эмоционального выгорания значительно разнятся. По мнению К. Маслач, психическое выгорание является результатом несоответствия между личностью и работой; и его увеличение повышает вероятность возникновения выгорания. Автор выделяет несколько сфер такого несоответствия:

1) между требованиями к работнику, и его внутренними ресурсами (повышенные требования к личности и ее возможностям вызывает ухудшение качества работы и взаимоотношений с коллегами, что влияет на формирование эмоционального выгорания);

2) между стремлением работника иметь определенную степень самостоятельности в профессиональной деятельности, и жесткой, нерациональной политикой руководства организации в отношении контроля за рабочей деятельностью (формирование выгорания возникает от переживания работником ощущения бесполезности собственных действий в профессиональной деятельности);

3) между выполняемой работой и поощрением работника за выполненную работу (происходит переживание работником отсутствия признания важности его труда);

4) между личностью и работой в результате утраты чувства положительного взаимодействия с другими людьми в рабочей среде;

5) между личностью и работой при отсутствии представления о справедливости на работе (в результате – потеря самооценки работника) [66].

Представленные сферы несоответствия, позволяют выделить пять ключевых факторов, способных противостоять эмоциональному выгоранию работника: управляемая рабочая нагрузка, оптимальный контроль рабочей деятельности, справедливое вознаграждение, чувство общности, справедливость в рамках рабочего процесса.

Особую значимость в рамках данного исследования приобретает рассмотрение вопроса о проявлении и особенностях протекания эмоционального выгорания среди педагогических работников. Как отмечает А.А. Баранов, работа педагога связана со значительным психоэмоциональным напряжением и высоким уровнем стресса [5].

В.В. Соболев в своем исследовании отмечает, что эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние на трудовую деятельность педагога: отстраненность от педагогического коллектива, появляющаяся в результате развития СЭВ, приводит к повышению неудовлетворенности собой и работой; при этом нередко степень тревоги и депрессии постепенно увеличивается, и возможны психосоматические заболевания [7]. Так, эмоциональное «выгорание» представляет собой результат относительно длительного действия определенных факторов рабочей среды в сочетании с индивидуальными и личностными особенностями работника, и имеет свои характерные особенности проявления в зависимости от внешних обстоятельств и внутренних индивидуальных особенностей работника.

П.М. Рабаданова, И.А. Алимова в своем исследовании указывают, что эмоциональное выгорание педагога возникает именно на фоне стресса, вызванного межличностным общением. Согласно Г. Селье, механизм развития стресса развивается и проявляется в следующей последовательности:

– нервное напряжение (стадия тревоги) – постоянно и определенно появляется в психотравмирующей непостоянной обстановке, завышенной ответственности к решению поставленных задач; признаки стадии тревоги могут проявляться в легкой, неустойчивой форме и проходить самостоятельно после небольшого перерыва в работе;

– устойчивость (сопротивляемость) – попытки личности защитить себя от ощущения опасности и тревожности; данная стадия характеризуется стойкими проявлениями, имеющими затяжной характер и очень сложно выправляющимися;

– истощение – истощение ресурсов всего организма, падение общего тонуса, в том числе психических резервов, объясняющемся истощением способности организма к сопротивлению, что приводит к «эмоциональному выгоранию»; симптомы данной стадии не поддаются коррекции и являются хроническими, нередко проявляются в виде физических и психологических проблем состояния здоровья (депрессия, хронические заболевания, сомнения в ценности своей профессии и жизни) [52; 48].

В результате исследования, проведенного П.М. Рабадановой, И.А. Алимовой была установлена склонность к эмоциональному выгоранию более молодых по возрасту педагогов, а также выявлена прямая зависимость тяжести выгорания от общего стажа работы педагога. Кроме этого, исследователи выявили, что эмоциональное выгорание негативно воздействует как на состояние здоровья педагогов, так и на качество профессиональной деятельности педагогов и все сферы жизни в целом [48].

Таким образом, на основе проведенного анализа научной литературы по вопросам исследования сущности и характерных особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания, можно сделать ряд важнейших для дальнейшего исследования выводов. Основопологающим определением понятия об эмоциональном выгорании в рамках данного исследования будет являться следующее: динамический процесс, который развивается и проявляется в соответствии с механизмом развития стресса, и

характеризующийся выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни. Синдром эмоционального выгорания включает в свое содержание три основные фазы: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение. Процесс выгорания сугубо индивидуальный: выраженность тех или иных симптомов в каждой из фаз определяет тип и степень выгорания. Эмоциональное выгорание нередко рассматривается исследователями как профессиональная деформация, результатом которой является негативное влияние на профессиональную деятельность. Другие исследователи рассматривают данное явление в качестве механизма психологической защиты, позволяющего защищать психику от негативных эмоциональных воздействий. Феномен эмоционального выгорания в наибольшей степени характерен для работников социальной сферы, и характеризуется длительным эмоциональным напряжением. Ввиду этого обстоятельства, эмоциональному выгоранию в выраженной степени подвержены педагогические работники. Для того чтобы подробнее рассмотреть особенности проявления эмоционального выгорания у педагогов современной системы образования, необходимо изучить современную научную литературу, а также нормативную документацию, в которой отражены основные аспекты профессиональной деятельности современного педагога.

1.2 Особенности профессиональной деятельности современного педагога и их влияние на появление синдрома эмоционального выгорания

Задача рассмотрения основных особенностей профессиональной деятельности современных педагогов становится наиболее актуальной в условиях стремительно обновляющихся требований и специфики работы педагогических кадров.

Особенности профессиональной деятельности современного педагога зависят не только от актуального социального заказа, но и от стратегических

документов сферы образования, например, действующих Федеральных государственных образовательных стандартов и закона «Об утверждении профессионального стандарта педагога [60; 59; 16].

В соответствии с положениями действующего профессионального стандарта педагога (воспитатель, учитель)», современный педагог должен обладать знаниями и умениями по проектированию и реализации не только самого образовательного процесса (процессов обучения, воспитания и развития обучающихся), но и по аналогичным действиям с основными общеобразовательными программами, по которым он работает [16]. Кроме этого, педагог обязан выполнять трудовые действия с учетом других характеристик, перечисленных также в документе: соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики (правда, данные нормы не раскрываются) [16].

Профессиональная компетентность современного педагога определяется способностью находить, принимать и реализовывать оптимальные решения в процессе своей профессиональной деятельности [28, с.174].

Г.А. Козберг считает, что профессиональная компетентность педагога напрямую связана с уровнем его собственного профессионального образования, имеющимся опытом и индивидуальными способностями, его стремлением к постоянному самообразованию и саморазвитию, творческим и ответственным отношением к делу [21].

Как отмечается в исследовании А.С. Лапиной, профессиональная деятельность современного педагога подразумевает выполнение различных функций и задач, в связи с чем должна подразумевать владение следующим набором компетентностей:

- наличие необходимой подготовки (требуемый объем знаний и опыта в области педагогической деятельности);
- владение педагогическими технологиями, позволяющими качественно выполнять систему профессионально-педагогических функций;

- способность составлять и разрабатывать программы педагогического самообразования и деятельности коллег;
- способность эффективно оценивать, планировать и действовать в рамках своей педагогической компетенции;
- приобретение авторитета у субъектов образовательного пространства (учащихся, родителей, коллег, администрации школы), а также у общественности и управленческих структур [27].

По результатам анализа современных публикаций и исследований в обозначенной области, можно сделать вывод о том, что современная педагогическая деятельность включает в свое содержание три основные функции педагога: трансляционная, оптимизационная и проективная [27; 10; 21; 60].

Анализ современных исследований и практического педагогического опыта позволяет отметить, что в современных реалиях педагогической деятельности существует все же значимые различия между имеющимися требованиями к педагогу и фактическим выполнением педагогом своей профессиональной деятельности, в том числе входящих в ее содержание задач и функций. Анализ методической и научной литературы по данному вопросу позволяет предположить, что такое положение вещей становится возможным ввиду доминирования на практике в педагогическом образовании функционального подхода, ориентированного преимущественно на подготовку к отдельным видам педагогической деятельности. Вместе с этим, на особенности выполнения педагогом своей профессиональной деятельности влияет множество других разнообразных факторов: от индивидуальных особенностей (личные, врожденные и сформированные качества и свойства), на которых базируется становление его профессионализма, до профессиональной позиции, в которой оказывается педагог благодаря социальному заказу.

Имеющиеся особенности и факторы современной педагогической деятельности в полной мере способствуют развитию эмоционального

выгорания у работников сферы образования. Современные исследователи, которые занимались проблемой подготовки педагогов, отмечают, что сама профессия имеет ряд особенностей, что позволяет им быть эмоциогенными, т.е. обладающими высокой эмоциональной напряженностью, так же это будет основанием для возникновения большего количества причин стресса, основанием для проявления эмпатии и т.д. [63]. С.И. Порфирьева в своих исследованиях указывает на тот факт, что необходимость постоянного проявления педагогическими кадрами в своей повседневной профессиональной деятельности таких качеств как гуманность, эмпатия, толерантность и заботливость, в особенной степени подвергает педагогических работников к профессиональным деформациям [44].

Поскольку эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, их деятельность и самочувствие, но и на тех, с кем они непосредственно взаимодействуют (близкие родственники, друзья, ученики, коллеги), изучение факторов, провоцирующих данный феномен в современной профессиональной деятельности педагогов представляет особую важность [63].

К причинам, которые оказывают влияние на эмоциональное выгорание, по мнению С.И. Порфирьева, можно отнести следующие: резкое отношение между сотрудниками коллектива, проявление агрессии, яркость в отношении с другими субъектами в рамках образовательной деятельности; наличие эмоциональных срывов; автоматическое выполнение определенных профессиональных действий; нарушение режима труда и отдыха; появление симптомов хронической усталости и как результат общее ухудшение состояния здоровья, возникновение чувства вины, точки, повышенный уровень тревожности [44]. Как отмечает В.В. Соболев, на особенности профессиональной деятельности современного педагога в особенной степени влияет уровень физического развития, состояние здоровья педагога, уровень его образования и общей культуры [7].

В результате исследования факторов, оказывающих влияние на стрессовое состояние педагога, можно прийти к выводу, что наиболее важным направлением является мобилизация внутренних ресурсов самого педагога, его личности, в результате истощения которых и возникает эмоциональное выгорание и как следствие этого процесса ухудшение психологического состояния педагога.

В работах Д.Н. Погорелова, было выявлено, что в большей степени эмоциональному выгоранию подвержены педагоги, чей стаж составляет от 10 до 15 лет, в связи с тем, что они переживают так называемый кризис середины собственной жизни, на них ложится основная нагрузка, кроме того у них есть семьи и дети, которые требуют дополнительного внимания, а интерес к собственной профессиональной деятельности падает [43].

Л.В. Новикова, проводя анализ личностных факторов, оказывающих влияние на эмоциональное выгорание педагогических работников, определила, что наибольшее значение имеют факторы локус контроля, поведение категории «А», а также стратегия по преодолению различных кризисных ситуаций [36]. Интернальный локус контроля дает возможность отразить умение личности брать на себя ответственность за успешное собственной трудовой деятельности, соответственно в этой ситуации происходит снижение риска эмоционального выгорания, при этом экстернальный локус контроля наоборот показывает уровень и степень неготовности и нежелания педагога брать ответственность за свою трудовую деятельность и ее результат, в силу отсутствия уверенности в собственных результатах и наличии желания отложить выполнение поставленной задачи, эти причины являются основанием для возникновения фактора эмоционального выгорания. Реализация поведения, относящегося к типу «А» позволяет определить реакцию педагога на стрессовую ситуацию, которое чаще всего выражается в подавленном состоянии, унынии, разочаровании. В результате у педагога наблюдается психофизическое выгорание. Стратегия может также носить пассивный, агрессивный или асоциальный тип, но цель ее

одна, а именно преодолеть кризисную ситуацию, что также приводит к эмоциональному выгоранию.

Т.В. Зайчикова, Л.М. Карамушка и С.Д. Максименко смогли установить три основных блока главных факторов любого из профессиональных стрессов педагогической деятельности, за счет которых и происходит эмоциональное выгорание:

1) Социально-психологические и социально-экономические предпосылки:

– уровень развития системы социальных связей и служб социально-психологической поддержки;

– социально-экономический уровень развития страны;

– уровень развития системы образования;

2) Условия трудовой деятельности:

– социально-психологический климат в трудовом коллективе;

– тип управленческой деятельности в организации;

– тип организационной структуры;

– специфика организационных процессов.

3) Содержание труда:

– объем работы;

– стремления специалиста;

– соответствие должности специалиста его профессиональному уровню;

– специфика коммуникаций с коллегами, руководством, воспитанниками;

– интенсивность процесса профессионального усовершенствования педагога [53].

Воздействие перечисленных стрессоров в современной педагогической деятельности неизбежно влияет на формирование и развитие у педагогов синдрома эмоционального выгорания, при котором снижается профессиональная мотивация, у педагогов возникает ощущение профессиональной некомпетентности и неуспешности [26].

Для предотвращения эмоционального выгорания в современной педагогической деятельности, педагогическому работнику важно постоянно приобретать как содержательные, так и методологические профессиональные знания; обращать внимание на повышение собственной компетентности в области сохранения и укрепления своего здоровья [47, с. 210].

Анализируя исследование Н.В. Александровой, посвященное изучению факторов эмоционального выгорания воспитателей дошкольной образовательной организации, нам удалось установить несколько особенностей педагогической деятельности в современных ДООУ, которые способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания у данной категории педагогических работников:

- напряжённая психоэмоциональная деятельность (работа в условиях интенсивного постоянного взаимодействия с дошкольниками; необходимость субъективной включенности в общение с ребенком; необходимость учета возрастных, индивидуальных и социально-психологических особенностей детей; взаимодействие с родителями воспитанников, имеющих индивидуальную конфликтность и тревожность и пр.);

- высокая нравственная и юридическая ответственность за жизнь и здоровье детей;

- высокие трудовые нагрузки (в среднем, 50 часов в неделю); вероятность выполнения дополнительных педагогических функций;

- работа в условиях временного дефицита;

- дестабилизирующая организация деятельности, связанная с реформированием дошкольного образования, внедрением различных преобразований и нововведений, часто меняющиеся требования (новые программы обучения, формы планирования, требования СанПиНов и т.п.);

- потеря социальной престижности профессии воспитателя;

- низкая оплата труда;

– недостаточная забота о здоровье педагогов (отсутствие системы психопрофилактических мероприятий, способствующих поддержанию и сохранению психологического здоровья воспитателей) [1].

Кроме того, профессиональная деятельность педагога, работающего в начальной школе, обладает рядом специфических особенностей и первую очередь это мотивационный фактор его педагогической деятельности, который выражается в полном несоответствии между личным вкладом учителя и теми результатами, которые он получает в результате своей деятельности [57]. Точно такой же фактор, связанный с профессиональной деятельностью провоцирует эмоциональное выгорание работников дошкольных учреждений.

Среди исследователей распространено мнение, что факторов, оказывающих влияние на состояние эмоционального выгорания в сфере дошкольного образования, больше, и в первую очередь они касаются внутренних аспектов профессиональной деятельности:

– низкий уровень коммуникативных навыков, неумение выходить из сложившихся трудных обстоятельств, возникающих из-за родителей, детей или администрации;

– отсутствие необходимых навыков, связанных с саморегуляцией эмоционального состояния;

– отсутствие удовлетворенности от профессиональной ситуации;

– низкий уровень собственного достоинства [1; 49].

На состояние эмоционального выгорания оказывают влияние и индивидуальные особенности работников педагогической сферы. К числу таких факторов можно отнести: интроверсию, когда интересы педагога обращены к собственному внутреннему миру; интенсивный уровень интериоризации, т.е. восприятия и переживания стрессовой ситуации; гипер ответственность за порученное дело; наличие эмоциональной ригидности [1; 5; 42].

Таким образом, современная педагогическая деятельность перенасыщена различными стрессогенными факторами: непрерывное общение и взаимодействие с субъектами образовательного пространства (учащимися, родителями, коллегами, руководством) характеризующееся высокими эмоциональными нагрузками; необходимость постоянного совершенствования своих умений и навыков; частые изменения и преобразования в системе образования, требующие перестройки трудовых действий и выполняемых функций, а также расширения профессиональных задач и др. Так, педагогические работники находятся постоянно под влиянием довольно стрессогенных трудовых условий в своей профессиональной деятельности. Многочисленные особенности современной педагогической деятельности определяют риск развития синдрома эмоционального выгорания, который со временем, в условиях отсутствия проведения своевременных профилактических мер, может только увеличиваться. Эмоциональное выгорание (профессиональное выгорание) педагогов крайне негативно влияет на качество и результат педагогической деятельности, что определяет необходимость рассмотрения проблемы психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания у современных педагогов.

1.3 Проблема психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов

Современные исследователи по-разному рассматривают проблему психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов, предлагая различные подходы, мероприятия и рекомендации по разрешению данной проблемы.

Как отмечает в своем исследовании В.В. Соболев, основной профилактической мерой в данном вопросе должно выступать постоянное

профессиональное развитие и психолого-педагогическое обучение педагога [7].

Л.М. Митина предлагает концепцию профессионального развития педагога, которую можно успешно использовать в рамках профилактики и коррекции синдрома выгорания у работников образования [28]. Предлагаемая концепция позволяет отобразить общую картину адаптивного поведения, а также профессиональный уровень развитости самого специалиста, в результате чего снижается возможный риск эмоционального выгорания. Наибольшее значение для эффективного процесса профессионального развития, согласно позиции Л.М. Митиной, представляет именно укрепление чувства уверенности в собственных силах, за счет чего формируется активная позиция с профессиональной точки зрения [28]. В рамках концепции можно выделить наиболее конструктивные направления, связанные с развитием мотивационного фактора, интеллектуальной составляющей, наиболее аффективных сторон личности педагога, в результате меняется все профессиональное поведение педагога, меняется внешняя детерминация.

А.В. Бладыко отмечает, что педагоги должны получить навыки по применению различных методов, связанных с саморегуляцией и релаксацией, которые могут быть использованы в течение рабочего времени [7, с. 37]. Н.С. Пряжников подчеркивает, что педагоги должны освоить методы аутогенных тренировок, которые актуальны для специалистов различных сфер и целью которых является именно снятие эмоционального напряжения [46, с. 92]. Параллельно можно проводить психокоррекционную работу, которая позволяет не только облегчить профессиональную деятельность педагога, но и ускорить его адаптацию в профессиональной сфере. Такая психокоррекционная работа может проводиться как в индивидуальной, так и в групповой форме.

Л.К. Перепелкина обращает внимание на существование психологических методов профилактики эмоционального выгорания, при этом существует два основных направления: просвещение и тренинги, целью

которых является именно развитие ресурсов личности и противостояние процессу выгорания.

Тренинги, представляя в сущности своей психокоррекционную работу, включают в свое содержание следующий перечень конкретных задач:

- формирование позитивного отношения к себе, к воспитанникам, к жизни;
- повышение мотивации к профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной и психологической компетентности;
- обучение способам саморегуляции [40].

Важнейшую роль в снижении влияния внешних факторов на развитие эмоционального выгорания педагогов играет структурирование трудовой нагрузки в течение рабочего дня, а также создание атмосферы благоприятного социально-психологического климата в коллективе. По мнению О. Бабича, эффективной профилактической мерой эмоционального выгорания могут стать способы экономного потребления эмоциональных и энергетических ресурсов [4, с. 69]. Так, для того чтобы снять эмоциональное напряжение и избежать эмоционального выгорания, учителю необходимо научиться переключаться между различными видами деятельности, оптимально распределяя нагрузку и управляя собственными ресурсами, при этом не концентрироваться на конфликтах в профессиональной деятельности.

Г.С. Щеглова выделяет четыре уровня профилактической работы в отношении возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания:

- физический (снятие физического напряжения, усталости, головной боли, бессонницы, ослабления иммунитета);
- эмоциональный (снятие эмоционального напряжения, беспокойства, взволнованности, чувства тревоги, подавленного и апатичного состояний);
- смысловой (обретение смысла своей профессиональной деятельности, снятие негативного отношения к собственным возможностям, формирование позитивного отношения к себе как к специалисту, повышение самопринятия);

– поведенческий (устранение стереотипов профессиональных действий, налаживание трудовой дисциплины) [64, с. 59].

А.А. Осипова считает развитие у педагога способности принимать на себя ответственность за результаты профессиональной деятельности одной из наиболее эффективных мер профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания. Исследователь придерживается мнения о том, что педагогу необходимо создать условия, в которых он сможет естественным образом и самостоятельно прийти к пониманию того, что неудачи, некоторые ошибки и спады профессионального энтузиазма являются естественными стадиями развития профессионального мастерства [39, с. 12].

Таким образом, необходимым элементом профилактики возникновения синдрома эмоционального выгорания педагогов выступает их личностная, профессиональная и психологическая подготовка, которая включает не столько теоретическое обучение, сколько практическое, направленное непосредственно на развитие адаптивности и стрессоустойчивости педагога в профессиональной деятельности.

По мнению Л.К. Перепелкиной, только эмоционально зрелые и целостные личности в состоянии справиться с трудностями эмоционального выгорания и продолжать свою профессиональную деятельность, в которой особую роль играет стрессоустойчивость [40]. Автор подчеркивает, что для повышения стрессоустойчивости у педагога необходимо развивать следующие ресурсы:

– личностные (психологическая компетентность, уровень психологической грамотности и культуры; активная мотивация преодоления, отношение к стрессам как возможности личностного роста; сила Я-концепции, самоуважение, адекватная и высокая самооценка, активная жизненная установка; позитивность и рациональность мышления);

– информационные и инструментальные ресурсы (адекватная оценка ситуации и способность ее контролировать; способность к адаптации, изменению себя и окружающей ситуации; информационная и деятельностная

активность по преобразованию ситуации взаимодействия личности и стрессовой ситуации; использование различных методов или способов достижения желаемых целей; способность к осмыслению и когнитивной структуризации ситуации) [40].

И.Ф Петрова также подчеркивает, что важнейшая роль в профилактике синдрома эмоционального выгорания принадлежит самому работнику, культуре его труда и профессионального общения [41]. Т.В. Москалёва в рамках предотвращения развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов рассматривает несколько важнейших направлений работы:

- рациональное и обдуманное распределение специалистом своей рабочей нагрузки;
- развитие способности переключаться с одного рода занятия на другое;
- выработать у специалистов спокойное и адекватное отношение к конфликтам на работе;
- развивать у педагогов способность адекватно оценивать свои способности и ресурсы, уметь прислушиваться к окружающим [33].

И.Ф. Шиляева, А.Р. Биктагирова предлагает ряд следующих направлений в психопрофилактической работе по предотвращению развития эмоционального выгорания и коррекции степень его выраженности:

- определение педагогом четких краткосрочных и долгосрочных целей (достижение краткосрочных целей обеспечивает обратную связь, а также позволяет специалисту убедиться в том, что он находится на правильном пути, что в значительной степени повышает его долгосрочную мотивацию в профессиональной деятельности);
- использование в профессиональной деятельности тайм-аутов, которые обеспечивают психическое и физическое благополучие. В качестве тайм-аутов могут рассматриваться различные увлекательные и приятные занятия;
- развитие у педагога способности к полноценному обмену профессиональной информацией с коллегами и другими субъектами

образовательного пространства в форме курсов повышения квалификации, участия в профессиональных неформальных объединениях, конференциях и пр. Такое сотрудничество позволит расширить личностный и профессиональный кругозор;

– овладение умениями и навыками саморегуляции: управление как познавательными процессами, так и поведением, эмоциями и действиями (релаксация, идеомоторные акты, определение целей, положительные внутренние установки, использование приемов аутотренинга) положительно отражается на его работоспособности, здоровье;

– обеспечение условий для эмоционального общения, в котором педагоги смогли бы анализировать свои чувства и ощущения, делиться ими с другими, обмениваться мнениями с коллегами, оказывать друг другу профессиональную поддержку;

– поддержание хорошей физической формы с помощью физических упражнений, рациональной диеты, здорового образа жизни;

– обеспечение достаточно четкого разделения между частной и профессиональной жизнью, «снижение рутинности», за счет участия в специальных мероприятиях, полностью не связанных с работой [63].

Ряд современных исследователей (Е.А. Полищук, Н.Н. Крылова, Е.С. Савенкова) рекомендует в рамках предупреждения и профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогам придерживаться следующих рекомендаций:

– использование «тайм-аутов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);

– овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию);

– профессиональное развитие и самосовершенствование (одним из способов предохранения от синдрома эмоционального выгорания является обмен профессиональной информацией);

– эмоциональное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или процесс этот оказывается не столь выраженным) и т.д. [42; 49].

И.Ф. Матвейчева считает главной профилактической мерой эмоционального выгорания педагогов – признание и удовлетворение права на свободное проявление его индивидуальности. Для реализации данной профилактической меры необходимо создать педагогу условия, в которых он мог бы проявлять свою креативность, реализовывать собственные идеи и вместе с этим эффективно повышать свою гибкость и адаптивность в ситуации изменяющихся условий. В рамках профилактики деперсонализации И.Ф. Матвейчева считает необходимым развивать у педагогов личностную выносливость, позволяющую поддерживать высокую активность каждый день. Для этого важно создавать педагогам условия, в которых стало бы возможно оптимальное освоение умения контролировать и по возможности изменять актуальные обстоятельства, и в целом гибко реагировать на происходящие изменения. В целях профилактики развития симптома «загнанности в клетку» для педагога важно создать условия, в которых он смог бы развивать собственные навыки рефлексии, адекватно оценивать поставленные цели и собственные возможности; развивать интерес к работе и вносить в нее разнообразие (разработка инноваций, проектов и разработок, обмен передовым положительным опытом с коллегами) [30].

В исследовании А.А. Николаевой, В.С. Беляевой отмечается, что важнейшей профилактической мерой развития эмоционального выгорания, является развитие эмоционального интеллекта педагогов, который помогает более успешно управлять своими эмоциями, воспринимать чувства окружающих людей, способствует разделению социальных ролей и осознанию себя в различных социальных ролях («педагог», «жена», «мать» и т.п.), а также способствует успешному преодолению продолжительного воздействия стрессовых факторов. Поскольку в педагогическом коллективе систематически нарастает эмоциональная напряженность, именно развитие

эмоционального интеллекта позволит существенно снизить вероятность возникновения у участников такого коллектива депрессивного состояния, раздражительности и конфликтности, вместе с тем повысить способность к успешной адаптации, плодотворному взаимодействию с коллегами, учащимися и их родителями [34]. Таким образом, именно мероприятия по развитию эмоционального интеллекта способны придать особую эффективность программе психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания у современных педагогов.

Анализ научной и методической литературы по рассматриваемой проблеме позволяет сделать вывод, что для профилактики эмоционального выгорания важно также проводить предварительную психопросветительскую деятельность, в рамках которой необходимо осуществлять информирование педагогических кадров о различных аспектах, влияющих на формирование синдрома выгорания, а также о его симптомах, факторах и методах по его преодолению.

А.А. Николаева, В.С. Беляева отмечают, что профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе подразумевает становление и развитие умений и навыков вносить разнообразие в собственную профессиональную деятельность, указывая следующие пути и способы реализации данного направления:

- использование стратегий предотвращения внешних обстоятельств, провоцирующих выгорание: создание «здоровой рабочей атмосферы», применение коммуникативных стилей руководства, признание администрацией образовательного учреждения результатов работы педагогов (использование различных видов поощрений, повышение оплаты труда), проведение систематического мониторинга психологического климата;

- взаимодействие с педагогами из других учебных заведений, обмен опытом, анализ различных конфликтных педагогических ситуаций, моделирование конструктивных форм поведения в ситуации конфликта;

– обеспечение условий для собственного личностного развития: освоение конструктивных способов преодоления стрессовых состояний, снятие эмоционального напряжения, формирования навыков профилактики негативных эмоциональных состояний, повышения своей самооценки;

– освоение навыков грамотного планирования собственного времени, с включением досуговых мероприятий, участие в которых позволяет педагогу отступить от привычной для него социальной роли; немаловажную роль играет обязательная двигательная активность, способствующая снижению воздействия стрессогенных факторов;

– обеспечение педагогам места для отдыха и эмоциональной разгрузки, где они могут расслабиться, снять напряжение, отдохнуть между уроками [35].

Таким образом, проблема психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания в педагогическом коллективе обретает на сегодняшний день огромное практическое значение, так как эмоциональное выгорание отрицательно воздействует как на профессиональную деятельность, так и личность педагога. Особую роль в профилактике эмоционального выгорания педагогического коллектива играют навыки саморегулирования и релаксации, мероприятия по развитию эмоционального интеллекта, а также деятельность, способствующая личностному и профессиональному росту и развитию. Педагогу важно научиться периодически давать объективную оценку собственной жизни, оценивать, насколько реальность совпадает с его ожиданиями, планировать действия и цели для изменения качества своей жизни в лучшую сторону, что позволит сохранять и поддерживать психологическое здоровье в норме.

Выводы по первой главе

Проведенный теоретический анализ научной и методической литературы по проблеме исследования позволил выделить в качестве основного в рамках данного исследования следующее определение понятия о

синдроме эмоционального выгорания: динамический процесс, который развивается и проявляется в соответствии с механизмом развития стресса и характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни. Синдром эмоционального выгорания включает в свое содержание три основные фазы: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение. Выраженность (доминирование) тех или иных симптомов определяет тип и степень эмоционального выгорания. Эмоциональное выгорание рассматривается также как профессиональная деформация, которая негативно отражается на профессиональной деятельности; кроме этого, данное явление зачастую рассматривается в качестве механизма психологической защиты, позволяющего регулировать психику и защищать ее от негативных эмоциональных воздействий.

Педагогические работники находятся под влиянием огромного количества стрессогенных факторов и сложных трудовых условий в своей повседневной работе, что определяет высокую степень подверженности педагогов эмоциональному выгоранию в профессиональной деятельности. Многочисленные особенности современной педагогической деятельности определяют риск развития синдрома эмоционального выгорания, который с увеличением рабочего стажа может только увеличиваться в условиях отсутствия проведения своевременных профилактических мер. Особую роль в профилактике эмоционального выгорания педагогического коллектива играют навыки саморегулирования и релаксации, мероприятия по развитию эмоционального интеллекта, а также деятельность, способствующая личностному и профессиональному росту и развитию.

Глава 2 Экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов

2.1 Организация и методика проведения исследования

Экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе МАОУ Ок Покровский Образовательная площадка № 6 г. Красноярск в 2020-2021 гг., среди педагогов дошкольного образования. В исследовании приняли участие 30 педагогов, в возрасте от 27 до 45 лет, со стажем работы не менее 5 лет (15 испытуемых из которых составили экспериментальную выборку исследования и 15 человек – контрольную группу исследования).

Основными методическими принципами исследования выступали:

1. Принцип комплексного подхода к исследованию, подразумевающий интеграцию информации, полученной разными методами.
2. Принцип качественно-количественного подхода к анализу и оценке эмпирических данных, подразумевающий изучение не только количественных показателей диагностических методик, но и высказывания и замечания испытуемых, дополняющие и обогащающие диагностические данные.
3. Принцип учета возрастных особенностей испытуемых, реализующийся в рамках отбора психодиагностических методик и коррекционно-развивающего воздействия;
4. Принцип индивидуального подхода в диагностике и коррекционном воздействии, подразумевающий учет особенностей, состояний и качеств каждого испытуемого.

В целях исследования уровня и характеристик проявления синдрома эмоционального выгорания у современных педагогов дошкольного образования использовался следующий диагностический инструментарий:

- 1) Методика «Синдром эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) [11];

2) Опросник профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [13];

3) Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) [2].

Рассмотрим более подробно содержательную структуру каждого из представленных диагностических инструментов.

Методика «Синдром эмоционального выгорания», разработанный В.В. Бойко направлена на измерение уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания у испытуемых. Проведение диагностики испытуемых с помощью данной методики позволяет выделить 3 фазы развития стресса («напряжение», «резистенция», «истощение»), в рамках каждой удается определить ведущие симптомы «выгорания», благодаря количественному анализу степени их выраженности в соответствии с процедурой обработки результатов. Раскроем симптомы, которые находятся в содержании разных фаз развития «эмоционального выгорания».

Фаза «напряжение»: «переживание психотравмирующих обстоятельств»; «неудовлетворенность собой»; «загнанность в клетку»; «тревога и депрессия».

Фаза «резистенция»: «неадекватное эмоциональное избирательное реагирование»; «эмоционально-нравственная дезориентация»; «расширение сферы экономии эмоций»; «редукция профессиональных обязанностей».

Фаза «истощение»: «эмоциональный дефицит»; «эмоциональная отстраненность»; «личностная отстраненность (деперсонализация)»; «психосоматические и психовегетативные нарушения».

Методика состоит из 84 утверждений, в отношении каждого из которых испытуемый должен определить насколько оно соответствует или не соответствует его опыту, представлениям, субъективным ощущениям, выразив свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет».

Обработка полученных результатов подразумевает подсчет баллов по каждой шкале (симптомам и фазам) с помощью прилагаемого к методике

ключа, что позволяет определить показатель выраженности каждого симптома (в пределах от 0 до 30 баллов): 9 и менее баллов – не сложившийся симптом; 10-15 баллов – складывающийся симптом; 16 баллов и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всём синдроме «эмоционального выгорания». Для получения результата по факторам суммируются значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может варьироваться в диапазоне от 0 до 120 баллов. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Для определения общего индекса эмоционального выгорания необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может варьироваться от 0 до 360.

Так, результаты 108 и менее баллов свидетельствуют о низком уровне СЭВ; от 109 до 180 баллов указывают на средний уровень СЭВ; более 180 баллов свидетельствует о высоком уровне СЭВ.

Таким образом, методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко позволяет нам не только измерить общий уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания, но и определить доминирующие фазы и симптомы у современных педагогов дошкольного образования в структуре синдрома эмоционального выгорания.

Опросник профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у работников различных социальных профессий, позволяя определить подверженность их профессиональным деформациям. По мнению авторов, одним из частых негативных проявлений профессионального выгорания у представителей названных профессий является синдром эмоционального выгорания.

Методика включает в свое содержание три шкалы:

1) «Эмоциональное истощение», отражающая тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокие показатели по данной шкале свидетельствуют об угнетенности, апатии, высокой степени утомления, об эмоциональной опустошенности. По данной шкале испытуемый может набрать от 0 до 45 баллов (где 0-7 низкий уровень; 8-17 средний уровень, 18 и выше высокий уровень).

2) «Деперсонализация», отражающая уровень отношений с коллегами по работе, а также общие ощущения себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокие значения по данной шкале указывают на выраженность черствого, формального отношения к коллегам и подопечным, переживание ощущения несправедливого к себе отношения со стороны окружающих. По данной шкале испытуемый может набрать от 0 до 25 баллов (0-4 низкий уровень, 5-10 средний уровень, 11 и выше высокий уровень).

3) «Редукция личных достижений», измеряющая подверженность испытуемого низкому уровню общего оптимизма, утрате веры в свои силы и веры в способность решать возникающие проблемы, сниженному позитивному отношению к работе и сотрудникам. Так, данная шкала имеет обратный характер, т.е. большее значение баллов означает меньший уровень редукции личных достижений. По данной шкале испытуемый может набрать от 0 до 40 баллов. 0-22 высокий уровень редукции личных достижений; 23-30 средний уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений.

Так, опросник профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) позволит нам изучить выраженность у современных педагогов таких проявлений синдрома эмоционального выгорания как эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений.

Анкета «Выявление способности педагога к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) позволяет изучить степень стремления и

реализации стремления педагогов к профессиональному росту и развитию. Поскольку синдром эмоционального выгорания тесно связан со снижением степени личностной включенности в профессиональную деятельность, актуальным становится вопрос изучения стремления к профессиональному развитию и совершенствованию. Анкета выявления способности педагога к профессиональному развитию включает в свое содержание 15 утверждений, которые в той или иной степени касаются аспектов профессиональной деятельности и стремлению к анализу своего опыта, а также совершенствованию уровня своего актуального уровня профессионального развития. Респондентам предлагается оценивать предложенные утверждения по следующей схеме: если данное утверждение полностью соответствует мнению респондента – 5 баллов; скорее соответствует, чем нет – 4 балла; и да, и нет – 3 балла; скорее не соответствует – 2 балла; не соответствует – 1 балл. Процедура обработки результатов по данной анкете подразумевает, нахождение общей суммы по всем вопросам анкеты и определение способности педагога к профессиональному развитию: 55 и более баллов – активное стремление педагога к реализации своих потребностей в саморазвитии; 36–54 балла – отсутствие у педагога сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий; 15-35 баллов – стадия остановившегося развития.

Так, результаты по анкете «Выявление способности педагога к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) позволят судить о степени включенности в профессиональную деятельность и желания к профессиональному росту и самосовершенствованию, что предоставит дополнительную информацию к картине проявлений синдрома эмоционального выгорания.

Таким образом, подобранный диагностический инструментарий, планируемый к применению в рамках данного исследования позволит составить достаточно комплексную картину характерных симптомов и признаков синдрома эмоционального выгорания, степени их выраженности и

особенностей их проявлений у современных педагогов системы дошкольного образования.

2.2 Анализ результатов исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов

Исследование уровня и характерных проявлений синдрома эмоционального выгорания педагогов мы начали с диагностического обследования испытуемых при помощи методики «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко. По итогам проведения данной методики среди испытуемых, были получены индивидуальные результаты респондентов (Приложение 1), на основе которых был проведен анализ и выявлен не только уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания у каждого испытуемого, но и доминирующие фазы и симптомы в структуре синдрома эмоционального выгорания испытуемых каждой из выборок исследования.

Согласна имеющейся в рамках методики интервалов в рамках которых определяются разные уровни выраженности синдрома эмоционального выгорания (108 и менее баллов – низкий уровень СЭВ; от 109 до 180 – средний уровень СЭВ; более 180 баллов – высокий уровень СЭВ), удалось определить градации уровней симптомов и фаз СЭВ:

низкий уровень: симптом – 9 и менее баллов; фаза – 36 и менее баллов;

средний уровень: симптом – от 10 до 15 баллов; фаза – от 37 до 60 баллов;

высокий уровень: симптом – более 15 баллов; фаза – более 60 баллов;

На рисунке 1 представлены средние значения по каждому симптому и фазе эмоционального выгорания среди испытуемых экспериментальной и контрольной группы.

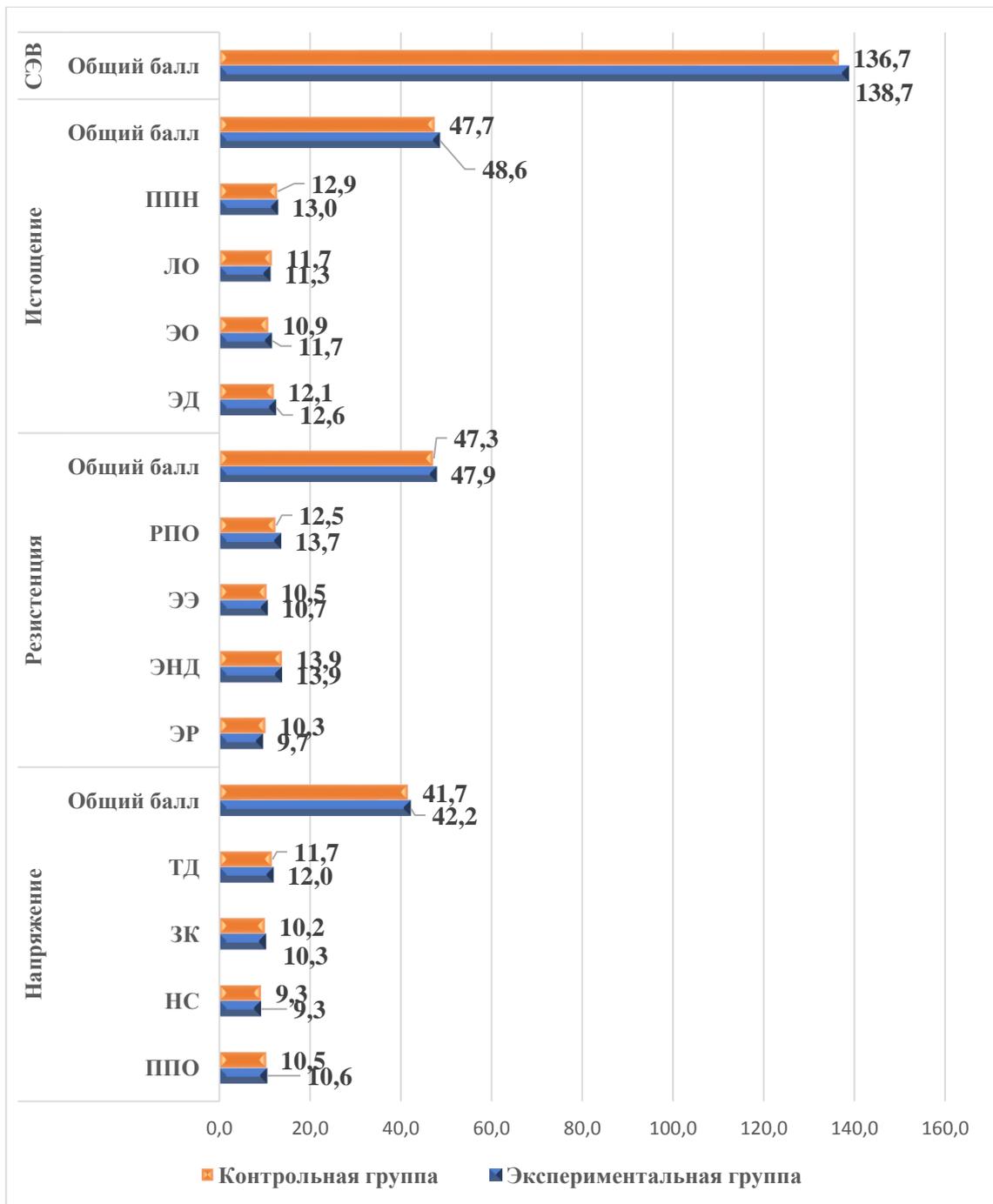


Рисунок 1 – Средние значения испытуемых по показателям эмоционального выгорания в экспериментальной и контрольной группе (в баллах)

Анализируя представленные данные, можно отметить, что в обеих группах среднее значение выраженности синдрома эмоционального выгорания находится в границах среднего уровня (136,7 – контрольная группа; 138,7 – экспериментальная группа). Рассматривая выраженность фаз эмоционального выгорания в каждой из исследуемых групп также можем

отметить, что значения находятся в границах среднего уровня. Одновременно с этим, в контрольной и экспериментальной группе наибольшая выраженность среди испытуемых отмечается в отношении фазы «истощение» (47,7 балла), в то время как в экспериментальной группе эта выраженность еще выше – 48,6 средних балла. Наиболее часто доминирующим симптомом в этой фазе среди респондентов контрольной группы является «психосоматические и психовегетативные нарушения» (12,9 средних балла; в экспериментальной группе – 13 баллов). Это свидетельствует о том, что данные испытуемые довольно часто испытывают ухудшения физического и психического состояния в связи с профессиональными переживаниями, обязанностями и функциями. В то же время среди испытуемых экспериментальной группы вторым доминирующим в данной фазе оказывается симптом эмоционального дефицита (12,6 средних балла; в контрольной группе – 12,1 средних баллов), т.е. такие испытуемые стремятся не включаться полноценно на эмоциональном уровне в выполнение своих профессиональных функций и обязанностей; они часто используют эмоциональное дистанцирование для того чтобы «не пропускать» через себя все переживания и эмоции детей, с которыми им приходится взаимодействовать ежедневно.

Выраженность такой фазы эмоционального выгорания как резистенция находится на втором месте среди испытуемых (47,9 средних балла в экспериментальной группе; 47,3 – в контрольной группе), где наиболее часто доминирующими симптомами в обеих группах выступает эмоционально-нравственная дезориентация (13,9 средних баллов) и редукция профессиональных обязанностей (13,7 средних баллов в экспериментальной группе; в контрольной группе – 12,5 баллов). Испытуемые с выраженной эмоционально-нравственной дезориентацией довольно часто считают, что от них как от профессионалов мало зависит благополучие детей и образовательной системы в целом; они стараются особо не выступать с положительной инициативой, которая по их мнению может быть наказуемой; разделяют людей, с которыми приходится взаимодействовать (детей,

родителей, коллег) на “хороших” и “плохих” и предпочитают осуждать людей (в том числе детей), которые рассчитывают на особое снисхождение и внимание со стороны педагога. Относительная выраженность симптома «редукция профессиональных обязанностей» свидетельствует о том, что такие респонденты стремятся после окончания рабочего дня побыть наедине, ни с кем не вступая во взаимодействие; испытывают нехватку времени, отмечают наличие усталости и напряжения; нередко указывают на то, что неблагоприятное эмоциональное состояние может плохо сказываться на результатах работы; а также указывают, что нередко им приходится работать через силу.

Фаза напряжения среди испытуемых контрольной и экспериментальной групп выражена в наименьшей степени во всей структуре синдрома эмоционального выгорания по сравнению с остальными фазами. В наибольшей степени среди испытуемых экспериментальной группы выражен в данной фазе симптом тревоги и депрессии (12 средних баллов; в контрольной группе – 11,7 средних баллов); в меньшей степени среди испытуемых обеих групп выражен симптом неудовлетворенности собой (9,3 средних баллов).

По результатам проведенного диагностического исследования выраженности эмоционального выгорания среди педагогов дошкольного образования при помощи методики В.В. Бойко мы выявили долю испытуемых в каждой из исследуемых групп с высоким, средним и низким уровнем эмоционального выгорания (рис.2).

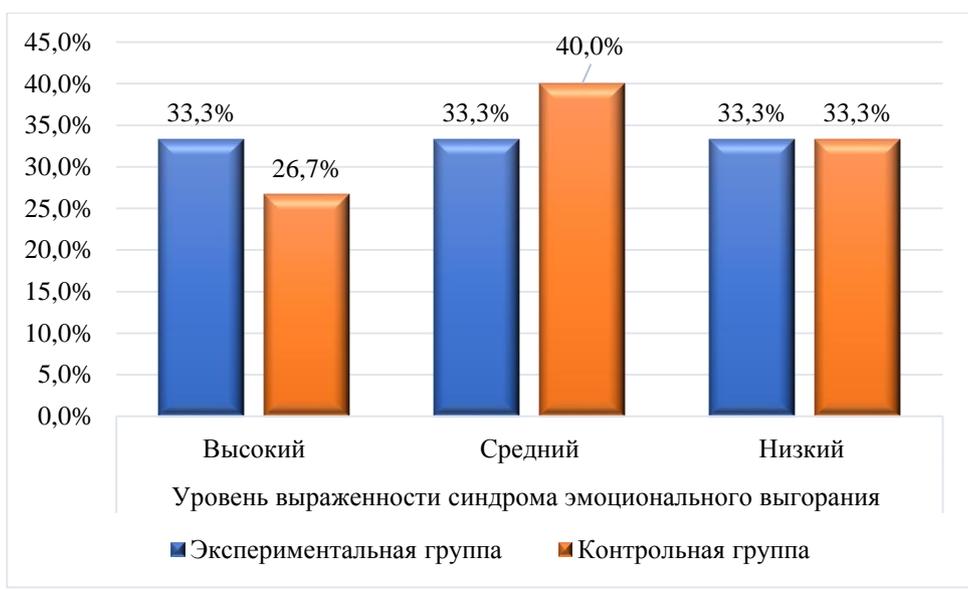


Рисунок 2 – Количество испытуемых экспериментальной и контрольной групп с высоким, средним и низким уровнями выраженности синдрома эмоционального выгорания (в %)

Так, мы видим, что треть испытуемых экспериментальной группы (33,3%) отличаются высоким уровнем эмоционального выгорания, в то время как в контрольной группе это количество составляет 26,7%. Наибольшее количество испытуемых в контрольной группе имеют средний уровень эмоционального выгорания (40%); 33,3% в экспериментальной группе. В то же время количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания в исследуемых группах является одинаковым (33,3% в экспериментальной группе; 33,3% в контрольной группе).

Таким образом, результаты, полученные по итогам исследования эмоционального выгорания педагогов показывают, что во всей исследовательской выборке преобладает количество респондентов со средним уровнем выраженности синдрома эмоционального выгорания, в то время как количество испытуемых с высоким и низким уровнем СЭВ является примерно одинаковым. Среди испытуемых распространенными доминирующими симптомами СЭВ являются психосоматические и психовегетативные нарушения; симптом эмоционального дефицита; эмоционально-нравственная дезориентация; редукция профессиональных обязанностей.

Рассмотрим результаты, полученные по итогам проведения опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой). Согласно содержательной структуре данной методики, диагностика профессионального выгорания позволяет выявить выраженность по таким шкалам как «психоэмоциональное истощение», «деперсонализация» (личностное отдаление), «редукция личных достижений» (профессиональная мотивация). На рисунке 3 представлены средние баллы в каждой группе испытуемых по выраженности каждой из исследуемых шкал методики и по общему показателю профессионального выгорания.



Рисунок 3 – Средние баллы по выраженности шкал и общего показателя профессионального выгорания в экспериментальной и контрольной группе

Представленные на рисунке данные позволяют нам увидеть, что значимых различий в уровне выраженности профессионального выгорания испытуемых в контрольной и экспериментальной группах по отдельным показателям не отмечается. Так, средний показатель психоэмоционального истощения в исследуемых группах находится в области среднего уровня (21-30 баллов), однако несколько более выраженные значения отмечаются в контрольной группе испытуемых (на 0,4 средних балла). Испытуемые со средним уровнем психоэмоционального истощения периодически испытывают дефицит эмоциональных, физических, энергетических ресурсов

в профессиональной деятельности; нередко переживают симптомы хронического эмоционального и физического утомления, равнодушия и холодности по отношению к окружающим, могут также проявляться признаки депрессии и раздражительности.

Средние значения в группах по шкале «Деперсонализация» (личностное отдаление) также находятся в пределах среднего уровня (12-17 баллов). При этом несколько выше эта выраженность отмечается в экспериментальной группе (на 0,4 средних балла). Такие испытуемые, в результате влияния профессиональной деятельности, могут уменьшать количество контактов с окружающими; у них может отмечаться повышение раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения и проявляться негативизм по отношению к другим людям.

По шкале «редукция личных достижений» также отмечается, что средние значения в исследуемых группах находятся в границах среднего уровня выраженности (19-28 баллов). Выраженность по данной шкале в исследуемых группах является практически идентичной (разница на 0,1 средних балла). Испытуемые со средним уровнем редукции личных достижений нередко отмечают снижение чувства компетентности в своей работе; склонны к переживанию некоторого недовольства собой в личном и в профессиональном плане. Также такие педагоги могут испытывать чувство вины за собственные негативные эмоциональные проявления; переживать чувство собственной несостоятельности; отмечать у себя некоторое снижение уровня мотивации и продуктивности в профессиональной деятельности.

Общий уровень профессионального выгорания также находится на среднем уровне (50-75 баллов), что указывает на наличие основных признаков выгорания определенной выраженности. Выраженность по данной шкале в исследуемых выборках является практически одинаковой (разница на 0,1 средних балла). Таким образом, большинство испытуемых отличаются средней степенью выраженности психоэмоционального истощения; личностного отдаления («деперсонализации»); редукции личных достижений,

что указывает на необходимость проведения коррекционной и профилактической работы в данном направлении.

Обратимся к рассмотрению результатов, полученных по итогам проведения среди педагогов анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой). Согласно содержательной структуре анкеты и процедуре обработки полученных результатов, максимально возможный балл по анкете составляет 75 баллов, при этом уровни выраженности способности к профессиональному развитию распределяются следующим образом: 55 и более баллов – высокий; 36-54 балла – средний; 15-35 баллов – низкий уровень. Анализ полученных индивидуальных данных испытуемых по итогам проведения анкетирования позволил выявить количество педагогов в каждой из исследуемых групп с высоким, средним и низким уровнем способности к профессиональному развитию (рисунок 4).

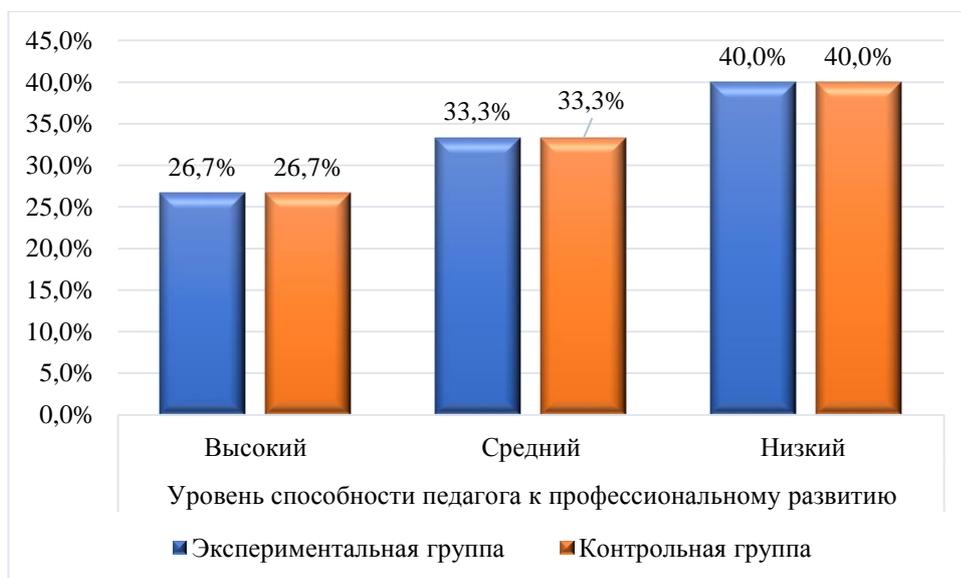


Рисунок 4 – Количество испытуемых экспериментальной и контрольной группы с разным уровнем выраженности способности к профессиональному развитию (в %)

Анализируя представленные данные, можем видеть, что доля испытуемых в исследуемых группах с высоким, средним и низким уровнем является одинаковой: высокий уровень – по 26,7% (4 испытуемых); средний уровень – по 33,3% (5 испытуемых); низкий уровень – по 40% (6 испытуемых).

Таким образом, среди испытуемых в обеих группах отмечается достаточно большое количество педагогов со средним и низким уровнем способности к профессиональному развитию. Анализ индивидуальных ответов испытуемых позволил установить, что зачастую такие педагоги отмечают, что испытывают дефицит времени для развития, вследствие высокой занятости работой и домашними делами; указывают, что в последнее время мало времени остается на чтение и изучение новой информации, которая могла бы позитивно сказаться на профессиональном развитии и росте; отмечают, что в недостаточной степени управляют своим профессиональным развитием и не могут получать достаточно положительные результаты от такого рода деятельности. Кроме этого, большинство испытуемых отмечают, что возрастающая ответственность в последнее время в достаточной степени пугает и отталкивает их. Такие результаты могут свидетельствовать о том, что расширение функционала и содержания профессиональных задач современных педагогов оказывают в определенной степени негативное влияние на стремление педагогических кадров к профессиональному развитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности.

Таким образом, согласно полученным результатам исследования, особенности и отдельные аспекты выраженности эмоционального выгорания современных педагогов проявляются в эмоционально-нравственной дезориентации и эмоциональном дефиците в процессе осуществляемой профессиональной деятельности; в наличии психосоматических и психовегетативных нарушений; у большинства испытуемых в стадии формирования находятся симптомы редукции профессиональных обязанностей, эмоциональной отстраненности, а также симптом тревоги и депрессии. Педагоги, принявшие участие в исследовании, характеризуются средним уровнем выраженности психоэмоционального истощения, деперсонализации (личностного отдаления) и профессиональной мотивации. Кроме этого, достаточно большое количество испытуемых обладают низким и средним уровнем стремления к профессиональному развитию. Полученные

результаты свидетельствуют о необходимости проведения соответствующей работы с педагогическими кадрами, направленной на преодоление и профилактику проявлений и симптомов эмоционального выгорания.

Выводы по второй главе

В рамках осуществления изучения синдрома эмоционального выгорания у педагогов были последовательно реализованы констатирующий, формирующий и контрольный этапы исследования.

На констатирующем этапе исследования осуществлялась организация и проведение диагностики различных аспектов эмоционального выгорания. Так, по итогам проведения методики исследования синдрома эмоционального выгорания, установлено, что в обеих группах среднее значение выраженности синдрома эмоционального выгорания и фаз эмоционального выгорания находится в границах среднего уровня. В контрольной группе наибольшая выраженность среди испытуемых отмечается в отношении фазы «истощение». Доминирующим симптомом в этой фазе в контрольной группе является «психосоматические и психовегетативные нарушения», в экспериментальной группе – симптом эмоциональной отстраненности. В экспериментальной группе наибольшую выраженность эмоционального выгорания имеет фаза резистенции, где доминирующими симптомами выступают эмоционально-нравственная дезориентация и редукция профессиональных обязанностей. Фаза напряжения среди испытуемых контрольной и экспериментальной групп выражена в наименьшей степени по сравнению с остальными фазами. В целом, высокий уровень эмоционального выгорания отмечается у 33,3% испытуемых экспериментальной группы и 26,7% респондентов контрольной группы. Средний уровень эмоционального выгорания выявлен у 33,3% в экспериментальной группе и среди 40% в контрольной группе; низким уровнем эмоционального выгорания в исследуемых группах характеризуются 33,3% в экспериментальной группе и 33,3% в контрольной группе.

По итогам проведения опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) на констатирующем этапе исследования установлено, что значимых различий в уровне выраженности профессионального (психического) выгорания испытуемых в контрольной и экспериментальной группах по отдельным показателям не отмечается, а также его средняя выраженность в обеих группах находится в границах среднего уровня. По всем шкалам опросника (психоэмоциональное истощение; деперсонализация (личностное отдаление); редукция личных достижений) средние значения в исследуемых группах также находятся в границах среднего уровня выраженности и являются практически идентичными.

По результатам проведения среди педагогов анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) на констатирующем этапе исследования установлено, что доля испытуемых в исследуемых группах с высоким, средним и низким уровнем является одинаковой: высокий уровень – по 26,7% (4 испытуемых); средний уровень – по 33,3% (5 испытуемых); низкий уровень – по 40% (6 испытуемых).

Полученные результаты констатирующего этапа исследования свидетельствуют о наличии у испытуемых таких проявлений в процессе осуществляемой профессиональной деятельности как эмоционально-нравственная дезориентация, эмоциональный дефицит, психосоматические и психовегетативные нарушения; отмечаются проявления редукции профессиональных обязанностей, тревоги и депрессии; средний уровень выраженности психоэмоционального истощения, деперсонализации (личностного отдаления) и профессиональной мотивации; большинство педагогов обладают низким и средним уровнем стремления к профессиональному развитию. В связи с полученными результатами констатирующего этапа возникает необходимость организации и проведения с педагогами психологической работы, способствующей преодолению и профилактике выявленных проявлений эмоционального выгорания.

Глава 3 Реализация психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов

3.1 Описание содержания психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов

Результаты констатирующего этапа исследования позволили выявить основные аспекты и показатели эмоционального выгорания современных педагогов дошкольного образования, нуждающиеся в профилактике и коррекции. Так, согласно полученным результатам, реализация профилактической работы с педагогами должна быть направлена на следующие аспекты:

- проявления эмоционально-нравственной дезориентации в профессиональной деятельности;
- психосоматические и психовегетативные нарушения;
- эмоциональная отстраненность;
- редукция профессиональных обязанностей;
- «деперсонализация» (личностное отдаление);
- стремление к профессиональному развитию.

Для проведения такого рода работы было принято решение о разработке и реализации соответствующей программы, **целью** которой является психологическая профилактика и преодоление имеющихся проявлений синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Исходя из полученных результатов и поставленной цели, основными задачами реализации профилактической программы будут выступать:

- 1) создание условий для личностного роста и развития профессиональных качеств личности педагогов;
- 2) освоение педагогами приемов эмоциональной саморегуляции, способности адекватно проявлять свои эмоции в условиях профессиональной

деятельности и навыков конструктивного взаимодействия с субъектами профессиональной деятельности;

3) повышение мотивации к профессиональной деятельности путем развития профессиональной самооценки и компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения.

В соответствии с поставленными задачами программа психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов включала в свое содержание 3 основных блока работы:

1) Личностное развитие педагогов (проведение индивидуальной и групповой консультативной работы; психологическое просвещение; психодиагностика и обсуждение ее результатов);

2) личностно-профессиональное развитие (освоение педагогами приемов эмоциональной саморегуляции, навыков эффективной коммуникации, развитие эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности);

3) профессиональное развитие (повышение профессиональной компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения; повышение мотивации к профессиональной деятельности; стремления к профессиональному росту и развитию).

В реализации психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов принимали участие испытуемые экспериментальной группы в составе 15 человек. Работа в группе проводилась на протяжении 10 встреч, с периодичностью 2 раза в неделю и продолжительностью встречи в среднем от 1,5 до 2 часов.

По завершении каждого мероприятия организовывалось обсуждение динамики и эффективности проводимых мероприятий, вносились коррективы в процесс психопрофилактической работы.

Стиль ведения групповых мероприятий – недирективный: в процессе работы участники могли свободно делиться и обмениваться своими мыслями, мнениями и чувствами, не имеющими на первый взгляд никакой

рациональной связи с процессом психопрофилактической и коррекционной работы.

Содержание структурных блоков программы психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов представлено в таблице 1.

Таблица 1

Структурные блоки программы психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов

Блок 1. Личностное развитие педагогов		
Цель: создание условий для личностного роста и развития профессиональных качеств личности педагогов		
Мероприятие	Цель	Краткое содержание
Групповая консультация «Моя личность в профессиональной деятельности»	Выявление актуальных личностных проблем и затруднений педагогов, связанных с процессом профессиональной деятельности	Обсуждение: – основных аспектов содержания современной профессиональной деятельности педагога; – основных личностных проблем и затруднений педагогов в условиях современных требований образовательной деятельности; – имеющихся личностных ресурсов для преодоления возникающих затруднений в профессиональной деятельности.
Просветительское занятие «Личностная реализация в профессиональной деятельности»	Предоставить педагогам информацию о направлениях, путях и способах личностной самореализации в профессиональной деятельности	Рассмотрение вопросов: 1) профессионально важных качеств современного педагога; 2) необходимости развития конкретных личностных качеств педагогов для успешной самореализации в профессиональной деятельности; 3) способы и пути личностного развития и самореализации в условиях современной профессиональной деятельности педагога
Психодиагностическое мероприятие	Исследование личностных и профессиональных качеств педагогов; их способностей и характерных особенностей личности	-проведение психодиагностики педагогов; примерный психодиагностический инструментарий: 1) методика «Индивидуально-типологический опросник» (Л.Н. Собчик); 2) методика «Диагностика личностных качеств учителя» (В. И. Зверева); 3) методика «Самооценка творческого потенциала личности» (Н.П. Фетискина); –обсуждение полученных результатов
Организация возможности для педагогов пройти личную консультацию по индивидуальному запросу		
Блок 2. Личностно-профессиональное развитие педагогов		

Цель: освоение педагогами приемов эмоциональной саморегуляции, способности адекватно проявлять свои эмоции в условиях профессиональной деятельности и навыков конструктивного взаимодействия с субъектами профессиональной деятельности		
Групповое занятие «Психическая саморегуляция»	Освоение педагогами приемов и техник эмоциональной саморегуляции	Освоение: –приема «Использование образов»; –техники «Целенаправленное представление ситуаций»; –дыхательных упражнений; –техники «переход в нейтральное состояние» –приема «Диссоциация» (избавление от нежелательных эмоций); –метода аутогенной релаксации
Групповое занятие «Мои эмоции в профессиональной деятельности»	Развитие эмоционального интеллекта педагогов и их способности адекватно проявлять эмоции в различных ситуациях профессиональной деятельности	Использование в групповой работе с педагогами: –методов конфронтации (побуждение к более четкому и "экспрессивному" выражению своих чувств); –методов ролевой игры (для моделирования ситуаций и развития эмоциональной гибкости); –приема идентификации (с целью усиления чувства: отождествление себя с каким-либо чувством или с одним из его аспектов и затем описать себя в этом состоянии идентификации); –упражнений на идентификацию своих и чужих эмоций, умение адекватно выражать их.
Групповое занятие «Эффективное взаимодействие и коммуникация»	Освоение навыков конструктивного взаимодействия с субъектами профессиональной деятельности	–Упражнение «Разговор начистоту» (получение обратной связи в процессе коммуникации); –Упражнение «Да, и ещё...» (развитие умения одобрять партнера, проявлять уважение и готовность к сотрудничеству); –Упражнение «Уникальные слова» (развитие навыков внимания к партнеру при коммуникации, обогащение словарного запаса в беседе); –Упражнение «Я высказывание» (развитие способности конструктивно выражать свою позицию с опорой на собственные эмоции и чувства)
Организация возможности для педагогов пройти личную консультацию по индивидуальному запросу		
Блок 3. Профессиональное развитие педагогов		
Цель: повышение мотивации к профессиональной деятельности путем развития профессиональной самооценки и компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения		
Просветительское мероприятие с элементами обсуждения «Трудности профессиональной деятельности и пути их преодоления»	Уточнение основных проблемных моментов в актуальной ситуации организации и проведения педагогической деятельности и определение путей их преодоления	1) Лекция «Функции и задачи современного педагога ДОУ»; 2) обсуждение имеющихся требований к педагогам ДОУ и возможностей их реализации в актуальных условиях; 3) составление перечня реальных профессиональных проблемных

		ситуаций, требующих своего разрешения
Групповое занятие «Развитие профессиональной мотивации»	Повышение мотивации профессиональной деятельности	–упражнение «что я люблю в своей работе» (составление списка положительных аспектов своей профессиональной деятельности: все что радует, пробуждает вдохновение, мотивирует на профессиональную деятельность); –выявление негативных установок и убеждений в проблемных ситуациях профессиональной деятельности; –упражнение «позитивные обстоятельства» (обнаружение в сложной ситуации позитивных обстоятельств, которые можно обратить в свою пользу); –составление списка вдохновляющих и достижимых целей в профессиональной деятельности, а также краткого плана их реализации.
Групповое занятие «Разрешение проблемных ситуаций профессиональной деятельности»	Развитие профессиональной уверенности и компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения	Работа с ранее составленным списком реальных профессиональных проблемных ситуаций, требующих своего разрешения путем моделирования и проигрывания данных ситуаций. Обсуждаются и разыгрываются различные выходы из проблемных ситуаций, делается вывод о степени их эффективности и
Организация возможности для педагогов пройти личную консультацию по индивидуальному запросу		

В ходе реализации первого блока работы проводилась групповая консультация «Моя личность в профессиональной деятельности», просветительское занятие «Личностная реализация в профессиональной деятельности», а также психодиагностическое мероприятие, направленное на исследование личностных и профессиональных качеств педагогов; их способностей и характерных особенностей личности. Также по окончании работы по каждому блоку программы для педагогов организовывалась возможность записи и прохождения индивидуальной психологической консультации по теме блока. В рамках мероприятий первого блока программы велась работа на обнаружение и восполнение отсутствующей информации в

отношении новых стандартов и требований профессиональной деятельности, обсуждались вопросы повышения эффективности труда, при этом делался акцент на том, что особую эффективность в повышении профессионализма имеют супервизия и обработка конфликтов в группе.

Мероприятие, посвященное изучению личностных и профессиональных качеств педагогов, их способностей и характерных особенностей личности позволяло педагогам более осознанно подойти к вопросу своего личностно-профессионального развития, поскольку его результатом было выявление основных личностных черт и характеристик, над которыми необходимо работать. Главный и наиболее распространенный вывод, который делали педагоги в процессе работы заключался в том, что в рамках своей профессиональной деятельности они больше половины времени заняты вещами, которые выполняют неохотно, не участвуя в них полноценно в эмоциональном плане и не испытывая радости от процесса. В ходе такого обсуждения мы приходили к единому заключению, что данные признаки являются непосредственными спутниками синдрома эмоционального выгорания. После этого мы обращались к обсуждению представлений об эмоциональном выгорании как о психологическом синдроме, который проявляется как в рабочем, так и во внерабочем (личном) пространстве жизни в виде затруднений коммуникации с другими людьми, являющимися или не являющимися объектами профессиональной деятельности.

В рамках индивидуальных консультаций данного блока основным запросом было обсуждение результатов психодиагностического обследования и составление плана своего личностно-профессионального развития.

Второй блок психопрофилактической программы был направлен на личностно-профессиональное развитие педагогов и включал в свое содержание три групповых занятия: «Психическая саморегуляция»; «Мои эмоции в профессиональной деятельности»; «Эффективное взаимодействие и коммуникация». В процессе проведения групповых занятий применялись различные приемы, техники, упражнения и методы, направленные на освоение

педагогами навыков эмоциональной саморегуляции, способности адекватно проявлять свои эмоции в условиях профессиональной деятельности и навыков конструктивного взаимодействия с субъектами профессиональной деятельности. Педагоги достаточно активно включались в такого рода работу, приобретая при этом новые навыки, вовлекались в обсуждение, рефлексирова и давая друг другу обратную связь. В процессе работы педагоги отмечали у себя наличие стресс-толерантности в различных ситуациях жизнедеятельности, тревожность, агрессивность, и склонность к эмоциональной лабильности, в некоторых случаях определенную ригидность. Наблюдая за такими результатами работы мы говорили о том, что перечисленные характеристики указывают на низкий уровень саморегуляции эмоций и поведения, что также свидетельствует о низкой эмоциональной чувствительности и адаптационных способностях личности. Приобретаемое умение понимать свои эмоции, а также эмоции окружающих вносило свой вклад в освоение навыков саморегуляции своих эмоциональных состояний и навыков эффективного взаимодействия. Дополнительно, в ходе выполнения упражнений обсуждались представления о норме профессионального поведения и эмоционального реагирования в профессиональных ситуациях, определялись доминирующие догматы, использовались приемы и техники, позволяющие обратить внимание на характерные образцы мышления.

В рамках индивидуальных консультаций данного блока программы наиболее распространенными являлись запросы по поводу повышения стрессоустойчивости в повседневной профессиональной деятельности. Для решения этого вопроса работа организовалась так, чтобы педагоги могли самостоятельно увидеть альтернативные пути и способы оптимальной организации своей деятельности и преодоления стресса. В рамках индивидуальных консультаций использовалась проблемно-ориентированная психотерапия, представляющая собой интегративный подход и плюрализм применения методов. Использовались методы релаксации, поддержки, активизации сознания, изменения привычных схем мышления, изменения

поведения. Педагоги активно включались в такого рода работу, достаточно эффективно анализировали собственное состояние и ощущения, отмечали происходящие изменения в структурах мышления.

Третий блок реализации психопрофилактической программы был направлен на профессиональное развитие педагогов, а основной целью данной работы являлось повышение мотивации к профессиональной деятельности путем развития профессиональной самооценки и компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения. В содержание работы данного блока включены просветительское мероприятие с элементами обсуждения «Трудности профессиональной деятельности и пути их преодоления» и два групповых занятия: «Развитие профессиональной мотивации» и «Разрешение проблемных ситуаций профессиональной деятельности». Реализуемая работа данного блока программы происходила последовательно, от уточнения основных проблемных моментов в современной педагогической деятельности и определение путей их преодоления; повышения мотивации профессиональной деятельности, до развития профессиональной уверенности и компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения. Работа реализовывалась посредством упражнений, составления необходимых списков для понимания и дальнейшей работы, а также посредством моделирования проблемных ситуаций и проигрывания в них различных альтернативных вариантов профессионального поведения. В ходе работы педагоги смогли увидеть явные признаки эмоционального выгорания, отметить наличие неконструктивных способов преодоления стресса, и полноценно включиться в работу направленную на изменение данной ситуации.

В рамках индивидуальных консультаций данного блока работы обсуждались вопросы дефицита времени для профессионального развития, вследствие высокой занятости работой и возможные пути их решения, составлялся план управления своим профессиональным развитием. Для этого использовались меры, ориентированные на изменение поведения,

делегирующие и разделяющие ответственность, постановку реалистичных целей, исключение попадания в ситуацию дефицита времени.

Таким образом, реализация программы психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов позволила создать полноценные условия для личностного и профессионального развития современных педагогов дошкольного образования, с учетом их индивидуальных особенностей личности, имеющихся современных требований образовательной системы к содержанию деятельности педагогов ДОУ. Комплексный характер психопрофилактической программы позволил реализовывать работу с учетом актуальных проблем и трудностей педагогов, возникающих в реальных актуальных условиях профессиональной педагогической деятельности в ДОУ.

3.2 Анализ эффективности реализации психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов

После реализации программы психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов был проведен контрольный этап исследования с целью проверки ее эффективности исходя из динамики изучаемых показателей синдрома эмоционального выгорания.

В контрольном этапе исследования приняли участие 2 группы испытуемых – экспериментальная (испытуемые, принявшие участие в реализации программы), контрольная (испытуемые, не принимавшие участие в реализации программы).

Проанализируем результаты испытуемых обеих групп, полученные по итогам проведения методики В.В. Бойко «Синдром эмоционального выгорания». На рисунке 5 представлены средние значения испытуемых экспериментальной группы на констатирующем и контрольном этапах по изучаемым симптомам эмоционального выгорания (методика В.В. Бойко).

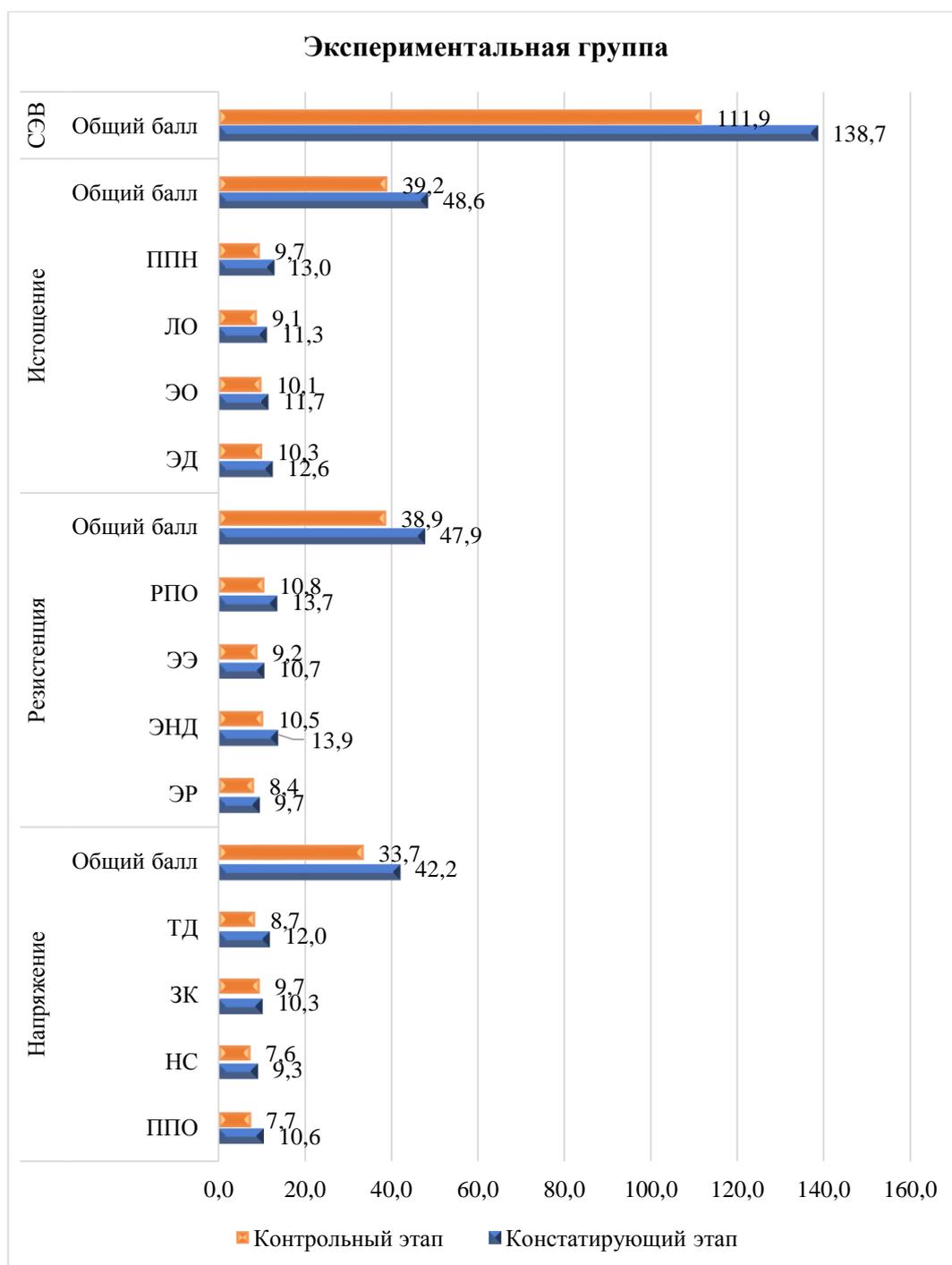


Рисунок 5 – Средние значения испытуемых экспериментальной группы по показателям эмоционального выгорания в экспериментальной группе на этапе констатирующего и контрольного эксперимента (в баллах)

Представленные данные позволяют нам увидеть, что среди испытуемых экспериментальной группы на контрольном этапе исследования отмечается значительное снижение выраженности, как отдельных симптомов, так и общего уровня эмоционального выгорания по сравнению с данными,

полученными до реализации разработанной психологической программы, на этапе констатирующего эксперимента. Анализ средних баллов по отдельным изучаемым фазам СЭВ указывает на то, что выраженные изменения произошли по всем фазам: «истощение» (на 9,4 средних балла); «резистенция» (на 9 средних баллов) и напряжение (на 8,5 средних баллов). Анализируя изменения по отдельным симптомам, можем видеть, что значительные изменения отмечаются по всем симптомам, но в большей степени по симптому «Эмоционально-нравственная дезориентация» (на 3,4 средних балла), что указывает на тот факт, что испытуемые экспериментальной группы стали в большей степени брать на себя профессиональную ответственность в рамках выполняемой работы, стали чаще проявлять инициативу и активность в профессиональной деятельности.

В фазе «Истощение» отмечаются особо выраженные изменения у испытуемых экспериментальной группы по таким симптомам как «психосоматические и психовегетативные нарушения» (снижение на 3,3 средних балла); и «эмоциональный дефицит» (снижение на 2,3 средних балла). Это указывает на то, что педагоги стали более эмоционально вовлеченными во взаимодействие с другими людьми на работе, при этом проявляя наибольшую внимательность и эмоциональную отзывчивость по отношению к субъектам взаимодействия. Кроме того, педагоги стали более эмоционально устойчивыми и лояльными по отношению к другим в ситуациях, которые ранее вызывали напряжение, раздражение и эмоциональный дискомфорт. Кроме этого, после участия в формирующих мероприятиях у испытуемых снизилась выраженность проявлений эмоционального выгорания на физическом уровне: стали реже проявляться головные боли, улучшилось качество сна и стало более стабильным настроение.

В фазе «Напряжение» среди испытуемых экспериментальной группы отмечаются наиболее выраженные изменения по симптому «Тревога и депрессия» (снижение на 3,3 средних балла). Это указывает на повышение у педагогов стрессоустойчивости, снижение внутреннего беспокойства и

тревоги при столкновениях с разного рода трудными профессиональными ситуациями.

Также важно отметить, что по общему уровню выраженности синдрома эмоционального выгорания в экспериментальной группе на контрольном этапе исследования произошло значительное снижение (на 26,8 средних баллов). Это свидетельствует о том, что выраженность признаков и симптомов эмоционального выгорания у педагогов экспериментальной группы в действительности значительно снизилось.

Таким образом, результаты, полученные на контрольном этапе исследования, свидетельствуют о том, что у педагогов, принявших участие в реализации разработанной психологической программы, отмечается достоверное снижение выраженности симптомов, фаз и общего уровня эмоционального выгорания. Педагоги стали более эмоционально вовлеченными в работу, стрессоустойчивыми, стали в большей степени вовлекаться в работу с полной ответственностью и заинтересованностью, снизился уровень их тревожности, раздражительности и эмоциональной отстраненности от субъектов взаимодействия, при этом педагоги стали лучше чувствовать себя в физическом и психологическом плане.

Обратимся к аналогичным результатам исследования, полученным на этапе контрольного эксперимента среди испытуемых контрольной группы, не принимавших участие в мероприятиях формирующего эксперимента. На рисунке 6 представлены средние значения испытуемых контрольной группы на этапе констатирующего и контрольного этапа по изучаемым симптомам эмоционального выгорания в рамках методики В.В. Бойко.

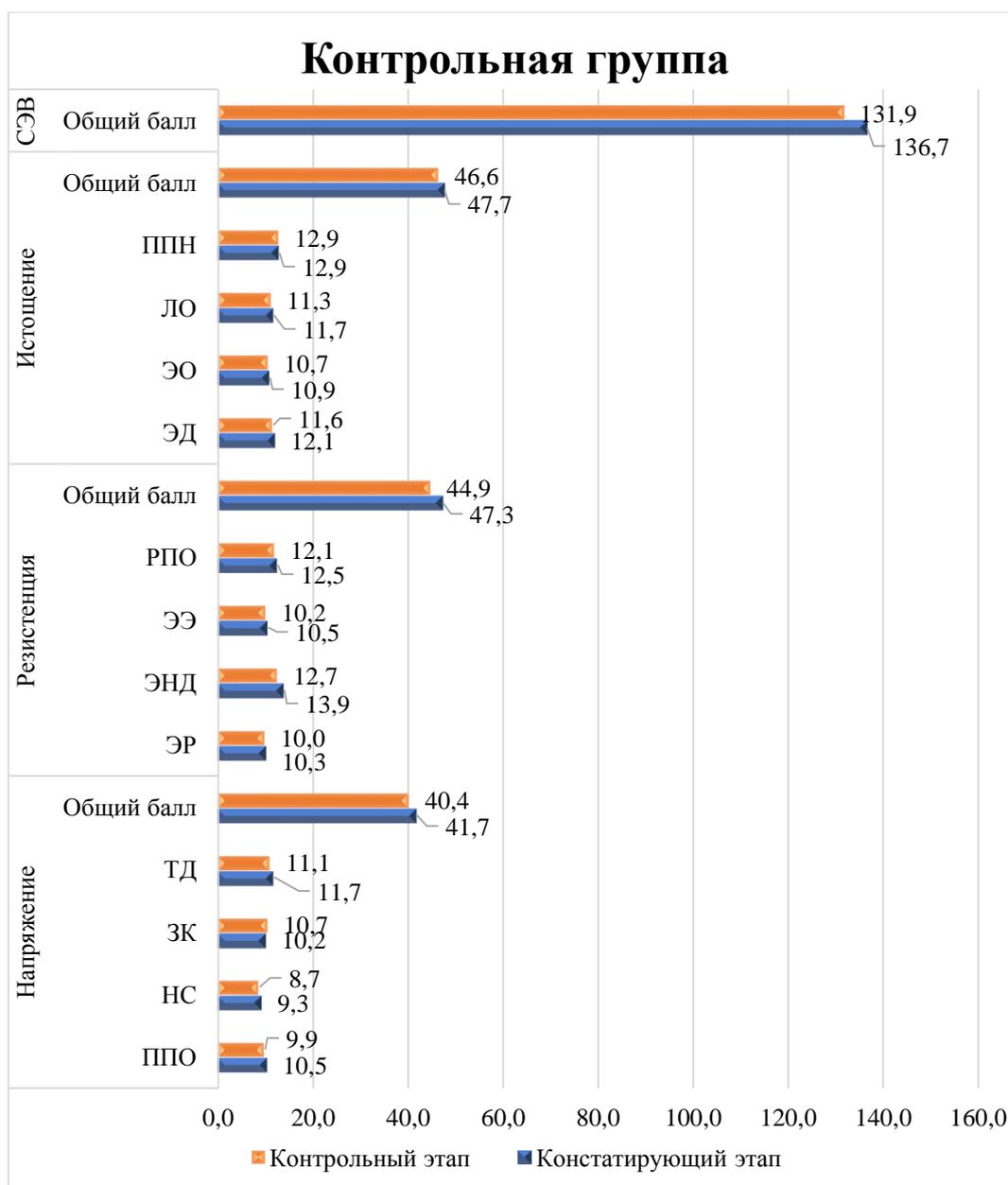


Рисунок 6 – Средние значения испытуемых контрольной группы по показателям эмоционального выгорания в экспериментальной группе на этапе констатирующего и контрольного эксперимента (в баллах)

Анализируя представленные данные, можем отметить, что выраженных изменений по изучаемым показателям в контрольной группе испытуемых не отмечается. Изменения в группе по общему уровню выраженности синдрома эмоционального выгорания в контрольной группе на этапе контрольного эксперимента снизились незначительно (на 4,8 средних балла). Сравнительный анализ полученных данных позволил установить, что по

отдельным симптомам СЭВ изменения в контрольной группе испытуемых от -0,5 средних баллов до 1,3 средних баллов. Это позволяет нам сделать вывод о том, что по некоторым симптомам в контрольной группе на контрольном этапе исследования произошло не только незначительное снижение выраженности («Эмоционально-нравственная дезориентация» на 1,3 средних балла; «Переживание психотравмирующих обстоятельств», «Неудовлетворенность собой», «Тревога и депрессия» - на 0,6 средних балла; «Редукция профессиональных обязанностей», «Эмоциональный дефицит» - на 0,5 средних баллов; «Личностная отстраненность» - на 0,4 балла; «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»; «Расширение сферы экономии эмоций» - на 0,3 средних балла; «Эмоциональная отстраненность» - на 0,2 средних балла), но также и некоторое повышение выраженности эмоционального выгорания по отдельным симптомам («Загнанность в клетку» на 0,5 средних балла; «Психосоматические и психовегетативные нарушения» на 0,1 средних балла).

Анализ изменений, произошедших в данной группе испытуемых по отдельным фазам СЭВ, указывает, что более значимые изменения отмечаются по фазе «резистенция» (снижение на 2,3 средних балла). Более заметное изменение в данной фазе произошло по таким симптомам СЭВ как «Эмоционально-нравственная дезориентация» и «Редукция профессиональных обязанностей». Это свидетельствует о том, что у некоторых испытуемых контрольной группы на контрольном этапе исследования отмечается склонность более адекватно и профессионально подходить к разрешению различных ситуаций в профессиональной деятельности, более эмоционально включаться в разрешение различных проблем и трудностей.

Одновременно с этим, у испытуемых контрольной группы на этапе контрольного эксперимента произошло повышение степени выраженности по симптомам «Загнанность в клетку»; «Психосоматические и психовегетативные нарушения», что свидетельствует о некотором повышении

у некоторых испытуемых проявлений эмоционального неблагополучия и их физических проявлений (головная боль, нестабильность настроения, головные боли и пр.).

Данный факт, по крайней мере, указывает на отсутствие каких-либо изменений в лучшую сторону, хотя еще и не свидетельствует о значимом ухудшении показателей.

Обратимся к анализу результатов, полученных в исследуемых группах по итогам проведения методики диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) на этапе контрольного эксперимента и сравним их с аналогичными результатами, полученными на этапе констатирующего эксперимента исследования.

При анализе полученных данных по итогам проведения данной методики, согласно процедуре обработки данных, возможно установить уровни выраженности по каждой шкале методики («Психоземotionalное истощение», «Деперсонализация» (личностное отдаление), «Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)), которые в совокупности отражают общий уровень профессионального выгорания испытуемых. Так, в рамках качественного анализа мы уделили особое внимание оценке общего уровня профессионального выгорания испытуемых каждой группы на этапе констатирующего и контрольного эксперимента. На рисунке 7 в процентном соотношении представлено количество испытуемых экспериментальной группы с разными уровнями выраженности профессионального выгорания на этапе констатирующего и контрольного эксперимента.



Рисунок 7 –Количество испытуемых экспериментальной группы с разными уровнями выраженности профессионального выгорания на этапе констатирующего и контрольного эксперимента (в %)

Представленные результаты позволяют увидеть, что на этапе контрольного эксперимента произошло снижение количества испытуемых экспериментальной группы с высоким уровнем профессионального выгорания (на 26,7% - 4 респондента). Количество испытуемых с низким уровнем профессионального выгорания также изменилось достаточно заметно (повысилось на 17,1% - 3 педагога); при этом количество педагогов со средним уровнем профессионального выгорания изменилось незначительно (повысилось на 4,2% –1 испытуемый). Так, анализ полученных результатов позволяет нам говорить о том, что после участия испытуемых экспериментальной группы в мероприятиях разработанной психологической программы произошло снижение уровня профессионального (психического) выгорания у данных педагогов: снизилось количество испытуемых с высоким уровнем профессионального выгорания и повысилось количество респондентов с низким уровнем выгорания. Анализ средних показателей по отдельным шкалам опросника представлены на рисунке 8.



Рисунок 8 – Средние значения испытуемых экспериментальной группы по шкалам опросника диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водошняковой) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Представленные на рисунке данные позволяют сделать нам обоснованный вывод о том, что в экспериментальной группе после проведения мероприятий программы, реализуемых на формирующем этапе исследования, достоверно снизился не только общий уровень выраженности профессионального выгорания (на 9,8 средних баллов), но и также закономерно снизилась выраженность по отдельным его составляющим показателям: психоэмоциональное истощение (на 4,2 средних балла); редукция личных достижений (на 3,4 средних балла); деперсонализация (на 2,1 средних балла). Изменения по шкале «психоэмоциональное истощение» свидетельствуют о том, что педагогам стало легче справляться со своими эмоциями на работе, смогли снизить проявления эмоционального дискомфорта (апатия, опустошенность, усталость, равнодушие и др.), связанные с профессиональной деятельностью. Значимые изменения по шкале «редукция личных достижений» свидетельствуют о том, что педагоги после

участия в реализации разработанной психологической программы стали лучше понимать и учитывать чувства и эмоции субъектов взаимодействия (коллег и воспитанников); научились эффективнее действовать в конфликтных ситуациях; у них появились планы в профессиональном развитии и стали более спокойно справляться с эмоциональными проблемами. Изменение показателей по шкале «деперсонализация» свидетельствуют о достижении педагогами способности наиболее успешно включаться в личностное взаимодействие, проявляя теплоту, мягкость и расположение к субъектам взаимодействия, стали более участными в личностных контактах.

Проанализируем аналогичные результаты, полученные на этапе контрольного эксперимента в контрольной группе (рисунок 9).

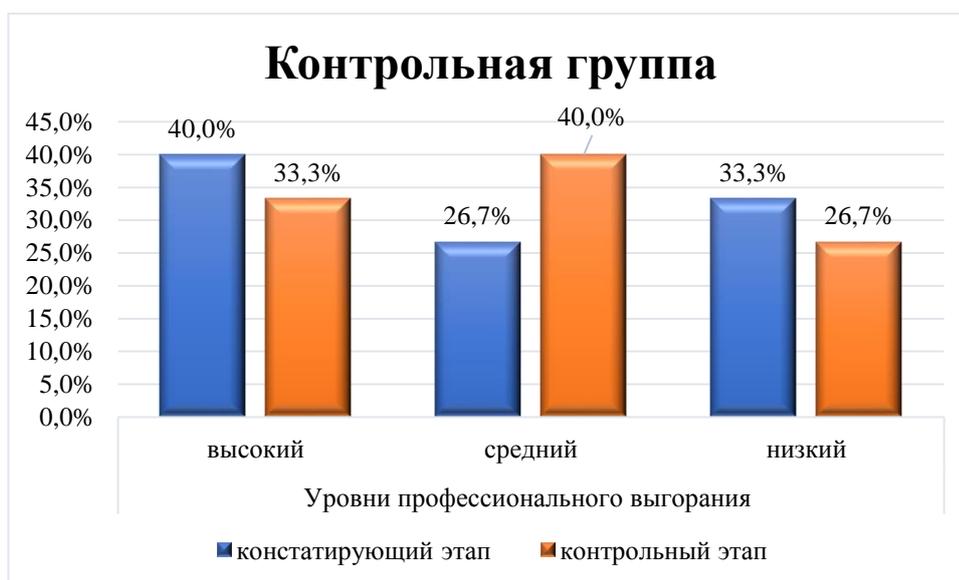


Рисунок 9 – Количество испытуемых контрольной группы с разными уровнями выраженности профессионального выгорания на этапе констатирующего и контрольного эксперимента (в %)

Представленные на рисунке данные позволяют нам увидеть, что количество испытуемых контрольной группы с разными уровнями профессионального выгорания на этапе констатирующего и контрольного эксперимента, изменилось незначительно: несколько снизилось количество испытуемых с высоким уровнем психического выгорания (на 6,7% - 1 испытуемый); а также снизилось количество педагогов с низким уровнем

профессионального выгорания (на 6,6% - 1 испытуемый); более заметно изменилось количество испытуемых со средним уровнем профессионального выгорания (повышение на 13,3% - 2 педагога). В целом, полученные результаты указывают на отсутствие каких-либо значимых изменений в показателях профессионального выгорания педагогов контрольной группы.

С целью более детального анализа динамики показателей профессионального выгорания в контрольной группе на этапе констатирующего и контрольного эксперимента мы провели количественный анализ средних показателей выраженности по каждой шкале методики (рисунок 10).



Рисунок 10 – Средние значения испытуемых контрольной группы по шкалам опросника диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Так, можем видеть, что по шкале «деперсонализация» среди испытуемых контрольной группы значимых изменений по средним значениям

не произошло (на этапе контрольного эксперимента они принимают те же значения); по шкале «психоэмоциональное истощение» изменения в средних показателях по группе незначительны (снижение на 0,7 средних баллов); по шкале «Редукция личных достижений» отмечается более заметное снижение показателей (на 1,1 средний балл), что указывает на повышение профессиональной мотивации испытуемых на контрольном этапе исследования (данная шкала имеет обратный характер). По общему уровню профессионального выгорания можем видеть, что изменения в средних значениях составили 1,8 средних баллов, что указывает на некоторое снижение выраженности данного показателя. Одновременно с этим отметим, что в экспериментальной группе эта разница составила 10,2 средних балла, что более чем в 5,5 раз больше, чем в контрольной группе. Исходя из этого, можем сделать обоснованный вывод о том, что в контрольной группе на контрольном этапе исследования не произошло значимых изменений в показателях профессионального (психического) выгорания.

Рассмотрим результаты испытуемых изучаемых групп по итогам проведения анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) на этапе контрольного эксперимента и сравним их с аналогичными, полученными на этапе констатирующего эксперимента.

Количество испытуемых экспериментальной группы с разным уровнем способности к профессиональному развитию на этапе констатирующего и контрольного эксперимента представлено на рисунке 11.

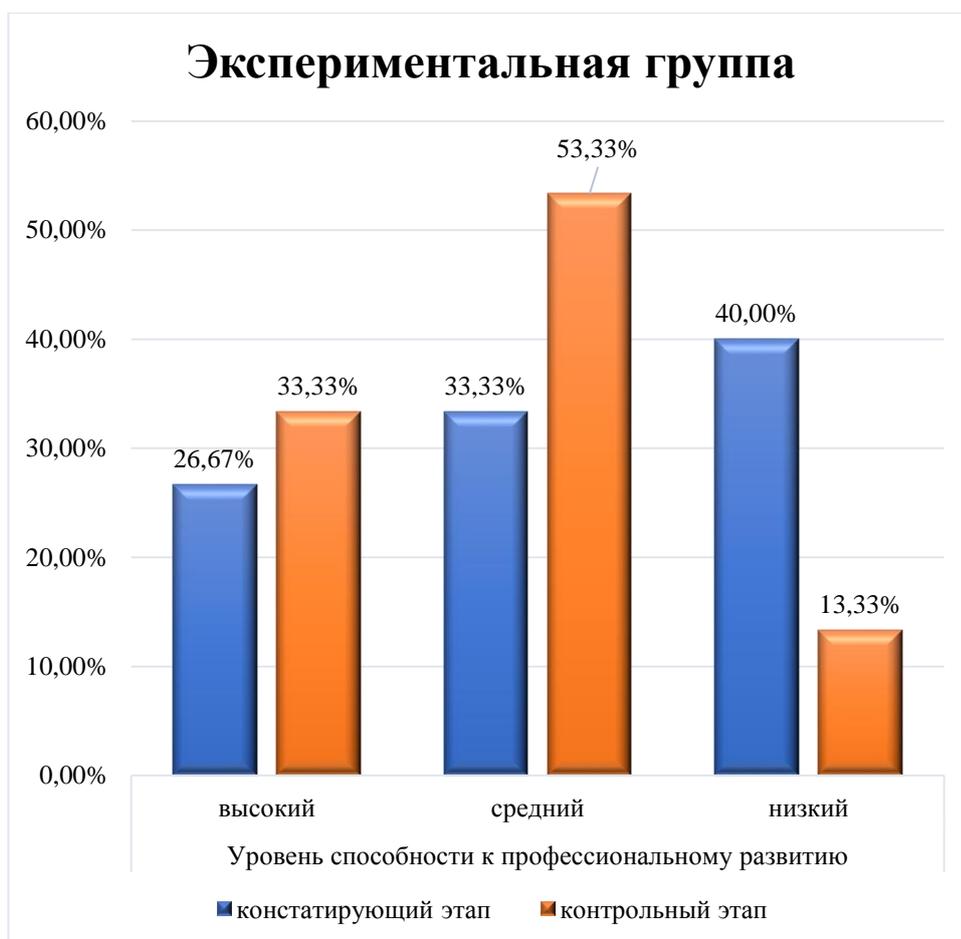


Рисунок 11 – Количество испытуемых экспериментальной группы с разным уровнем способности к профессиональному развитию на этапе констатирующего и контрольного эксперимента (в %)

В первую очередь можем отметить, что количество испытуемых со средним уровнем способности к профессиональному развитию заметно возросло (на 20%, т.е. на 3 педагога); при этом количество испытуемых с низким уровнем способности к профессиональному развитию значительно снизилось (на 26,7% - 4 испытуемых); объем испытуемых экспериментальной группы с высоким уровнем способности к профессиональному развитию изменилось незначительно (повысилось на 6,6% - 1 испытуемый). Полученные данные свидетельствуют о том, что после участия испытуемых в формирующих мероприятиях разработанной психологической программы педагоги экспериментальной группы стали более открытыми для профессионального развития, в большей степени стали стремиться к изучению

себя, саморазвитию, поиску обратной связи, рефлексии своей деятельности. Также такие испытуемые в ответах стали отмечать веру в свои возможности, стремление быть более открытым человеком, получать удовольствие от освоения нового и пр.

Обратимся к анализу аналогичных данных, полученных в контрольной группе (рисунок 12).



Рисунок 10 – Количество испытуемых контрольной группы с разным уровнем способности к профессиональному развитию на этапе констатирующего и контрольного эксперимента (в %)

Представленные данные позволяют нам увидеть, что на контрольном этапе исследования среди испытуемых контрольной группы более заметные изменения произошли по количеству испытуемых с низким и средним уровнем способности к профессиональному развитию. Так, количество испытуемых с низким уровнем стало несколько меньше (на 13,3% - 2 педагога); также отмечается некоторое повышение количества испытуемых со средним уровнем (на 13,3 – 2 педагога). Поскольку никаких изменений в количестве испытуемых с высоким уровнем способности к профессиональному развитию не произошло (26,67% как на констатирующем, так и на контрольном этапе), это позволяет сделать вывод о том, что лишь у 2 испытуемых, имевших на констатирующем этапе низкий уровень произошло

повышение способности к профессиональному развитию до среднего уровня. Данные изменения можем назвать незначительными, в сравнении с аналогичными показателями в экспериментальной группе, где выявлены более выраженные изменения.

Анализ индивидуальных данных испытуемых контрольной группы по анкете позволил сделать окончательный вывод о том, что значимых изменений в контрольной группе относительно способности к профессиональному развитию не произошло, поскольку ответы респондентов контрольной группы на вопросы анкеты на констатирующем и контрольном этапе были во многом одинаковыми.

Таким образом, анализ и интерпретация результатов контрольного эксперимента позволяет сделать вывод о том, что в экспериментальной группе произошли значимые изменения в изучаемых показателях эмоционального выгорания: снизилась выраженность фаз истощения, резистенции, напряжения и отдельных симптомов, их составляющих; в экспериментальной группе значимо снизился уровень эмоционального и профессионального выгорания, а также достоверно повысился уровень способности к профессиональному развитию. Одновременно с этим, в контрольной группе испытуемых (не принимавших участие в реализации программы) выраженных изменений в аналогичных изучаемых показателях эмоционального выгорания не произошло. Полученные результаты исследования позволяют сделать вывод об эффективности реализации разработанной психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Выводы по третьей главе

С целью преодоления и профилактики проявлений и признаков эмоционального выгорания на этапе формирующего эксперимента с учетом полученных результатов была разработана и реализована программа психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов (далее – Программа). Программа включала в свое содержание 3 основных блока работы:

1) Личностное развитие педагогов (проведение индивидуальной и групповой консультативной работы; психологическое просвещение; психодиагностика и обсуждение ее результатов);

2) личностно-профессиональное развитие (освоение педагогами приемов эмоциональной саморегуляции, навыков эффективной коммуникации, развитие эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности);

3) профессиональное развитие (повышение профессиональной компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения; повышение мотивации к профессиональной деятельности; стремления к профессиональному росту и развитию).

Реализация психологической программы подразумевала, что проведение работы с педагогами осуществлялась благодаря организации возможности полноценной психологической проработки педагогами собственных накапливающихся негативных эмоций; учету в психопрофилактической работе факторов, стимулирующих и препятствующих развитию и саморазвитию педагогов; организации и проведению работы с педагогами, направленной на повышение их психологической компетентности и личностный рост.

После реализации программы была проведена проверка ее эффективности, которая осуществлялась в рамках контрольного этапа исследования. По итогам анализа динамики показателей с помощью

качественного, количественного и сравнительного анализа результатов было установлено, что по всем фазам и по общему уровню выраженности синдрома эмоционального выгорания у испытуемых экспериментальной группы на констатирующем и контрольном этапе выявились выраженные различия в изучаемых показателях эмоционального выгорания: истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, способность к профессиональному развитию. По методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко выявились выраженные различия по отдельным симптомам эмоционального выгорания: «тревога и депрессия»; «эмоционально-нравственная дезориентация»; «эмоциональный дефицит»; «Психосоматические и психовегетативные нарушения»; «Редукция профессиональных обязанностей». В контрольной группе в отношении общего уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания, а также в отношении выраженности отдельных его фаз, значимых изменений не произошло.

По итогам проведения методики диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) выявилось, что в экспериментальной группе значительно снизился не только общий уровень выраженности профессионального выгорания, но и снизилась выраженность по отдельным его составляющим показателям (редукция личных достижений; психоэмоциональное истощение; деперсонализация). В то же время в контрольной группе по общему уровню профессионального выгорания значимых изменений не произошло, как и по шкалам «психоэмоциональное истощение» и «деперсонализация», однако по шкале «Редукция личных достижений» отмечается более выраженное снижение, которое, однако не сопоставимо с выраженностью аналогичных изменений в экспериментальной группе.

По итогам оценки способности педагогов к профессиональному развитию (по анкете Н.В. Немовой) выявлено, что после участия испытуемых в формирующих мероприятиях разработанной психологической программы

педагоги экспериментальной группы стали более открытыми для профессионального развития, в большей степени стали стремиться к изучению себя, саморазвитию, поиску обратной связи, рефлексии своей деятельности. Одновременно с этим, среди испытуемых контрольной группы видимых различий в уровне способности к профессиональному развитию не выявлено.

Таким образом, полученные результаты проведенного исследования указывают на выраженность изменений в экспериментальной группе относительно всех изучаемых показателей синдрома эмоционального выгорания, в то время как контрольной группе подобных выраженных изменений не произошло. Это позволяет сделать вывод об эффективности реализации мероприятий разработанной психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Заключение

В ходе проведенного исследования последовательно решался ряд исследовательских задач.

Проведен теоретический анализ научной и методической литературы по проблеме исследования, в результате которого было установлено, что эмоциональное выгорание представляет собой динамический процесс, который развивается и проявляется в соответствии с механизмом развития стресса, включающего в свое содержание три основные фазы: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение и характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни. Современные педагогические работники постоянно находятся под влиянием довольно стрессогенных трудовых условий в своей профессиональной деятельности, которые определяют риск развития синдрома эмоционального выгорания. С увеличением рабочего стажа риск развития СЭВ может только возрастать в условиях отсутствия проведения своевременных профилактических мер. Эмоциональное выгорание отрицательно воздействует как на профессиональную деятельность, так и личность педагога. Особую роль в профилактике эмоционального выгорания педагогического коллектива играют навыки саморегулирования и релаксации, мероприятия по развитию эмоционального интеллекта, а также деятельность, способствующая личностному и профессиональному росту и развитию.

С опорой на выводы теоретического изучения научной литературы по проблеме исследования было организовано и проведено экспериментальное исследование особенностей синдрома эмоционального выгорания у современных педагогов. Полученные результаты были проанализированы и на их основе описаны основные особенности синдрома эмоционального выгорания у современных педагогов. Так, среди педагогов преобладает количество респондентов с высоким и средним уровнем выраженности

синдрома эмоционального выгорания. Наиболее распространенными доминирующими симптомами СЭВ являются психосоматические и психовегетативные нарушения; симптом эмоционального дефицита; эмоционально-нравственная дезориентация; редукция профессиональных обязанностей. Среди педагогов выявлено преобладание среднего уровня профессионального выгорания; отдельные показатели профессионального выгорания (психоэмоциональное истощение; деперсонализация (личностное отдаление); редукция личных достижений) находятся в границах среднего уровня выраженности. Также установлено, что среди испытуемых в обеих группах отмечается достаточно большое количество педагогов с низким и средним уровнем способности к профессиональному развитию.

Полученные результаты исследования особенностей и отдельных аспектов выраженности эмоционального выгорания педагогов определили необходимость проведения соответствующей работы с педагогическими кадрами, направленной на преодоление и профилактику проявлений и признаков эмоционального выгорания, в связи с чем была разработана и внедрена в практическую деятельность психологическая программа профилактики эмоционального выгорания педагогов. Программа реализовывалась с испытуемыми экспериментальной группы. Основными задачами реализации профилактической программы выступали: создание условий для личностного роста и развития профессиональных качеств личности педагогов; освоение педагогами приемов эмоциональной саморегуляции, способности адекватно проявлять свои эмоции в условиях профессиональной деятельности и навыков конструктивного взаимодействия с субъектами профессиональной деятельности; повышение мотивации к профессиональной деятельности путем развития профессиональной самооценки и компетентности в ситуациях, вызывающих затруднения.

Мероприятия программы реализовывались в форме групповых консультаций, просветительских занятий, групповых занятий, а также была организована возможность для педагогов пройти личную консультацию по

индивидуальному запросу. Реализация разработанной программы осуществлялась в условиях организации возможности полноценной психологической проработки педагогами собственных накапливающихся негативных эмоций; при учете в психопрофилактической работе факторов, стимулирующих и препятствующих развитию и саморазвитию педагогов; при организации и проведении работы с педагогами, направленной на их профессиональное развитие и личностный рост.

С целью проверки эффективности психологической программы профилактики эмоционального выгорания педагогов был проведен контрольный этап исследования, в рамках которого в экспериментальной группе были выявлены выраженные различия по всем фазам и по общему уровню выраженности синдрома эмоционального выгорания. Кроме этого, в частности, выраженные различия отметились относительно отдельных симптомов эмоционального выгорания: «тревога и депрессия»; «эмоционально-нравственная дезориентация»; «эмоциональный дефицит»; «Психосоматические и психовегетативные нарушения»; «Редукция профессиональных обязанностей». В контрольной группе в отношении общего уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания, а также в отношении выраженности отдельных его фаз, выраженных изменений не выявлено. Итоги проведения методики диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) на контрольном этапе исследования свидетельствуют, что в экспериментальной группе заметно снизился не только общий уровень выраженности профессионального выгорания, но и снизилась выраженность по отдельным его составляющим показателям (редукция личных достижений; психоэмоциональное истощение; деперсонализация). В то же время в контрольной группе по общему уровню профессионального выгорания столь выраженных изменений не произошло, как и по шкалам «психоэмоциональное истощение» и «деперсонализация», однако по шкале «Редукция личных достижений» отмечается более заметные изменения, которые однако

несопоставимы по выраженности с аналогичными данными в экспериментальной группе. По итогам анализа и интерпретации результатов, полученных в ходе проведения анкеты по Н.В. Немовой в экспериментальной группе, установлены выраженные различия в уровне способности к профессиональному развитию (отмечается заметное повышение), в то время как в контрольной группе заметных и выраженных изменений по данному показателю не произошло.

Результаты, полученные на контрольном этапе исследования, свидетельствуют о том, что у педагогов, принявших участие в реализации разработанной психологической программы, отмечается значительное снижение выраженности симптомов, фаз и общего уровня эмоционального выгорания; снижение профессионального выгорания и отдельных его показателей, а также значимое повышение уровня способности к профессиональному развитию, в то время как в контрольной группе выраженных изменений в изучаемых параметрах не обнаружено. Полученные результаты исследования позволяют сделать вывод об эффективности реализации разработанной программы психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Таким образом, поставленная цель исследования достигнута, выдвинутая гипотеза исследования полностью подтвердилась.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова, Н.В. Факторы эмоционального выгорания воспитателей дошкольной образовательной организации / Н.В. Александрова // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. – № 5. – (96), 2016. – С. 7-9.
2. Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой). Подготовка педагогических кадров к введению предпрофильного обучения: методическое пособие / под ред. Н.В. Немовой, Т.Г. Новиковой. – М.: АПК и ПРО, 2003. – 124 с.
3. Арамачева, Л.В. Профилактика синдрома эмоционального "выгорания" педагогов в условиях Крайнего Севера / Л.В. Арамачева, А.Д. Свечканев // Форум молодых ученых. – 2018. – № 12-1(28). – С. 371-373.
4. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / О.И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 116 с.
5. Баранов, А.А. Профессиональное выгорание и типы низко стрессоустойчивых педагогов / А.А. Баранов // Ежегодник Российского психологического общества. – 2003. – С. 287-289.
6. Башенкова, Л.А. Диагностика синдрома эмоционального выгорания и мероприятия, направленные на его предупреждение / Л.А. Башенкова, Е.В. Кухарская // Среднее профессиональное образование. – 2015. – № 11. – С. 43-48.
7. Бладыко, А.В. Особенности эмоционального выгорания у учителей и преподавателей / А.В. Бладыко // Психология: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. – 2012. – С.34-39.
8. Болотникова, О.П. О синдроме эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных организаций / О.П. Болотникова, А.С. Порох // Научное отражение. – 2016. – № 1(1). – С. 5-7.

9. Бонкало, Т.И. Эмоциональное выгорание субъектов педагогического труда как дестабилизирующий фактор их профессионального здоровья / Т.И. Бонкало, Л.А. Елагина // Труды Научно-исследовательского института организации здравоохранения и медицинского менеджмента. – 2021. – С. 26-34.
10. Борисова, Е.Н. Профессиональная компетентность педагога [Электронный ресурс] / Е.Н. Борисова, А.Н. Удалова. –Режим доступа: <http://www.informio.ru/publications/id3158/Professionalnaja-kompetentnost-pedagoga> (Дата обращения: 12.03.2021)
11. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2014. – 105 с.
12. Бутова, Л.А. Исследование психоэмоциональных и поведенческих компонентов эмоционального выгорания у педагогов с различным стажем работы / Л.А. Бутова, Е.С. Бычкова, А.В. Лыткина // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2019. – № 3(136). – С. 15-21.
13. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2013. – 336 с.
14. Выявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов / Н.А. Ульянов, Н.М. Попова, С.Б. Егоркина, И.Г. Шевченко // Modern Science. – 2020. – № 12-5. – С. 163-167.
15. Гармаева, Т.В. Роль эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов и психологов / Т.В. Гармаева // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2013. – № 1. – С. 96-112.
16. Закон Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от «18» октября 2013 г. №544н.

17. Зубаков, М.Г. Синдром эмоционального выгорания как проявление профессиональной деформации / М.Г. Зубаков, В.В. Комаров // Психолог и вызовы современного мира. – 2016. – С. 73-80.
18. Иванова, А.Н. Синдром эмоционального выгорания у педагогов / А.Н. Иванова // Студенческая наука и XXI век. – 2020. – № 2. – С. 195-197.
19. Капитанец, Е.Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов / Е.Г. Капитанец // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – № 2. – С. 111-115.
20. Каргин, М.И. Особенности синдрома эмоционального выгорания менеджеров по работе с клиентами / М.И. Каргин, В.С. Мирошина // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. – 2019. – № 1. – С. 54-59.
21. Козберг, Г.А. Формирование профессиональной компетентности учителя в первоначальной педагогической деятельности [Электронный ресурс] / Г.А. Козберг. –Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-kompetentnosti-uchitelya-v-pervonachalnoi-pedagogicheskoi-deyat#ixzz5gZOgNaLm> (Дата обращения: 1.03.2021).
22. Колесов, В.И. Факторы эмоционального выгорания педагогов в начале двадцать первого века / В.И. Колесов // Современное научное знание: теория, методология, практика. – 2019. – С. 16-18.
23. Костин, Е.Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения / Е.Ю. Костин // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. – 2013. – № 2. – С. 40-44.
24. Кузнецова, А.А. Изучение особенностей эмоционального выгорания педагогов / А.А. Кузнецова // Профессионально-личностное развитие студентов в образовательном пространстве физической культуры. – 2015. – С. 137-138.

25. Кукулите, Т.Г. Характеристика синдрома и факторов, влияющих на эмоциональное выгорание педагогов / Т.Г. Кукулите // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2019. – № 3(67). – С. 45-49.
26. Ласовская, Т.Ю. Профессиональное выгорание: учебно-методическое пособие / Т.Ю. Ласовская, С.А. Ильина. – Новосибирск: Сибмедиздат, 2004. – 36 с.
27. Лапина, А.С. Требования к профессиональной деятельности педагога в современной российской образовательной практике / А.С. Лапина // Вестник Оренбургского государственного университета. – № 3 (221), 2019. – С. 95-101.
28. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.
29. Малюкова, Т.И. Проблема эмоционального выгорания педагогов / Т.И. Малюкова // Актуальные вопросы современной науки. – 2019. – С. 91-96.
30. Матвейчева, И.Ф. Профилактика эмоционального выгорания педагогов / И.Ф. Матвейчева // Достижения науки и образования. – № 7. – 2018. – С. 103-104.
31. Мельник, А.Я. Предупреждение и профилактика синдрома эмоционального выгорания / А.Я. Мельник // Психология и педагогика в Крыму: пути развития. – 2020. – № 1. – С. 256-268.
32. Митичева, Т.И. Проблема проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов / Т.И. Митичева, Т.И. Кузьма // Nauka-Rastudent.ru. – 2016. – № 2. – С. 17.
33. Москалёва, Т.В. Синдром эмоционального выгорания / Т.В. Москалёва // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. – № 4. – 2018. – С. 63-68.

34. Николаева, Е.К. Проблема эмоционального выгорания в современной мире / Е.К. Николаева // Скиф. Вопросы студенческой науки. – № 2 (54). – 2021. – С. 18-22.
35. Николаева, А.А. Профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе / А.А. Николаева, В.С. Беляева // Казанский педагогический журнал. – №3. – 2020. – С. 249-254.
36. Новикова, Л.В. Социально-психологические, личностные и профессиональные факторы риска психического выгорания / Л.В. Новикова // Первое сентября. – 2007.
37. Овсянникова, Т.Ю. Проблема эмоционального выгорания педагогов в ходе профессиональной деятельности / Т.Ю. Овсянникова // Педагогика & Психология. Теория и практика. – 2020. – № 6(32). – С. 75-79.
38. Овчинников, Ю.В. Синдром эмоционального выгорания: диагностика, принципы лечения, профилактика / Ю.В. Овчинников, М.В. Палченкова, О. В. Калачев // Военно-медицинский журнал. – 2015. – №7. – С. 17-24.
39. Осипова, А.А. Общая психокоррекция. Учебное пособие / А.А. Осипова. – М.: Сфера, 2002. 510 с.
40. Перепелкина, Л.К. Профилактика синдрома эмоционального «Выгорания» педагогов / Л.К. Перепелкина // Наука и социум. – № 1. – 2016. – С. 121-124.
41. Петрова, И.Ф. Культура общения личности (социально-философские аспекты) / И.Ф. Петрова. – Уфа, 2003. – 19 с.
42. Полищук, Е.А. Психолого-педагогическое исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов / Е.А. Полищук, Н.Н. Крылова // Вестник ПензГУ. – 2016. – №3 (15). – 263-265.
43. Погорелов, Д.Н. Факторы, обуславливающие профессиональное выгорание педагогов в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования / Д.Н. Погорелов // Научное

обеспечение системы повышения квалификации кадров. – №2. – 2018. – С. 78-85.

44. Порфирьева, С.И. Профилактика профессионального выгорания педагога / С.И. Порфирьева // Педагогика & Психология. Теория и практика. – 2020. – № 6(32). – С. 102-105.

45. Проничева, М.М. Современные исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов профессий социальной сферы / М.М. Проничева, В.Г. Булыгина, М.С. Московская // Социальная и клиническая психиатрия. – 2018. – Т. 28. – № 4. – С. 100-105.

46. Пряжников, Н.С. Стратегии преодоления синдрома эмоционального выгорания в работе педагога / Н.С. Пряжников, Е.Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – №2. – С. 87-95.

47. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2016. – 607 с.

48. Рабаданова, П.М. Эмоциональное выгорание и его сущность / П.М. Рабаданова, И.А. Алимova // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. – № 3. – 2019. – С. 104-108.

49. Савенкова, Е.С. Эмоциональное выгорание педагогов дошкольного образования / Е.С. Савенкова // Вестник науки и образования. – № 10-2 (64). – 2019. – С. 92-95.

50. Самсонова, В.Ю. Педагоги начальной школы и синдром эмоционального выгорания / В.Ю. Самсонова // Реализация ФГОС начального общего образования в современных условиях: инновационные практики, проблемы, перспективы. – 2017. – С. 59-63.

51. Саматеева, М.З. Синдром "эмоционального выгорания" педагогов в системе современного образования / М.З. Саматеева, Г.Г. Павловец // Современные технологии в образовании. – 2017. – № 17. – С. 130-136.

52. Селье, Г. Стресс в моей жизни: Мемуары ученого / Ганс Селье; [Пер. с англ. А. Лаузис. – Рига: Зинатне, 1983. – 251 с.

53. Синдром «профессионального выгорания» и профессиональная карьера работников образовательных организаций: гендерные аспекты: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / под ред. С.Д. Максименко, Л.Н. Карамушки, Т.В. Зайчиковой. – М.: Мшешум, 2006. – 368 с.
54. Смагина, М.В. Проблемы эмоционального выгорания педагогов / М.В. Смагина, Ю.С. Кузубова // Развитие современного образования: теория, методика и практика. – 2017. – № 1(11). – С. 62-65.
55. Смольянинов, М.В. Основные теоретические подходы к определению синдрома эмоционального выгорания / М.В. Смольянинов, М.В. Судакова // Евразийское Научное Объединение. – 2019. – № 4-5(50). – С. 344-347.
56. Соболев, В.В. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов / В.В. Соболев // Символ науки. – № 1. – 2019. – С. 121-124.
57. Сюртукова, Е.Ю. Особенности детерминации психического выгорания в педагогических профессиях / Е.Ю. Сюртукова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2013. – № 4. – С. 56-59.
58. Тулегенова, А.Г. К вопросу исследования феномена эмоционального выгорания как проблемы профессиональной деятельности педагога / А.Г. Тулегенова // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2014. – № 1. – С. 93-102.
59. Федеральные государственные образовательные стандарты [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://fgos.ru/> (Дата обращения: 13.03.2021).
60. Феттер, И.В. Изменения в профессиональной деятельности педагога: стандартизация и интенсификация / И.В. Феттер // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №4.

61. Чутко, Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л.С. Чутко, Н.В. Козина. – М.: МЕДпресс-информ, 2015. – 255 с.
62. Шелкунова, Т.В. Синдром эмоционального выгорания у современных педагогов / Т.В. Шелкунова, А.С. Букатова // Психологическое здоровье человека: жизненный ресурс и жизненный потенциал. – 2017. – С. 61-67.
63. Шиляева, И.Ф. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности / И.Ф. Шиляева, А.Р. Биктагирова // Педагогический журнал Башкортостана. – № 1 (68). – 2017. – С. 93-101.
64. Щеглова, Г.С. Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов школы / Г.С. Щеглова // Концепт. – 2015. – № 8. – С. 56-60.
65. Freudenberger, H.J. Staff burn out / H.J. Freudenberger // Journal of social sciences. – С.: A Wiley Imprint, 2004. – 165 p.
66. Maslach K., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout // Annual Review of Psychology. – 2001. – V. 52.
67. Pines A. M., Aronson E., Kafry D. Burnout: From tedium to personal growth. – N.-Y., 1980.
68. Cherniss, P. Professional burnout in human service organizations. – N.-Y., 1980.

Результаты психодиагностического обследования испытуемых

Таблица 1 – Индивидуальные результаты испытуемых экспериментальной группы по итогам проведения методики «Синдром эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) на констатирующем этапе

№ испытуемого	Напряжение				Напряжен ие	Резистенция				Резистенц ия	Истощение				Истощен ие	СЭВ	Уровен ь
	ПП О	Н С	ЗК	ТД		Общий балл	Э Р	ЭН Д	ЭЭ		РП О	Общий балл	ЭД	ЭО			
1	12	15	4	8	39	16	13	12	14	55	14	11	11	15	51	145	средни й
2	13	7	20	14	54	11	7	21	23	62	22	17	24	13	76	192	высоки й
3	5	5	2	7	19	4	15	9	9	37	6	14	8	13	41	97	низкий
4	5	2	5	11	23	7	15	3	8	33	16	11	0	13	40	96	низкий
5	21	11	18	6	56	15	16	25	26	82	13	19	6	13	51	189	высоки й
6	7	18	19	20	64	11	23	16	11	61	18	13	16	11	58	183	высоки й
7	7	9	11	15	42	16	13	10	15	54	9	11	14	13	47	143	средни й
8	5	4	6	7	22	3	6	0	4	13	3	0	3	6	12	47	низкий
9	11	6	9	9	35	7	13	4	11	35	7	5	8	5	25	95	низкий
10	6	7	8	8	29	0	8	2	6	16	4	6	7	7	24	69	низкий
11	11	11	15	17	54	14	15	13	14	56	16	17	14	15	62	172	средни й
12	10	9	6	14	39	6	12	10	12	40	14	11	13	13	51	130	средни й
13	16	14	10	18	58	11	17	15	16	59	21	13	16	18	68	185	высоки й

14	19	11	13	17	60	13	22	17	19	71	16	15	18	21	70	201	высокий
15	11	10	9	9	39	11	13	4	17	45	10	12	12	19	53	137	средний
Среднее значение	10,6	9,3	10,3	12,0	42,2	9,7	13,9	10,7	13,7	47,9	12,6	11,7	11,3	13,0	48,6	138,7	

Таблица 2 – Индивидуальные результаты испытуемых контрольной группы по итогам проведения методики «Синдром эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) на констатирующем этапе

КГ	Напряжение					Резистенция					Истощение					СЭВ	
	№ испытуемого	ПП О	Н С	ЗК	ТД	Общи й балл	ЭР	ЭН Д	ЭЭ	РП О	Общи й балл	ЭД	ЭО	ЛО	ПП Н	Общи й балл	Общ ий балл
1	10	9	5	5	29	11	13	5	4	33	5	0	16	4	25	87	Низкий
2	7	6	13	13	39	16	13	10	15	54	9	11	14	13	47	140	средний
3	16	10	11	17	54	16	15	11	21	63	8	19	18	24	69	186	высокий
4	14	7	5	13	39	11	18	19	12	60	11	16	13	7	47	146	средний
5	4	14	7	12	37	5	6	5	13	29	12	5	4	11	32	98	Низкий
6	5	6	8	9	28	8	5	7	4	24	15	9	8	17	49	101	Низкий
7	5	19	17	11	52	15	19	11	16	61	16	16	7	18	57	170	средний
8	18	5	11	7	41	10	16	17	7	50	13	21	17	10	61	152	средний
9	14	11	18	21	64	11	24	14	17	66	18	8	14	14	54	184	высокий
10	15	15	19	19	68	14	16	15	19	64	19	11	16	17	63	195	высокий
11	5	3	2	8	18	7	3	5	4	19	6	3	5	5	19	56	Низкий
12	2	3	5	5	15	3	5	7	6	21	8	0	4	8	20	56	Низкий
13	7	5	7	15	34	11	15	11	11	48	14	16	13	15	58	140	средний
14	13	12	9	7	41	9	19	7	18	53	10	11	10	13	44	138	средний
15	22	15	16	14	67	7	22	14	21	64	18	18	17	17	70	201	высокий
Среднее значение	10,5	9,3	10,2	11,7	41,7	10,3	13,9	10,5	12,5	47,3	12,1	10,9	11,7	12,9	47,7	136,7	

Таблица 3 – Индивидуальные результаты испытуемых экспериментальной группы по итогам проведения методики «Синдром эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) на контрольном этапе

ЭГ	Напряжение					Резистенция					Истощение					СЭВ	
	ППО	НС	ЗК	ТД	Общий балл	ЭР	ЭНД	ЭЭ	РПО	Общий балл	ЭД	ЭО	ЛО	ППН	Общий балл	Общий балл	Уровень
1	9	12	4	4	29	11	10	10	11	42	10	9	9	10	38	109	средний
2	10	6	16	12	44	9	4	18	18	49	17	15	19	11	62	155	средний
3	3	5	2	5	15	4	11	8	7	30	5	13	6	7	31	76	низкий
4	4	2	12	8	26	6	12	4	6	28	13	10	0	9	32	86	низкий
5	17	9	16	4	46	12	13	18	18	61	10	17	4	12	43	150	средний
6	5	15	18	15	53	11	19	15	11	56	16	10	11	9	46	155	средний
7	3	9	11	14	37	15	10	8	13	46	8	9	11	10	38	121	средний
8	3	4	6	5	18	3	5	0	2	10	3	0	3	5	11	39	низкий
9	7	4	7	7	25	7	10	4	8	29	4	3	4	4	15	69	низкий
10	4	3	8	5	20	0	8	3	3	14	4	4	7	6	21	55	низкий
11	7	7	14	11	39	12	10	10	11	43	14	15	12	10	51	133	средний
12	7	9	6	10	32	6	9	8	10	33	13	10	10	10	43	108	низкий
13	14	12	8	12	46	11	11	13	12	47	15	10	12	16	53	146	средний
14	14	10	11	11	46	10	15	15	17	57	14	15	16	17	62	165	средний
15	9	7	7	7	30	9	11	4	15	39	8	12	12	10	42	111	средний
Среднее значение	7,7	7,6	9,7	8,7	33,7	8,4	10,5	9,2	10,8	38,9	10,3	10,1	9,1	9,7	39,2	111,9	

Таблица 4 – Индивидуальные результаты испытуемых контрольной группы по итогам проведения методики «Синдром эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) на контрольном этапе

КГ № испытуемого	Напряжение					Резистенция					Истощение					СЭВ	
	ПП О	Н С	ЗК	ТД	Общи й балл	ЭР	ЭН Д	ЭЭ	РП О	Общи й балл	ЭД	ЭО	ЛО	ПП Н	Общи й балл	Общи й балл	Уровень
1	7	7	7	7	28	13	10	5	7	35	7	3	15	6	31	94	низкий
2	7	6	12	10	35	11	12	12	13	48	11	7	10	10	38	121	средний
3	13	10	10	12	45	15	10	13	19	57	12	16	16	19	63	165	средний
4	12	6	6	10	34	10	16	15	15	56	9	13	15	8	45	135	средний
5	6	12	9	15	42	8	8	7	10	33	10	8	9	13	40	115	средний
6	5	6	7	11	29	8	7	9	4	28	13	11	11	14	49	106	низкий
7	7	16	19	14	56	13	16	9	13	51	11	13	7	15	46	153	средний
8	16	5	10	7	38	11	14	14	7	46	10	17	14	8	49	133	средний
9	12	9	16	16	53	9	19	10	15	53	14	10	12	17	53	159	средний
10	15	13	19	15	62	10	14	12	19	55	17	13	17	17	64	181	высокий
11	6	3	6	10	25	9	5	7	5	26	9	5	7	9	30	81	низкий
12	4	5	8	7	24	5	7	9	7	28	12	2	4	12	30	82	низкий
13	8	7	7	12	34	13	13	10	14	50	16	14	10	14	54	138	средний
14	10	14	12	9	45	7	19	9	15	50	8	12	8	13	41	136	средний
15	20	12	12	12	56	8	20	12	18	58	15	17	15	19	66	180	средний
Среднее значение	9,9	8,7	10, 7	11, 1	40,4	10, 0	12,7	10, 2	12,1	44,9	11,6	10, 7	11, 3	12,9	46,6	131,9	

Таблица 5

Индивидуальные результаты испытуемых экспериментальной группы по итогам проведения опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) на констатирующем этапе

№ испытуемого	Психоэмоциональное истощение	Деперсонализация (личностное отдаление)	Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	Профессиональное выгорание	Уровень профессионального (психического) выгорания
1	23	15	22	60	средний
2	45	16	33	94	высокий
3	15	7	12	34	низкий
4	13	9	17	39	низкий
5	35	19	27	81	высокий
6	33	22	29	84	высокий
7	22	22	18	62	средний
8	14	10	7	31	низкий
9	19	11	23	53	средний
10	15	9	16	40	низкий
11	37	26	28	91	высокий
12	16	14	25	55	средний
13	32	19	33	84	высокий
14	38	23	35	96	высокий
15	14	16	27	57	средний
Среднее значение	24,7	15,9	23,5	64,1	

Таблица 6

Индивидуальные результаты испытуемых контрольной группы по итогам проведения опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) на констатирующем этапе

№ испытуемого	Психоэмоциональное истощение	Деперсонализация (личностное отдаление)	Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	Профессиональное выгорание	Уровень профессионального (психического) выгорания
1	13	10	10	33	низкий

2	25	13	26	64	средний
3	35	19	34	88	высокий
4	39	22	27	88	высокий
5	19	9	17	45	низкий
6	17	8	9	34	низкий
7	34	22	30	86	высокий
8	22	15	22	59	средний
9	31	19	27	77	высокий
10	35	24	35	94	высокий
11	15	7	13	35	низкий
12	13	11	15	39	низкий
13	20	14	25	59	средний
14	25	17	27	69	средний
15	33	23	37	93	высокий
Среднее значение	25,1	15,5	23,6	64,2	

Таблица 7

Индивидуальные результаты испытуемых экспериментальной группы по итогам проведения опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) на контрольном этапе

№ испытуемого	Психозмоциональное истощение	Деперсонализация (личностное отдаление)	Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	Профессиональное выгорание	Уровень профессионального (психического) выгорания
1	19	12	20	51	средний
2	40	14	28	82	высокий
3	11	8	10	29	низкий
4	10	11	14	35	низкий
5	32	17	25	74	средний
6	28	19	23	70	средний
7	18	20	16	54	средний
8	10	7	9	26	низкий
9	15	8	22	45	низкий
10	12	10	14	36	низкий
11	29	19	25	73	средний
12	13	12	20	45	низкий
13	27	16	28	71	средний
14	33	20	26	79	высокий
15	10	14	21	45	низкий

Среднее значение	20,5	13,8	20,1	54,3	
------------------	------	------	------	------	--

Таблица 8

Индивидуальные результаты испытуемых контрольной группы по итогам проведения опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) на контрольном этапе

№ испытуемого	Психозмоциональное истощение	Деперсонализация (личностное отдаление)	Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	Профессиональное выгорание	Уровень профессионального (психического) выгорания
1	13	10	12	35	низкий
2	23	11	23	57	средний
3	34	17	30	81	высокий
4	37	21	25	83	высокий
5	22	13	19	54	средний
6	16	10	12	38	низкий
7	33	22	30	85	высокий
8	24	15	20	59	средний
9	27	21	23	71	средний
10	35	22	31	88	высокий
11	14	9	15	38	низкий
12	13	13	17	43	низкий
13	20	12	23	55	средний
14	23	14	25	62	средний
15	32	22	33	87	высокий
Среднее значение	24,4	15,5	22,5	62,4	

Таблица 9

Индивидуальные результаты испытуемых экспериментальной группы по итогам проведения анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) на констатирующем этапе

№ испытуемого	Общее количество баллов	Уровень способности к профессиональному развитию
1	40	средний
2	17	низкий

3	58	высокий
4	62	высокий
5	20	низкий
6	22	низкий
7	42	средний
8	66	высокий
9	38	средний
10	58	высокий
11	30	низкий
12	48	средний
13	27	низкий
14	37	низкий
15	51	средний

Таблица 10

Индивидуальные результаты испытуемых контрольной группы по итогам проведения анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) на констатирующем этапе

№ испытуемого	Общее количество баллов	Уровень способности к профессиональному развитию
1	59	высокий
2	38	средний
3	24	низкий
4	19	низкий
5	38	средний
6	63	высокий
7	29	низкий
8	43	средний
9	19	низкий
10	28	низкий
11	59	высокий
12	67	высокий
13	47	средний
14	43	средний
15	27	низкий

Таблица 11

Индивидуальные результаты испытуемых экспериментальной группы по итогам проведения анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) на контрольном этапе

№ испытуемого	Общее количество баллов	Уровень способности к профессиональному развитию
1	49	средний
2	29	низкий
3	67	высокий
4	65	высокий
5	39	средний
6	29	низкий
7	45	средний
8	63	высокий
9	47	средний
10	60	высокий
11	39	средний
12	51	средний
13	47	средний
14	43	средний
15	55	высокий

Таблица 12

Индивидуальные результаты испытуемых контрольной группы по итогам проведения анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) на контрольном этапе

№ испытуемого	Общее количество баллов	Уровень способности к профессиональному развитию
1	57	высокий
2	42	средний
3	28	низкий
4	21	низкий
5	36	средний
6	55	высокий
7	38	средний
8	45	средний
9	22	низкий
10	37	средний

11	53	высокий
12	60	высокий
13	44	средний
14	47	средний
15	34	низкий