

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ, РАБОТАЮЩИХ С УМСТВЕННО ОТСТАЛЫМИ ДЕТЬМИ	11
1.1. Теоретические основы синдрома психического выгорания	11
в психологической науке	11
1.2. Психическое выгорание как синдром нарушения психологического здоровья у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми	17
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ I	33
ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ, РАБОТАЮЩИХ С УМСТВЕННО ОТСТАЛЫМИ ДЕТЬМИ	35
2.1 Организация и методы исследования.....	35
2.2 Особенности психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.....	39
2.3. Программа коррекции психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми	64
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ II	93
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	94
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	96
ПРИЛОЖЕНИЯ	120

ВВЕДЕНИЕ

Интерес к синдрому психического выгорания изначально как к социальной проблеме, а затем как к экспериментальной проблеме был вызван тем очень значительным отрицательным эффектом, который синдром психического выгорания оказывает на профессиональную сторону жизни человека, в особенности на поведение работника. Наиболее сильно его последствия ощущались в профессиях субъект — субъектного типа (учителя, медицинский персонал, социальные работники, психологи и т.д.), основной предмет труда которых заключался в оказании помощи людям и решении их проблем [4].

Большое количество данных показывают, что синдром психического выгорания вызывает появление депрессивных настроений, чувства беспомощности и бессмысленности своего существования, низкую оценку своей профессиональной компетентности, что, в конечном счете, сказывается на работоспособности человека, приводя к снижению продуктивности деятельности и, как следствие, потерям в оплате труда и будущем пенсионном обеспечении.

Кроме снижения экономических показателей трудовой деятельности, синдром психического выгорания имеет и другие последствия — нарушение трудовой дисциплины, повышения уровня заболеваемости работников. Психическое выгорание является одним из основополагающих явлений, относящихся к профессиональным деформациям. В связи с этим, одной из актуальных проблем является выявление и своевременная профилактика синдрома психического выгорания.

Стоит отметить, что профессии типа «субъект — субъект» относятся к группе повышенного риска по частоте нарушений здоровья. Особое внимание стоит уделить педагогам, которые работают с детьми, нуждающимся в

особом отношении — детьми, с ограниченными возможностями здоровья. Такие дети требуют эмоциональных затрат больше, чем дети с нормой развития [14,16].

Исследования показывают, что у специалистов, работающих с детьми с ОВЗ, наблюдается психоэмоциональное напряжение, эмоциональное истощение, усталость, невротизация, редукция персональных достижений, при которой обнаруживается тенденция к негативному оцениванию себя, признаки выраженной деперсонализации, возникает деформация отношений с другими людьми, наступают необратимые изменения в соматическом здоровье и другие проявления психического выгорания. Особенно ярко перечисленные признаки психического выгорания наблюдаются у педагогов, взаимодействующих с умственно отсталыми детьми. Эта та категория профессионалов, работа которых связана с ежедневными стрессогенными факторами такими, как психическая перегрузка, высокая ответственность за воспитанников, самоотверженная помощь, несоответствие между интеллектуально — энергетическими затратами и морально - материальным вознаграждением, ролевые конфликты, зачастую с неадекватным поведением воспитанников [7,17].

Теоретические и эмпирические исследования выгорания широко представлены в зарубежной психологии (M. Anderson, M. Burisch, 1984; R. Burke, 1989; D. Cronin-Stubbs, C. Rooks, 1985; M. Davis-Sacks, 1985; D. Ford, E. Iwanicki 1981,1983; M. Leiter, 1992; T. Marek, 1993; C. Maslach, S. Jackson, 1981, 1982, 1984, 1986; A. Pines, 1981, 1982, 1988, 1992; W. Schaufeli, 1992; J. Winnubst, 1988 и др.), меньшее количество исследований посвящено данной проблеме в отечественной науке (М. А. Аминов, 1998; В. В. Бойко, 1996; Н. В. Гришина, 1997; А. К. Маркова, 1993; Л. М. Митина, 1998; В. Е. Орел, 1999; А. А. Рукавишников, 2000; Т. В. Форманюк, 1994). Вместе с тем на сегодняшний день отсутствует единое понимание выгорания, факторов и закономерностей его возникновения и становления. Психическое выгорание как явление,

оказывающее отрицательное воздействие на физическое и психические здоровье педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, и их самочувствие, представляет несомненный интерес и для решения фундаментальной проблемы психологии вообще клинической психологии, связанной с соотношением понятия «нормы» и «патологии». В этом плане исследование психического выгорания важно для вскрытия механизмов адаптации личности к различным условиям среды, выявления источников формирования негативных процессов, возникающих у личности, установления соотношения их внешних и внутренних детерминант [19,55].

Проблема психического выгорания, став предметом научного анализа в середине 60-х годов XX века, благодаря многочисленным исследованиям зарубежных психологов (М. Burish, R. Golembiewsky, M. Leiter, T. Marek, С. Maslach, А. Pines, W. Schaufeli, Н. Fredenberger и др.), не потеряла своей актуальности и в наши дни, о чем свидетельствует большое количество публикаций и аналитических обзоров. Только за последнее десятилетие опубликовано свыше 1500 статей, посвященных исследованию различных аспектов феномена выгорания. Существенно расширилась и география исследований. Изучение данного феномена, начавшееся в 1974 году в США, затем распространилось и на другие страны такие, как Канада, Голландия, Польша, Германия, Израиль, Китай и т. д. Последнее десятилетие ознаменовалось повышением интереса к проблеме выгорания со стороны отечественной науки и психологов из стран СНГ (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Н.В. Гришина, А.А. Рукавишников, М.М. Скугаревская, Т.В. Форманюк и Дугие). Однако, несмотря на большое количество эмпирических исследований, посвященных разным аспектам изучения выгорания, проблема далека еще от окончательного решения. В научной литературе явно ощущается дефицит исследований, направленных на изучение психического выгорания педагогов, работающих с особенными детьми [20,56].

Таким образом, актуальность диссертационного исследования обуславливается противоречиями:

- Между широкой распространенностью выгорания в профессиях социальной направленности и недостаточной изученностью феномена в отечественной психологической науке;
- Между разнообразием эмпирических исследований факторов, обуславливающих выгорание, и отсутствием целостной картины данного феномена у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.

Это определило проблему диссертационного исследования: в чем заключаются особенности психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.

В связи с этим, можно выделить цель, объект, предмет задачи и гипотезу работы.

Цель — выявление особенностей психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.

Объект исследования — психическое выгорание педагогов.

Предмет исследования — синдром психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.

Гипотеза исследования — проявление и интенсивность психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, детерминировано особенностями профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Изучить основные подходы к понятию «психическое выгорание» в отечественной и зарубежной психологии.
2. Уточнить подструктуры и уровни психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.
3. Организовать и провести эмпирическое исследование психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми

4. Выявить особенности проявления психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.

5. Разработать программу коррекции синдрома психического выгорания педагогов в условиях школы-интерната.

Методы исследования:

теоретические: анализ, сравнение и обобщение научной литературы по проблеме исследования;

эмпирические: тестирование;

методики:

- «Интегральная удовлетворенность трудом» (.Козлов В.В., Мануйлов Г.М, Фетискин Н.П.) [52];
- «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) [44];
- «Эмоциональное выгорание» (Н.В. Водопьянова) [18];
- «Методика диагностики профессионального выгорания» (Е.П. Ильин) [24];

методы математической статистики: U-критерий Манна-Уитни.

Эмпирическая база исследования.

Исследование было проведено на базе одного интерната города Красноярск. Выборочную совокупность составили педагоги, работающие с умственно отсталыми детьми в количестве 52 человека, в возрасте от 24-х до 50-ти лет, женщины.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- Концепция субъектной активности человека (А.В. Брушлинский, А.К. Осницкий, В.А. Петровский);
- Концептуальные представления о закономерностях развития субъекта профессионализации (Р.В. Габдреев, Е.А.Климов, А.К.Маркова);
- Подходы к изучению профессиональных деформаций личности (С.П. Безносков Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер);
- Теоретические подходы и эмпирические исследования психического выгорания (Т.Б. Большакова, Н.Е. Водопьянова, Н.В. Гришина,

В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская, А.А. Рукавишников, Е.С. Старченкова, М. Burish, R. Golembiewsky, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, W. Schaufeli, H. Freudenberger и др.);

- Общенаучный методологический принцип системной организации психического (Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, В.Д. Шадриков).

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечиваются релевантностью теоретико-методологического обоснования и теоретической модели исследования, адекватностью выбранных методов эмпирического исследования, надежностью и верифицируемостью эмпирических данных, достаточной репрезентативностью выборки, валидностью и адекватностью методов статистической обработки и содержательной психологической интерпретацией эмпирических результатов исследования.

Теоретическое значение исследования заключается в обогащении теории профессионального развития. Полученные результаты уточняют и расширяют представления о синдроме психического выгорания, его структуре, компонентах, симптомах в контексте профессионализации.

Практическая значимость исследования. По результатам исследования разработана специальная программа коррекции преодоления негативных последствий синдрома психического выгорания; полученные данные исследования могут быть включены в программы курсов «Методология и методы психолого-педагогических исследований», «Экспериментальная психология», «Педагогическая психология».

Научная новизна исследования работы состоит в том, что в исследовании уточнен и систематизирован понятийный аппарат на концептуальном уровне анализа проблемы психического выгорания; выявлены уровни и критерии психического выгорания педагогов, работающих в условиях психоневрологического интерната; разработана программа коррекции преодоления негативных последствий синдрома

психического выгорания, которая может быть использована в условиях интернатов данного типа.

Апробация и внедрение результатов Результаты исследования были представлены в виде доклада на педагогическом совете и научных статей на заочных научно—практических конференциях журнала «Globus: педагогика и психология» (г. Санкт-Петербург 2015г., 2016г.)

Положения выносимые на защиту:

1. Психическое выгорание представляет собой сложное структурно-динамическое образование, которое формируется в процессе педагогической деятельности и является негативным эффектом профессионализации (Н.В.Мальцева).

2. Феномен «психического выгорания» является синдромом нарушения психологического здоровья педагогов и приводит к профессиональной деформации.

3. Разработанная модель коррекции психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, направлена на снижение уровня психического выгорания.

4. У педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, присутствует неравномерная выраженность симптомов психического выгорания в зависимости от уровня удовлетворенности профессиональным трудом.

5. Программа коррекции психического выгорания у педагогов психоневрологического интерната предполагает комплекс мероприятий, направленных на преодоление негативных последствий синдрома психического выгорания.

Структура.

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложения. Основной текст состоит из 96 страниц, библиографический список насчитывает 75 источников, 6 из них на иностранном языке.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ, РАБОТАЮЩИХ С УМСТВЕННО ОТСТАЛЫМИ ДЕТЬМИ

1.1. Теоретические основы синдрома психического выгорания в психологической науке

Здоровье психическое — состояние психики, обеспечивающее гармоничное, успешное, устойчивое, гибкое функционирование в трудных ситуациях. Рассматриваются модели психического здоровья, основанные на следующих положениях:

- Позитивное определение здоровья, включающее обобщенные характеристики полноценного психического функционирования индивида;
- Сравнение и противопоставление патологии (традиционные медицинские классификации психического здоровья).

Б.С. Братусь выделил три уровня психического здоровья:

- Уровень психофизиологического здоровья (определяется особенностями нейрофизиологической организации психических процессов);
- Уровень индивидуально-психологического здоровья (характеризуется способностью к использованию адекватных способов реализации смысловых устремлений);
- Уровень личностного здоровья (это наивысший уровень, который определяется качеством смысловых отношений человека [10]).

И.В. Дубровина разделяет понятия «психического здоровья» (относится к психическим процессам и механизмам) и «психологическое здоровье» (характеризует личность в целом в непрерывной связи с проявлениями человеческого духа). И.В. Дубровина рассматривает психологическое здоровье с точки зрения духовного начала, богатства развития личности, ориентация на абсолютные ценности: истину, красоту,

добро. Поэтому, если у человека нет этической системы, то невозможно говорить о его психологическом здоровье [21].

Следует заметить, что В.А. Ананьев выделяет следующие черты психологически здоровой личности: соматическое здоровье; развитие самоконтроля и усвоение реакций, адекватных различным ситуациям в жизни человека; умение разводить реальные и идеальные цели, границы между разными подструктурами «Я» — Я-желающим и Я -долженствующим; умение регулировать свои поступки и поведение в границах социальных норм [4,5].

В.Э. Пахальян, отмечает, что психологическое здоровье – «состояние субъективного, внутреннего благополучия личности, обеспечивающее оптимальный выбор действий, поступков и поведения в ситуациях ее взаимодействия с окружающими объективными условиями, другими людьми и позволяющее ей свободно актуализировать свои индивидуальные и возрастно-психологические возможности» [48].

Психологическое здоровье — это психологические аспекты психического здоровья, то есть совокупность характеристик личности, являющихся предпосылками стрессоустойчивости, социальной адаптации, успешной самореализации [57].

Н.И Глушкова, в рамках своего исследования психологическое здоровье рассматривает сквозь призму воздействия социальной среды [14].

По мнению Т.Ю. Артюховой, основой психологического здоровья личности являются равновесные психические состояния, характеризующие адекватное, предсказуемое, взвешенное поведение; эти состояния обнаруживаются, в частности, через эмоциональную стабильность человека [4].

Л.Я. Коломинский, психологическое здоровье понимает, как внутриличностный комфорт, наличие у человека гармонизированного внутреннего мира, равновесие с самим собой и окружающим миром [28,29].

Понятие выгорание было введено в науку американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 г. для описания особого расстройства личности у здоровых людей, возникающего в следствии интенсивного и эмоционально нагруженного общения в процессе профессионального труда, который происходит непосредственно с клиентами, пациентами, учениками, которые исследователи относят к выгоранию [73].

Всемирная организация здравоохранения определяет «синдром выгорания» как физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью к соматическим заболеваниям, употреблению алкоголя или других психоактивных веществ и суицидальному поведению [60].

В концептуальном плане наиболее разработана модель выгорания, предложенная в 1976 г. исследователями К. Маслак и С. Джексоном. К Маслак является одним из ведущих специалистов по проблеме выгорания в зарубежной психологической науке.

Согласно исследованиям, проведенным К. Маслак и С. Джексоном, синдром психического выгорания представляет собой трехступенчатый конструкт. В состав данного конструкта входят эмоциональное истощение, деперсонализация (т.е. тенденция развивать негативное отношение к клиентам), редуцирование профессиональных достижений. В данной модели выгорание впервые рассматривается как синдром, который проявляется в трех базовых симптомах: эмоциональном истощении, деперсонализации и редукации личных достижений. Необходимо подчеркнуть, что только совокупность этих трех компонентов составляет содержание синдрома выгорания. Ни один из них в отдельности синдромом не является. Развитие представлений о выгорании на первых этапах изучения проходило путем накопления описаний симптомов, которые связаны с ним. С точки зрения К. Маслак, синдром выгорания в большей степени характеризует работу человека, чем его самого [38,75].

Д. Этзион определяет психическое выгорание как «психологическую эрозию». Она считает, что выгорание возникает постепенно и незаметно для человека, и невозможно отнести его к конкретным стрессовым событиям. Исследователь также отмечает противоречие между индивидуальными и средовыми характеристиками (ожиданиями и требованиями среды). «Оно представляет собой эрозию в ценностях, настроении и воле — эрозию человеческой души» [72, с 55]

Т. Кокс и А. Гриффитс на основе анализа данных многочисленных исследований пытаются описать интегративную схему синдрома выгорания, куда они включают три регулярно повторяющихся в большинстве работ аспекта: сильная мотивация, неблагоприятная рабочая обстановка и использование человеком неадекватных копинговых стратегий [36].

Другой исследователь выгорания А. Гарден, основополагающим фактором выгорания считает эмоциональное истощение, а личностная отстраненность возникает только в некоторых случаях, избирательно в профессиях социального типа [74].

К. Чернисс определяет психическое выгорание как процесс, при котором проявляются отрицательные черты в поведении профессионала, как ответная [71].

Явление психического выгорания рассматривается с позиций стадийно-процессуального характера. М. Буриш выделяет 6 стадий выгорания: предупреждающая стадия; стадия снижения уровня собственного участия в рабочем процессе; стадия эмоциональных реакций; стадия деструктивного поведения; стадия психосоматических реакций; стадия разочарования. Базовой детерминантой выгорания М. Буриш также считает несоответствие между вкладом в работу и получаемым от нее результатом. Исходя из этого, можно сказать, что проблема психического выгорания широко освещена в зарубежной литературе. Но стоит отметить, что не только зарубежные психологи исследовали психическое выгорание, но и отечественные [70,61,69].

Проблема выгорания исследуется в отечественной науке начиная с 1980-х гг. Равноправно при этом используются такие термины, как «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание» и «психическое выгорание» [65].

Первоначально в отечественной психологии появился термин «эмоциональное сгорание», введенный Т.В. Форманюк. Т.В. Форманюк придерживается индивидуального подхода в описании психического выгорания. Исследуя проблему психического выгорания в профессии учителя, Т.В. Форманюк предлагает связывать исследование синдрома выгорания с исследованием наличия способностей к той или иной профессиональной деятельности [66].

В отечественной психологической науке в настоящее время, в работах по изучению данного феномена преобладает эмпирико-описательный характер. Проблема выгорания впервые встречается в работах Б.Г. Ананьева и носит постановочный характер, в котором он отметил наличие этого явления у людей, работающих в сфере профессий субъект — субъектного типа, без дальнейшего эмпирического подтверждения наблюдаемого феномена [3].

Представителем концептуальной теории выгорания в отечественной психологии является В.В. Бойко. По его мнению, эмоциональное выгорание — это выработанный личностью защитный механизм в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на стрессовые ситуации в профессиональной среде. Он понимает под синдромом психического выгорания выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избыточное психотравмирующее воздействие. В. В. Бойко рассматривает эмоциональное выгорание как профессиональную деформацию личности, которая возникает под воздействием ряда внешних и внутренних факторов. К внешним факторам относятся конфликтность «по вертикали» в организации, хронически напряженная психоэмоциональная деятельность, повышенная

ответственность за исполняемые функции и операции, неблагоприятная психологическая атмосфера. Внутренние причины «выгорания» — склонность к эмоциональной ригидности [8,9].

В отечественной психологии является рассмотрением синдрома «выгорания» в контексте профессионализации, особенно в исследованиях выгорания учителей. Например, Н. В. Мальцева рассматривает синдром психического выгорания как сложное структурно-динамическое образование, которое формируется в процессе педагогической деятельности и является негативным эффектом профессионализации» [36].

В своих исследованиях В.Е.Орел обнаружил, что в «общеметодологическом плане отсутствует определение места выгорания среди таких укоренившихся для психологии понятий, как «деятельность», «личность», «психические свойства», «психические процессы». По мнению автора, «упоминание о том, что выгорание представляет собой профессиональный феномен, абсолютно не означает четкого определения его статуса, а порождает новые проблемы, связанные с дифференциацией феномена выгорания от таких понятий, как «профессиональный кризис» и «профессиональная деформация» [46,с.78]. В результате проведения теоретических и эмпирических исследований В.Е. Орел отмечает, что «Влияние выгорания на личность профессионала заключается в проявлении ряда функциональных закономерностей. Эти закономерности носят как общий «сквозной» характер, проявляющийся на всех уровнях организации личности, так и могут быть специфическими для определенных ее сфер» [45,с .99].

Интересна точка зрения Ю.Г. Тихоновой, которая рассматривает специфику феномена психического выгорания в управленческой деятельности. Она выявляет факторы напряженности и повышенной стрессогенности профессиональной деятельности в современном обществе и выделяет три основных подхода к описанию выгорания: интерперсональный, индивидуальный и организационный, каждый из которых заслуживает

серьезного внимания. Проведя анализ работ, посвященных теме выгорания руководителей, Ю.Г. Тихонова установила, что исследования в данной области касаются, в основном, изучения факторов окружающей среды в возникновении выгорания [63].

Исходя из этого, в теоретических подходах к объяснению психического выгорания можно выделить направления:

1) Индивидуально-психологический подход: в нем подчеркивается характерное для некоторых людей несоответствие между слишком высокими ожиданиями от работы и действительностью, с которой им приходится сталкиваться ежедневно;

2) Социально-психологический: причиной феномена выгорания считается специфика самой работы в социальной сфере, отличающаяся большим количеством нагружающих психику неглубоких контактов с разными людьми;

3) Организационно-психологический: причина синдрома связывается с типичными проблемами личности в организационной структуре — недостатком автономии и поддержки, ролевыми конфликтами, не адекватной или недостаточной обратной связью руководства и отдельного работника и т. д.[41].

1.2. Психическое выгорание как синдром нарушения психологического здоровья у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми

Деятельность педагога относится к той сфере, в которой существует количество видов специальностей велико — учителя, педагоги дополнительного образования, логопеды, тренера и многие другие. На нынешний день более распространенной в отношении подверженности развитию психического выгорания считается специальность учителя. Между тем оригинальность конкретно-организационного содержания труда других

участников, предоставленного вида деловитости, указывает на специфичность формирования и становления самого синдрома [40]. Оказалось, что причиной для специальностей «субъект — субъектного» вида, выступают длительные, разнообразные и когнитивно-трудные ситуации общения с людьми, которые предъявляют высочайшие запросы к качеству общения (доверительности, мастерству, психологической стойкости и др.) и коммуникативной компетентности работников [41].

Педагог, работающий с умственно отсталыми детьми — особая педагогическая профессия, которая относится к профессиям «социального», «коммуникативного» или «помогающего» типа. Ежедневно педагог, работающий с умственно отсталыми детьми выступает для ребенка первым помощником, проводником в социум, источником справедливости и заботы, примером для подражания. Педагог, работающий с умственно отсталыми детьми должен уметь выстроить с детьми отношения доверия и взаимоуважения, которые служат основой для реализации развивающей, воспитательной и коррекционной задач, стоящих перед педагогом. В течение рабочего дня педагог регулярно встречается с непредвиденными и стрессовыми ситуациями, зачастую требующими от него не только педагогической грамотности, но и психологической осведомленности, артистического, дипломатического и таланта организатора, умения сохранять эмоциональное равновесие [42].

Согласно моделям деятельности, разработанным Е.М. Ивановой, Б.Ф. Ломовым, Г.В. Суходольским, В.Д. Шадриковым, психологическую структуру любой профессиональной деятельности образуют три составляющие:

- Типичные профессиональные функции и задачи;
- Конкретные виды деятельности и ситуации;
- Профессиональные действия, умения и навыки [47].

Остановимся на подробном рассмотрении вышеуказанных уровней структуры профессиональной деятельности педагога, работающего с умственно отсталыми детьми.

Целью деятельности педагога, работающего с умственно отсталыми детьми, является воспитание, коррекция и социальная адаптация детей с умственно отсталостью. В качестве предмета труда педагога выступают физическое и психическое развитие детей, а также их уровень социальной адаптации. Для реализации достаточно сложной цели воспитатель должен осуществлять ряд задач:

- Развивать познавательную активность детей;
- Развивать творческие способности детей;
- Развивать эмоционально-волевые и нравственные качества личности детей;
- Формировать требуемый уровень знаний, умений и навыков у детей для входа ребенка в социум.

Многообразие профессиональных задач решается педагогом, работающим с умственно отсталыми детьми, посредством различных видов деятельности:

- Организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие;
- Организации различных видов деятельности и общения детей;
- Организации занятий по основным и дополнительным общеобразовательным программам;
- Методического обеспечения образовательного процесса.

Основываясь на позиции системно-структурного анализа деятельности, Л.Г. Семущина в качестве основных выделяет следующие функции педагога: функции охраны жизни и здоровья детей, собственно педагогические функции, включающие планирование воспитательно-образовательной работы на основе программно-методических документов, и непосредственное осуществление

деятельности [51,62].

Е.А. Панько дополняет данный перечень и выделяет исследовательскую функцию, воспитательную и обучающую [47].

Обратимся к рассмотрению требований, предъявляемых к педагогам, работающих с умственно отсталыми детьми, к его личности: профессионально важным качествам, умениям и навыкам.

Е.А. Панько отмечает, что структурными компонентами педагогической деятельности, в т.ч. и деятельности педагога, работающего с умственно отсталыми детьми, являются выделенные Н.В. Кузьминой такие тесно взаимосвязанные функциональные компоненты, как гностический, конструктивный, организаторский, коммуникативный и проектировочный.

Гностический компонент связан со сферой знаний педагога об особенностях личности детей, своей личности, средств педагогического общения и деятельности. Конструктивный компонент отражает особенности конструирования педагогом собственной деятельности и деятельности детей с учетом ближайших целей обучения и воспитания. Организаторский компонент определяет умения педагога организовывать как собственную деятельность, так и деятельность детей. Коммуникативный компонент характеризует специфику взаимодействия педагога с ребенком. Проектировочный компонент включает в себя перспективные цели обучения и воспитания, а также стратегии и способы их достижения [23,47].

А.К. Маркова на основании исследований педагогических способностей, проведенных Н.В. Кузьминой, предлагает выделить три большие группы способностей педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми:

- Перцептивно-рефлексивные, определяющие возможность проникновения педагога в индивидуальное своеобразие личности ребенка и понимание самого себя (эти способности являются ведущими);
- Проективные, конструктивные, управленческие способности, связанные с умением воздействовать на другого человека;

- Педагогические способности, являющиеся основой для формирования педагогических умений, которые, в свою очередь, обеспечивают эффективность деятельности [37,50].

Как уже было отмечено ранее, один из структурных компонентов деятельности педагога, работающего с умственно отсталыми детьми — коммуникативный. По мнению Е.А. Панько и Я.Л. Коломинского, именно он лежит в основе данного вида деятельности, поскольку любая педагогическая ситуация, возникающая в психоневрологическом интернате, решается именно в процессе общения с ребенком.. Е.А. Панько и Я.Л. Коломинский указывают следующие умения и качества, необходимые педагогу, работающему с умственно отсталыми детьми для эффективного педагогического общения.

1. Умение легко и быстро устанавливать контакт с детьми в процессе взаимодействия.

2. Способность проявить сопереживание к детям, эмпатия.

3. Умения понять детскую группу, определить её доминирующие качества.

4. Умение понять конкретного ребенка, учитывать его возрастные и индивидуальные особенности.

5. Способность проявить педагогический такт.

6. Умение проявить внимание ко всем детям и к каждому ребенку в отдельности.

7. Умение управлять своим поведением, психологическим состоянием, проявлять терпимость в общении, сохранять спокойствие и разум даже в ситуациях, вызывающих раздражение.

8. Умение регулировать отношения в группе, разрешать детские конфликты, предотвращать их.

9. Умение своевременно проявить гибкость в общении.

10. Владение речью.

11. Эмоциональная устойчивость.

12. Умение использовать игру как средство общения с детьми.

13. Владение мимикой и пантомимой.

14. Умение использовать искусство как средство общения.

15. Умение применять шутку, юмор в общении [23,43,47].

Логика рассмотрения выгорания как социального явления требовала комплексного анализа взаимодействия внешних и внутренних факторов, что нашло отражение в подходе К. Маслач. Данный подход основан на идее взаимодействия личностных и ситуационных факторов возникновения выгорания. Здесь выгорание рассматривается как результат несоответствия между особенностями личности и параметрами работы. Независимо от типа профессиональной деятельности авторы предлагают шесть сфер несоответствия.

1. Несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами (предъявление повышенных требований к личности и ее возможностям).

2. Несоответствие между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в своей работе, определять способы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность, и жесткой и нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности и контролем за ней (результатом которой является возникновение чувства бесполезности деятельности и потеря ответственности за нее).

3. Несоответствие работы и личности ввиду отсутствия вознаграждения, что переживается работником как непризнание его труда.

4. Несоответствие личности и работы ввиду потери чувства положительного взаимодействия с другими людьми (наиболее деструктивным элементом в обществе являются постоянные и нерешаемые конфликты между людьми, которые продуцируют постоянное чувство фрустрации и враждебности и уменьшают вероятность социальной поддержки).

5. Несоответствие между личностью и работой вследствие отсутствия представления о справедливости на работе. Справедливость обеспечивает

признание и закрепление самооценки работника.

б. Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы [75].

Данный подход представляется перспективным, поскольку позволяет найти совокупное влияние различных факторов в каждом конкретном случае выгорания, обеспечить адекватные превентивные меры и перейти от рассмотрения выгорания к его устранению.

В целом, можно выделить две группы факторов, влияющих на психическое выгорание педагогов — личные качества и организационные факторы:

1) Личные качества:

- Личностная выносливость — способность личности осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Педагоги, владеющие активной тактикой сопротивления стрессу, имеют низкий уровень выгорания;

- Тревожность как личная особенность имеет очень тесные связи с выгоранием;

- Обнаружена связь между синдромом психического выгорания и «локусом контроля». Если человек в большинстве случаев возлагает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями, то это показывает наличие у него внутреннего локуса контроля. Если же он имеет тенденцию складывать ответственность за все внешним факторам, находя причины в других людях, в окружающей среде, в судьбе или случае, то это свидетельствует о наличии у него внешнего локуса контроля;

- Лица, предъявляющие слишком высокие требования к себе, наиболее подвержены развитию синдрома психического выгорания.

- Более подвержены синдрому психического выгорания люди, обладающие следующими личностными качествами: эмпатия, гуманность,

мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность.

2) Организационные факторы:

- Развитию выгорания может содействовать неопределенность или недостаток ответственности. С другой стороны самостоятельность и независимость педагог в своей деятельности, возможность принимать ответственные решения является важным моментом, негативно воздействующим на выгорание;

- Синдром психического выгорания прочно связан с тем, что работа требует исключительной продуктивности или соответствующей подготовки;

- Синдром психического выгорания связывают с тем, что характер руководства со стороны вышестоящих может не соответствовать содержанию работы;

- Регулярные повышенные нагрузки, сверхурочная работа повышает шансы развития выгорания;

- Существует связь между продолжительностью рабочего дня и выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг с другом;

- Огромную роль играет социальная поддержка со стороны коллег: специальных педагогов, руководителей, семьи, друзей. Особенно значимой является поддержка администрации;

- Большое значение имеет стимулирование. Важно соотношение вознаграждения с собственным затраченным трудом и трудом своих коллег, что обозначается как справедливость;

- Содействуют возникновению выгорания непосредственный глубокий контакт с воспитанниками и острота их проблем, характер диагностируемого нарушения у учащихся.

Исходя из этого, можно выделить два компонента психического выгорания — эмоциональное выгорание, связанное с личностными

факторами выгорания, и профессиональное выгорание, связанное с организационными факторами [11,13,25,35].

Синдром психического выгорания включает в себя три основные составляющие, выделенные К. Маслач: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Личностная отстраненность предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В педагогической сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к детям. Общение с ними становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Редукция профессиональных достижений — это возникновение у педагогов чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней [38].

В нашем исследовании, мы разработали модель психического выгорания:



Рис.1. Модель психического выгорания

На модели мы можем видеть, что психическое выгорание состоит из двух компонентов: уровня психических свойств и уровня социально-психологических свойств. В свою очередь, в контексте изучаемой проблемы, под уровнем психических свойств, мы понимаем эмоциональное истощение (выгорание), а под уровнем социально-психологических свойств, профессиональное выгорание. Для отечественных исследователей такая модель рассмотрения психического выгорания нова. В отечественной литературе принято считать одним и тем же явлением как синдром эмоционального выгорания, так и синдром профессионального выгорания, также нет отличий в литературе упомянутых выше синдромов от синдрома психического выгорания.

На наш взгляд, важно рассмотреть структуру психического выгорания. Дж. Гринберг выделяет пять стадий формирования психического выгорания.

1. «Медовый месяц»: работник обычно поглощен своей работой, она полностью устраивает его, относится к ней с энтузиазмом, однако, если возникает много стрессов в рабочей ситуации, деятельность начинает приносить все меньшее удовлетворение, работник становится менее активным.

2. «Недостаток топлива»: появляются усталость, апатия, бессонница; при недостаточном стимулировании работник быстро теряет интерес к труду или к работе в конкретной организации; результативность его трудовой деятельности становится очень низкой, возможны нарушения трудового распорядка и пренебрежение своими профессиональными обязанностями. Однако, при достаточном мотивировании работник может с энтузиазмом выполнять свои обязанности за счет внутренних ресурсов, но при этом будет наноситься ущерб его здоровью .

3. Хронические симптомы: регулярная работа без отдыха (трудоголизм) приводит к физическому истощению и подверженности заболеваниям, постоянная раздражительность, агрессии и подавленности,

«загнанности и угол». Возникает переживание постоянной нехватки времени.

4. Кризис: развиваются хронические заболевания, что приводит к частичной или полной утрате трудоспособности. Усиливается неудовлетворенность эффективностью работы и качеством жизни.

5. «Пробивание стены»: физические и психологические проблемы переходят и острую форму и могут спровоцировать возникновение опасных заболеваний. Продолжение карьеры оказывается пол угрозой [15].

Важное место занимают исследования психического выгорания В.В. Бойко. Он выделяет три фазы психического выгорания, и соответствующие этим фазам симптомы.

1. Треножное напряжение; переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; ощущение «загнанности в клетку»; тревога и депрессия.

2. Резистенция: неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование; эмоционально — нравственная дезориентация; экономия эмоций; редукция профессиональных обязанностей.

3. Истощение: эмоциональный дефицит; эмоциональная отстраненность; личностное отстранение; психосоматические и психовегетативные нарушения [8, 9].

Современная психология выделяет множество признаков, связанных с синдромом психического выгорания, причем, проявляемых на фоне других сходных отклонений: синдрома длительных психологических нагрузок, синдрома хронической усталости, которые очень часто сопряжены синдромом выгорания.

Рассмотрим симптомы психического выгорания. Попытку классифицировать многообразие симптомов выгорания предпринимали зарубежные исследователи В. Шауфели и Д. Энзиман. Предложенная классификация построена по двум основаниям: характер сферы индивида и уровень проявления симптома.

1. Аффективные симптомы выгорания

На индивидуально-психологическом уровне симптомы проявляются в депрессивном, мрачном настроении. Общий пессимистический настрой и упадок духа сохраняются независимо от воздействия различных факторов. Эмоциональные и физические ресурсы человека находятся на грани полного истощения в связи с большими затратами энергии на преодоление стрессовых воздействий. Снижение уровня эмоционального контроля ведет к развитию чувства тревоги и нервозности.

На межличностном уровне наблюдается раздражительность, чрезмерная чувствительность к воздействиям социальной среды. Появляется эмоциональная черствость к окружающим людям, которая может сопровождаться вспышками раздражительности и гнева.

На организационном уровне анализа у профессионала отмечается ощущение дискомфорта и чувство неудовлетворенности работой.

2. Когнитивные симптомы выгорания

На индивидуально-психологическом уровне когнитивные симптомы связаны с нарушением протекания психических процессов и функций (снижение концентрации внимания, забывание информации, появление ошибок в устной и письменной речи, ригидность и схематичность мышления, тенденция к уходу от активного разрешения проблем в мир фантазий и грез).

На уровне межличностных контактов симптомами выгорания выступают циничное и негуманное восприятие профессионалом своих клиентов, формирование представлений о себе как о непогрешимой и во всем правой личности.

На организационном уровне возникают отрицательно окрашенные представления о коллегах и руководстве, излишне критичное и даже агрессивное отношение к окружающим.

3. Мотивационные симптомы выгорания

На индивидуально-психологическом уровне симптомами выступают потеря смысла выполняемой работы и её значимости, деморализация.

Межперсональный уровень личности характеризуется потерей интереса к реципиентам (клиентам, пациентам, ученикам и т.д.), безразличием к их нуждам и нежеланием решать их проблемы, появлением меркантильных интересов.

На организационном уровне симптомы заключаются в отсутствии желания работать, брать на себя ответственность и инициативу.

4. Поведенческие симптомы

На индивидуально-психологическом уровне наблюдается повышение общего уровня возбуждения: неусидчивость, гиперактивность, неспособность концентрироваться на чем-либо. Поведение может отличаться как импульсивностью, так и нерешительностью.

Межличностный уровень характеризуется двумя формами поведения. С одной стороны, наблюдается агрессивное поведение по отношению к окружающим, что порождает конфликты на работе и в личной жизни. С другой стороны, может иметь место тенденция к социальной изоляции, избеганию контактов с людьми.

На организационном уровне поведение отличается уменьшением продуктивности, несоблюдением трудовой дисциплины, отсутствием творческой инициативы и безразличием к выполнению профессиональных обязанностей.

5. Физические симптомы включают в себя:

- Неопределенные жалобы на физический дистресс (головные боли, мышечные и суставные, сексуальные расстройства, нарушения сна, изменение веса, общая усталость);
- Психосоматические заболевания (расстройства желудочно-кишечного тракта и сердечно-сосудистые заболевания);
- Отдельные физиологические реакции (повышение давления, высокий уровень холестерина и т.д.) [33,39].

Исследования показывают, что высокий уровень развития выгорания встречается у значительной части педагогов, работающих с умственно

отсталыми детьми, и способен привести их к профессиональной деформации [30].

Педагоги с высоким уровнем психического выгорания оказывают негативное влияние на формирование эмоционального отношения к ним со стороны учащихся с особыми образовательными потребностями и привлекательности для детей школьной ситуации в целом.

Установлено, что значительный процент педагогов подвергается психическому выгоранию; хотя бы один из симптомов психического выгорания сформирован у 70% педагогов; одна из стадий у 22%. Также показано, что высокая степень выгорания по шкале редукции личных достижений присутствует у 27% педагогов, по шкале эмоционального истощения — у 25%, по шкале деперсонализации — у 17% [6].

Исследователи выявили, что среди учителей специальных (коррекционных) образовательных учреждений достаточно часто наблюдаются симптомы выгорания. В частности, 41% специальных педагогов характеризуются сниженным эмоциональным фоном, равнодушием, эмоциональным перенасыщением-опустошенностью и усталостью. У каждого третьего учителя в данной профессиональной среде (33,5%) обнаружены деформации отношений с другими людьми: негативизм, циничность установок и чувств по отношению к детям с особыми нуждами, коллегам по работе и др. 39,9% учителей-дефектологов негативно оценивают себя, свои профессиональные достижения и успехи [7, 30].

При изучении уровней психического здоровья не удалось выявить достоверных различий – во всех группах подавляющее большинство педагогов имели доклинические формы психических нарушений — психодезадаптационные состояния: 72,8 % педагогов городских общеобразовательных школ, 68 % педагогов сельских общеобразовательных школ и у 74 % педагогов коррекционных школ [32].

Общими факторами-детерминаторами психического выгорания для рассматриваемых групп педагогов являются индивидуально-личностные

особенности: «открытость», «беспечность» и «потребность в выполнении общественно-значимой работы» [22,31].

Исследователи выяснили, что в основе механизмов развития психического выгорания рассматриваемых профессий, помимо общих, лежат специфические факторы индивидуально-личностного и организационного плана. Для воспитателей ключевую роль играет мотивационная составляющая деятельности, обеспечивающая наличие баланса между личным вкладом в профессиональную деятельность и получаемым в итоге вознаграждением. Для учителей ведущими детерминантами психического выгорания выступают личностные черты, определяющие эмоциональную устойчивость педагога перед возникающими стрессовыми ситуациями, особенно перед конфликтами [34].

Кроме того, исследования показывают, что коррекционно-профилактическая работа помогает людям избавиться от синдрома психического выгорания.

В результате проведения коррекционно-профилактической программы удалось снизить показатели профессионального выгорания и зафиксировать положительные изменения в статусе и структуре эго-идентичности и рефлексивности. Изменения в экспериментальной группе подтверждены статистическими методами. Динамика исследуемых показателей в контрольной и экспериментальной группах подтверждает данные результаты [41].

В результате формирующего эксперимента у педагогов произошли значимые изменения в уровне тревожности: в экспериментальной группе (ЭГ) среднее значение понизилось на 4,83 балла, в степени истощенности жизненных сил среднее значение понизилось на 2,26 балла. Так же в результате формирующего эксперимента у педагогов выявлена более активная позиция и адаптивность, повысилась уверенность в себе, решительность и ответственность, снизились тревожность и боязливость [67].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

- Знание стадий и факторов синдрома профессионального выгорания позволит учителям более серьезно относиться к своевременной профилактике развития этого синдрома.
- Профилактика должна быть комплексной, психологической, организационной, направленной на коррекцию нарушений психического состояния и, при необходимости, на улучшение психологического климата в коллективе, оптимизацию труда педагога.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ I

При рассмотрении вопроса о содержании и структуре феномена выгорания было констатировано, что это сложное интегральное образование, имеющее собственную структурную организацию, во многом определенную характером профессиональной деятельности. Переход с аналитического уровня, описывающего статистические связи отдельных особенностей личности и выгорания, на уровень структурный предполагает анализ различий в степени выгорания у представителей различных профессий и работников разных видов деятельности внутри одной профессиональной сферы.

Существует три подхода к психическому выгоранию: 1) индивидуально - психологический подход: в нем подчеркивается характерное для некоторых людей несоответствие между слишком высокими ожиданиями от работы и действительностью, с которой им приходится сталкиваться ежедневно; 2) социально - психологический: причиной феномена выгорания считается специфика самой работы в социальной сфере, отличающаяся большим количеством нагружающих психику неглубоких контактов с разными людьми; 3) организационно - психологический: причина синдрома связывается с типичными проблемами личности в организационной структуре - недостатком автономии и поддержки, ролевыми конфликтами, не адекватной или недостаточной обратной связью руководства и отдельного работника и т.

Модель психического выгорания включает в себя два компонента: психический (эмоциональное выгорание) и психолого-социальный (профессиональное выгорание). Существуют факторы, влияющие на психическое выгорание: личностные и организационные факторы. Структурными компонентами педагогической деятельности, в являются выделенные Н.В. Кузьминой такие тесно взаимосвязанные функциональные

компоненты, как гностический, конструктивный, организаторский, коммуникативный и проектировочный. Выгорание рассматривается как результат несоответствия между особенностями личности и параметрами выполняемой деятельности. Комплексная профилактика симптома психического выгорания дает значительные результаты.

ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ, РАБОТАЮЩИХ С УМСТВЕННО ОТСТАЛЫМИ ДЕТЬМИ

2.1 Организация и методы исследования

А) Организация исследования.

Исследование проводилось с целью выявления особенностей психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условиях Психоневрологического интерната.

Объект исследования — психическое выгорание педагогов.

Предмет исследования — особенности психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.

Исследование проводилось поэтапно. На первом этапе был произведен теоретический анализ литературы в результате которого было выявлено, что педагоги, работающие с умственно отсталыми детьми наиболее подвержены психическому выгоранию. А также было выявлено, что психическое выгорание раскладывается на компоненты: эмоциональное выгорание и профессиональное выгорание. В соответствии с гипотезой — проявление и интенсивность психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, детерминировано особенностями профессиональной деятельности, были выявлены следующие исследовательские задачи:

- 1) Вывить удовлетворенность трудом коллектива;
- 2) Выявить уровень психического выгорания;
- 3) Выявить уровень эмоционального выгорания;
- 4) Выявить фазы и симптомы психического выгорания.

На втором этапе исследования проводился сбор эмпирических данных. Для этого был использован метод тестирования. Была разработана инструкция по заполнению методик (Приложение А). Использовались

следующие методики: «Интегральная удовлетворенность трудом» [52] (Приложение Б), «Определение психического выгорания» А.А. Руковишникова [44], (Приложение В), «Синдром эмоционального выгорания» Н.В. Водопьяновой [18] (Приложение Г), «Методика диагностики профессионального выгорания» Е.П. Ильина [24], (Приложение Д). Для опроса педагогов, была разработана интегративная методика, которая включает в себя все четыре методики. Было опрошено 52 педагога одного из интернатов города.

На третьем этапе исследования была проведена обработка данных с использованием программы SPSS. Для обработки данных использовалась дескриптивная статистика, критерий U Манна-Уитни, корреляционный анализ. [59]

На четвертом этапе, в соответствии с полученными данными, была разработана программа профилактики психического выгорания.

Б) Методики эмпирического исследования.

В исследовании была использована методика «Интегральная удовлетворенность трудом», которая позволила выявить уровни удовлетворенности трудом в коллективе. Методика отражает благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие. В данном опроснике предлагается оценить насколько верно или неверно для респондента каждое из восемнадцать утверждений [52].

Для выявления психического выгорания была использована методика «Определение психического выгорания» А.А. Руковишникова. Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности. Опросник содержит в себе

72 вопроса, связанных с переживаниями на работе. Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ).

Психоэмоциональное истощение — процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление — специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация — уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми [44].

Для выявления уровня эмоционального выгорания был использован опросник «Эмоциональное выгорание», который был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие — по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем человек оценивает свои возможности и достижения,

меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания. Существуют различные вариации опросников — для врачей, менеджеров, руководителей среднего звена и др. В нашем исследовании использовалась вариация опросника для учителей и преподавателей высшей школы [18].

Для выявления основных симптомов профессионального выгорания использовалась методика «Методика диагностики профессионального выгорания» Е.П. Ильина. В данной методике предлагается ответить на 84 вопроса, связанных с психической усталостью человека, длительное время выполняющего одну и ту же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации (т. е. — к равнодушию). Респондентам предлагается выразить согласие или несогласие с утверждениями. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания» Методика позволяет выявить сформированность двенадцати основных симптомов психического выгорания, а также сформированность трех фаз психического выгорания.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение» [24].

Таким образом, мы можем представить эмпирические результаты исследования.

2.2 Особенности психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми

Целью нашего исследования является выявление особенностей психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми.

В соответствии с этим, нами было опрошено 52 педагога Психоневрологического интерната для детей г. Красноярска, в возрасте от 24-х до 50-ти лет.

Для выявления уровня удовлетворенности трудом, нами была применена методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин.). Опишем полученные результаты (см.таблицу 1), (Приложение Е).

Таблица 1

Показатели удовлетворенности трудом, сводная таблица по методике «Интегральная удовлетворенность трудом

Уровень общей удовлетворенности трудом	Человек	Показатель в %
средний	22	41%
низкий	30	55%

Результаты, приведенные в таблице 1, свидетельствуют о том, средний уровень удовлетворенности трудом выявлен у 41% (22 человека) педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условиях психоневрологического интерната, и у 55% (30 человек) педагогов психоневрологического интерната выявлен низкий уровень удовлетворенности трудом. Соответственно полученным данным, выделим три группы педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условиях психоневрологического интерната:

1. Педагоги со средним уровнем удовлетворенности трудом — 41% (22 человека);

2. Педагоги с низким уровнем удовлетворенности трудом — 55% (30 человек).

Также, были обнаружены статистически значимые различия в группах по всем вышеперечисленным показателям (см. таблица 2), (Приложение Е).

Таблица 2

Критерий U Манна-Уитни по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»

№ п/п	Показатель уровня удовлетворенности трудом	Средний балл		Критерий U Манна-Уитни	Показатель критерия
		Педагоги со средней удовлетворенностью трудом	Педагоги с низкой удовлетворенностью трудом		
1.	интерес к работе	3,20	3,13	216,0	0,021
2.	удовлетворенность достижениями в работе	1,90	1,27	197,5	0,017
3.	удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	2,00	2,70	225,0	0,034
4.	удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	2,20	1,67	228,5	0,041
5.	уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,00	1,27	221,5	0,032
6.	предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,90	1,10	230,0	0,05
7.	профессиональная ответственность	0,90	,63	217,5	0,027
8.	удовлетворенность условиями труда	1,73	2,45	228,5	0,37

Результаты, приведенные в таблице 2, говорят нам о том, что по показателям удовлетворенности трудом в группе со средним уровнем и с низким уровнем обнаружены статистически достоверные различия на уровне $P < 0,05$. Были обнаружены статистически достоверные различия на уровне $P < 0,05$ по показателям: интерес к работе, удовлетворенность достижениями

в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, профессиональная ответственность, удовлетворенность условиями труда.

Рассмотрим показатели удовлетворенности трудом (см.рис.2), (Приложение Е).



Рис.2. Показатели удовлетворенности трудом (в баллах) по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»

Результаты на рисунке 2 показывают нам, что существует разница в показателях удовлетворенности трудом с низким и высоким уровнем.

В группе педагогов со средним уровнем удовлетворенности трудом такой показатель как «интерес к работе» низкий (3,2), удовлетворенность достижениями в работе находится на среднем уровне (1,9), удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками находится на низком уровне (2), взаимоотношениями с руководством находится на низком уровне (2,2), уровень притязаний к профессиональной деятельности в группе

со средней удовлетворенностью трудом — средний (2), предпочтение выполняемой работы зарплате находится на среднем уровне (1,9), профессиональная ответственность находится на среднем уровне (0,9), удовлетворенность условиями труда в группе со средней удовлетворенностью трудом, находится на высоком уровне (2,45).

Таким образом, педагогам со средним уровнем удовлетворенностью трудом характерно отсутствие интереса к выполняемой ими работе, сниженным уровнем удовлетворенности достижениями в работе, отсутствие положительных отношений с сотрудниками и руководством, низкий уровень стремлений чего—либо добиться в своей профессиональной деятельности. Педагоги склонны выбирать высокий заработок, а не работу, которая будет им интересна. В данной группе педагогов снижена профессиональная ответственность, педагоги не удовлетворены условиями труда.

В группе с низкой удовлетворенностью трудом, мы выявили следующие показатели: интерес к работе низкий (3,13), низкий уровень удовлетворенностью достижениями в работе (1,27), удовлетворенность отношениями с сотрудниками — находится на среднем уровне (2,7), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством — низким уровне (1,67), уровень притязаний в профессиональной деятельности — низкий (1,27), предпочтений выполняемой работы зарплате — на низком уровне (1,1), профессиональная ответственность — находится на низком уровне (0,63), низкая удовлетворенность трудом.(1,73).

Таким образом, мы выявили, что педагогам, с низкой удовлетворенностью трудом присуще отсутствие интереса к выполняемой работе, неудовлетворенность своими рабочими достижениями, нейтральные отношения с коллегами, плохие отношения с руководством, отсутствие стремлений в профессиональной деятельности. Педагогам данной группы свойственно полностью отказываться от интересной работы в пользу

высокого заработка, отсутствие профессиональной ответственности и полная неудовлетворенность трудом.

Исходя из выше сказанного, мы можем сделать вывод, что уровень удовлетворенности трудом в двух группах имеет разную природу. Ведущими показателями в группе со средней удовлетворенностью трудом, мы считаем — низкую удовлетворенность достижениями в работе, отрицательные отношения с руководством, высокую удовлетворенность условиями труда. Несмотря на то, что все показатели в группе педагогов с низкой удовлетворенностью трудом низкие, мы выявили ведущие показатели — отсутствие интереса к работе, низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности, отсутствие удовлетворенности своими достижениями, предпочтение высокого заработка интересной работе, низкий уровень профессиональной ответственности.

Для выявления уровня психического выгорания нами была использована методика А.А. Руковишникова «Определение психического выгорания» (Приложение Б). Данная методика позволяет выявить личностные компоненты психического выгорания — психоэмоциональное истощение, личностное отстранение, профессиональная мотивация. Опишем полученные данные (см. рис.3), (Приложение Ж).

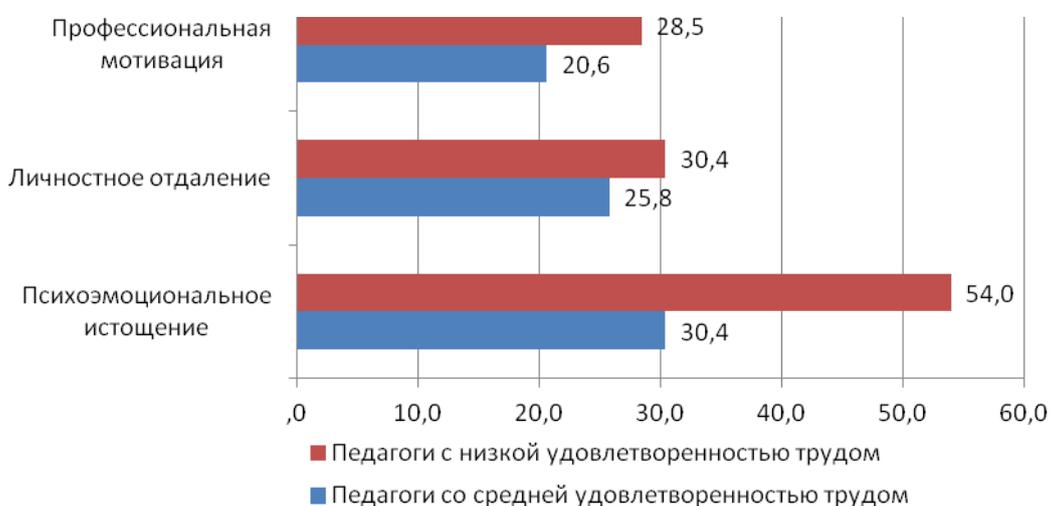


Рис. 3. Личностные компоненты психического выгорания (средний балл) по методике «Определение психического выгорания»

На рисунке 3 мы видим, что имеются различия между группой со средним уровнем удовлетворенности трудом и с группой с низкой удовлетворенностью трудом.

Уровень компонента «психоэмоционального истощения в группе со средней удовлетворенностью трудом — средний (30,4) Это означает, что на межличностном уровне в коллективе проявляется раздражительность, агрессивность, чувствительность к оценкам других. На личностном уровне проявляется сниженная эмоциональная толерантность, появляется тревожность. На мотивационном уровне проявляется нежелание идти на работу, желание скорее окончить рабочий день.

Уровень компонента «личностное отдаление» в группе со средней удовлетворенностью трудом — средний (25,8). У педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условия психоневрологического интерната, на межличностном уровне проявляется нежелание контактировать с людьми, циничное и негативное отношение к людям. На личностном уровне начинает проявляться критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. На мотивационном уровне проявляется снижение включенности в работу и дела других людей, появляется безразличие к своей карьере.

Уровень компонента «профессиональная мотивация» в группе со средней удовлетворенностью трудом — средний (20,6). Средний уровень данного компонента означает, что на межличностном уровне проявляется неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе. На личностном уровне проявляется заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом, чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи. На мотивационном уровне проявляется снижение потребности в достижениях.

В группе с низкой удовлетворенностью трудом уровень личностного компонента «психоэмоциональное истощение» — крайне высокий (54). Это

означает, что на межличностном уровне в коллективе высокий уровень раздражительности, педагоги проявляют агрессию, в тоже время чувствительны к оценкам других. На личностном уровне проявляется отсутствие эмоциональной толерантности, высокий уровень тревожности. На мотивационном уровне проявляется сильное и стойкое нежелание идти на работу, желание скорее окончить рабочий день.

Уровень компонента «личностное отдаление» в группе с низким уровнем удовлетворенности трудом — средний (30,4). У педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условия психоневрологического интерната, на межличностном уровне проявляется нежелание контактировать с людьми, циничное и негативное отношение к людям. На личностном уровне проявляется очень критичное отношение к окружающим и не критичность в оценке самого себя. На мотивационном уровне педагогам характерно очень низкое включенности в работу и дела других людей, появляется безразличие к своей карьере.

В группе с низким уровнем удовлетворенности трудом уровень профессиональной мотивации — высокий (28,5). Высокий уровень данного компонента означает, что на межличностном уровне проявляется сильная неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе. На личностном уровне проявляется крайне низкая самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом, чувство отсутствия профессиональной эффективности и отдачи. На мотивационном уровне проявляется отсутствие потребности в достижениях.

Таким образом, были выявлены доминирующие компоненты в каждой группе. Так, в группе со средней удовлетворенностью трудом и с низкой удовлетворенностью трудом, доминирующий компонент — психоэмоциональное истощение. В группе с низкой удовлетворенностью трудом, также можно назвать доминирующим компонентом — профессиональная мотивация.

Также, были обнаружены статистически значимые различия в группах по всем вышеперечисленным критериям (см.таблица. 3), (Приложение Ж).

Таблица 3

Критерий U Манна-Уитни личностных компонент по методике
«Определение психического выгорания»

№ п\п	Личностные компоненты	Среднее значение		Критерий U Манна- Уитни	Показат ель критери я
		Педагоги со средней удовлетворенн остью трудом	Педагоги с низкой удовлетвореннос тью трудом		
1.	Психоэмоциональное истощение	30,4	54,0	218,0	0,037
2.	Личностное отдаление	25,8	30,4	225,5	0,041
3.	Профессиональная мотивация	20,6	28,5	209,0	0,021

Результаты, приведенные в таблице 3, говорят нам о том, что по личностным компонентам в группе со средней и с низкой удовлетворенностью трудом были обнаружены статистически достоверные (значимые) различия на уровне $p < 0,05$. Были обнаружены статистически значимые различия по следующим критериям: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация.

Исходя из уровней критериев личности, мы можем определить общий уровень психического выгорания (см. таблица 4).

Таблица 4

Уровень психического выгорания (проценты) по методике
«Определение психического выгорания»

Уровень психического выгорания	Группа со средней удовлетворенностью трудом		Группа с низкой удовлетворенностью трудом	
	Количество человек	Показатель в %	Количество человек	Показатель в %
средний	20	91%	2	7%
высокий	2	9%	18	60%
крайне высокий	—	—	10	34%

Результаты в таблице 4 говорят нам о том, что в группе со средней удовлетворенностью трудом, был выявлен средний уровень психического выгорания — 91% (20 человек), высокий уровень психического выгорания — 9% педагогов (2 человека), крайне высокий уровень не был выявлен.

В группе с низким уровнем удовлетворенности трудом, был выявлен средний уровень психического выгорания — 7% (2 человека), высокий уровень психического выгорания — 60% (18 педагогов), также был выявлен крайне высокий уровень психического выгорания — 34% (10 человек).

Таким образом, мы можем сказать, что в группе со средней удовлетворенностью трудом присущ как средний уровень психического выгорания, так и высокий. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ низкий, высокий и крайне высокий уровень психического выгорания.

Далее в нашем исследовании была применена методика П.В. Водопьяновой «Опросник эмоциональное выгорание» с целью определения уровня эмоционального выгорания в каждой группе.

Для определения уровня эмоционального выгорания в методике предусмотрено 3 субшкалы — эмоциональное истощение, цинизм и профессиональная успешность. Опишем полученные данные (см. рис.4), (Приложение 3).



Рис. 4. Показатели (средний балл) по субшкалам по Методике «Опросник эмоциональное выгорание» (П.В. Водопьянова)

На рисунке 4 мы видим, что имеются различия между группой со средним уровнем удовлетворенности трудом и с группой с низкой удовлетворенностью трудом.

И так, в группе со средним уровнем удовлетворенности трудом, показатели по субшкале «эмоциональное истощение» находится на среднем уровне (20,3). Средний уровень эмоционального истощения можно охарактеризовать следующим образом: ощущение эмоционального перенапряжения, чувство опустошенности.

Показатель по субшкале «цинизм» в группе со средним уровнем удовлетворенности трудом находится на среднем уровне (6,5). Данный критерий проявляется в процессе общения в виде частичной утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности («Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство»). Контакты с коллегами становятся формальными, обезличенными.

Рассмотрим показатели по субшкале «профессиональная успешность»: в группе со средней удовлетворенностью трудом профессиональная

успешность находится на высоком уровне (25,8) Это означает, что у данных педагогов проявляются попытки облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Одним из примеров такого упрощения является недостаток элементарного влияния к учащимся и коллегам.

В группе с низкой удовлетворенностью трудом показатель «эмоциональное истощение» находится на высоком уровне (29,5). Высокий уровень эмоционального истощения можно охарактеризовать следующим образом: ощущение эмоционального перенапряжения, чувство опустошенности, усталости, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Происходит потеря интереса к работе.

Показатель по субшкале «цинизм», находится на высоком уровне (12,5). Данный критерий проявляется в процессе общения в виде утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности, исключительно формальными контактами с коллегами, конфликтами в коллективе.

Профессиональная успешность находится на очень высоком уровне (13,3). Это означает, что у данных педагогов склонны очень часто избегают обязанностей, требующих эмоциональных затрат.

Кроме того, нами были выявлены субшкалы, которые являются ведущими. Как в группе со средней удовлетворенностью трудом, так и в группе с низкой удовлетворенностью трудом, ведущей субшкалой является профессиональная успешность.

Также, были обнаружены статистически значимые различия в группах по всем вышеперечисленным показателям (см. табл. 5), (Приложение 3)

Таблица 5

Уровень статистической значимости по субшкалам по методике «Опросник эмоциональное выгорание» (П.В. Водопьянова)

№ п/п	Субшкалы	Средний балл		Критерий U Манна-Уитни	Показатель критерия
		Педагоги со средней удовлетворенности	Педагоги с низкой удовлетворенности		

		нностью трудом	остью трудом		
1.	эмоциональное истощение	20,3	29,5	228,5	0,043
2.	цинизм	6,5	12,5	221,0	0,039
3.	профессиональная успешность	25,8	13,3	215,0	0,022

Результаты, приведенные в таблице 5, говорят нам о том, что по субшкалам в группе со средней удовлетворенностью трудом и в группе с низкой удовлетворенностью трудом обнаружены статистически достоверные (значимые) различия на уровне $p < 0,05$. Были обнаружены достоверные различия по субшкалам: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональная успешность.

Исходя из уровня по субшкалам, мы можем определить общий уровень эмоционального выгорания в двух группах — со средней удовлетворенностью трудом и с низкой удовлетворенностью трудом (см. таблица 6), (Приложение 3).

Таблица 6

Уровень эмоционального выгорания (проценты) по методике
«Опросник эмоциональное выгорание»

Уровень эмоционального выгорания	Группа со средней удовлетворенностью трудом		Группа с низкой удовлетворенностью трудом	
	Количество педагогов	%	Количество педагогов	%
средний	18	82%	—	—
высокий	4	18%	20	66%
крайне высокий	—	—	10	34%

Результаты, приведенные в таблице 3.2, говорят нам о том что, средний уровень эмоционального выгорания — 82% (18 человек) присущ педагогам группы со средней удовлетворенностью трудом. В группе со средней удовлетворенностью трудом высокий уровень эмоционального выгорания лишь у 20% педагогов (4 человека), крайне высокий уровень не был выявлен.

В группе с низкой удовлетворенностью трудом высокий уровень эмоционального выгорания присущ 66% (20 педагогов). Так же в группе с

низкой удовлетворенностью трудом также был выявлен крайне высокий уровень эмоционального выгорания — 34% (10 человек), средний уровень эмоционального выгорания не был выявлен.

Таким образом, мы можем сказать, что в группе со средней удовлетворенностью трудом присущ как средний уровень эмоционального выгорания, так и высокий. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ высокий и крайне высокий уровень эмоционального выгорания.

Для того чтоб выявить уровень профессионального выгорания, нам была использована методика Е.П. Ильина «Методика профессионального выгорания». Данная методика позволяет выявить нам выявить симптомы профессионального выгорания, сформированность фаз профессионального выгорания. Опишем полученные результаты (см.таблица 7).

Таблица 7

Сформированность фаз профессионального выгорания у группы педагогов со средней удовлетворенностью трудом по методике «Методика профессионального выгорания»

Фаза профессионального выгорания	Группа педагогов со средней удовлетворенностью трудом					
	Не сформировалась		В стадии формирования		Сформировалась	
	Кол-во человек	Показатель в %	Кол-во человек	Показатель в %	Кол-во человек	Показатель в %
напряжение	1	5%	9	41%	12	54%
резистенция	7	32%	9	41%	6	27%
истощение	5	23%	13	59%	4	18%

Результат, приведенные в таблице 7 свидетельствуют о том, что в группе педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условиях психоневрологического интерната, фаза «напряжение» не сформировалась лишь у 5% (1 педагог), находится в стадии формирования у 41% (9 педагогов), и окончательно сформировалась у 54% (12 педагогов).

Данная фаза служит спусковым механизмом в формировании психического выгорания.

Результаты также свидетельствуют о том, что фаза профессионального выгорания «резистенция» в данной группе педагогов не сформировалась у 32% (7 педагогов), находится в стадии формирования у 41% (9 человек), окончательно сформировалась у 25% (6 педагогов). На это стадии педагог стремится себя оградить от неприятных впечатлений.

Рассмотрим в группе педагогов со средней удовлетворенностью трудом сформированность фазы «истощение». Данная фаза не сформировалась у 23% (5 педагогов), находится в стадии формирования у 59% (13 педагогов), окончательно сформировалась у 18% (4 педагога).

Рассмотрим полученные данные по группе педагогов с низким удовлетворением трудом (см.таблица 8), (Приложение 3).

Таблица 8

Сформированность фаз профессионального выгорания у группы с
низкой удовлетворенностью трудом

Фаза профессионального выгорания	Группа педагогов с низкой удовлетворенностью трудом					
	Не сформировалась		В стадии формирования		Сформировалась	
	Количество Человек	Показатель в %	Количество Человек	Показатель в %	Количество о человек	Показатель в %
напряжение	—	—	4	13%	26	87%
резистенция	—	—	7	23%	23	77%
истощение	—	—	11	37%	19	63%

Результаты, приведенные в таблице 8 свидетельствуют нам о том, что в группе с низкой удовлетворенностью трудом все фазы либо находятся в стадии формирования, либо уже сформированные, отсутствуют фазы которые не были бы сформированы.

Фаза «напряжение» находится в стадии формирования у 13% (4 педагога), сформировалась у 87% (26 педагогов). Фаза «резистенция» в

данной группе находится в стадии формирования у 23% (7 педагогов), окончательно сформировалась у 77% (23 педагога). Фаза «истощение» находится в стадии формирования у 37% (11 педагогов), сформировалась у 63% (19 педагогов).

Также, были обнаружены статистически значимые различия в группах по фазам профессионального выгорания (см.таблица 9), (Приложение И).

Таблица 9

Критерий U Манна-Уитни «Методика профессионального выгорания»

№ п/п	Фаза профессионального выгорания	Средний балл		Критерий U Манна-Уитни	Показатель критерия
		Педагоги со средней удовлетворенностью трудом	Педагоги с низкой удовлетворенностью трудом		
1.	напряжение	45,3	58,9	227,0	0,045
2.	резистенция	41,7	57,3	219,5	0,037
3.	истощение	38,2	40,3	229,0	0,049

Результаты, приведенные в таблице 9 говорят нам о том, что по всем фазам в группе со средней удовлетворенностью трудом и с низкой удовлетворенностью трудом обнаружены статистически достоверные (значимые) различия на уровне $p < 0,05$. Обнаружены достоверные различия по фазам: напряжение, резистенция, истощение.

Нами были обнаружены статистически значимые различия в группах по симптомам профессионального выгорания (см.таблица 10), (Приложение И).

Таблица 10

Критерий U Манна-Уитни «Методика профессиональное выгорание»

№ п/п	Симптом профессионального выгорания	Средний балл		Критерий U Манна-Уитни	Показатель критерия
		Педагоги со средней удовлетворенностью трудом	Педагоги с низкой удовлетворенностью трудом		

1.	переживание психотравмирующих обстоятельств	13,82	17,83	221,0	0,036
2.	удовлетворенность собой	17,09	19,73	229,5	0,047
3.	загнанность в клетку»	10,00	15,93	213,5	0,021
Продолжение таблицы 10					
4.	тревога и депрессия	16,64	21,77	220,	0,034
5.	неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	12,95	20,47	214,5	0,025
6.	Эмоционально-нравственная дезориентация	13,59	13,10	230,0	0,046
7.	расширение сферы экономии эмоций	8,36	15,87	219,5	0,033
8.	редукция профессиональных обязанностей	7,14	17,00	216,5	0,028
9.	эмоциональный дефицит	7,91	12,10	231,0	0,05
10.	эмоциональная отстраненность;	10,09	13,30	228,5	0,044
11.	личностная отстраненность (деперсонализация) ;	12,00	12,80	217,0	0,029
12.	психосоматические и психовегетативные нарушения	13,30	16,73	220,5	0,035

Результаты, приведенные в таблице 10, говорят нам о том, что по всем симптомам обнаружены статистически достоверные (значимые) различия в группе со средней удовлетворенностью трудом на уровне $p < 0,05$

Рассмотрим сформированность симптомов по каждой фазе отдельно. Фаза «напряжение» служит спусковым механизмом в формировании профессионального выгорания, поэтому рассмотрим данную фазу первой (см.рис. 5), (Приложение И).

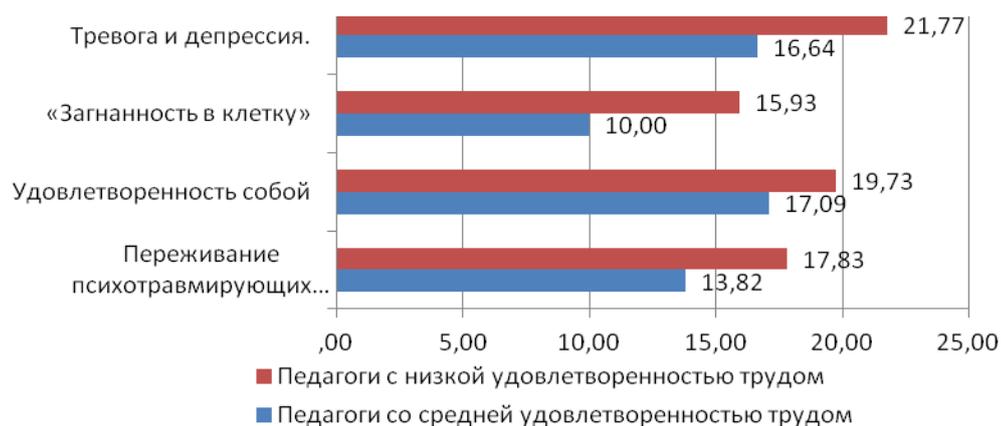


Рис. 5. Симптомы фазы «напряжение» (средний балл) по методике «Диагностика профессионального выгорания»

Результаты на рисунке 5 показывают нам, что в группе со средней и с низкой удовлетворенностью трудом имеются различия.

В группе педагогов со средней удовлетворенностью трудом симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств» является складывающимся симптомом (13,82). Для педагогов, у которых формируется данный симптом характерно становление восприятия работы как тяжелого, психотравмирующего труда. Симптом «удовлетворенность собой» является сложившимся (17,09). Данный симптом характеризуется низкой самооценкой и неудовлетворенностью своим трудом. Симптом «загнанность в клетку» является складывающимся симптомом в группе со средней удовлетворенностью трудом (10). Этот симптом означает, что люди начинают ощущать себя в тупике, хотя еще стараются найти выход из него. Симптом «тревога и депрессия» является сложившимся (16,64). Для педагогов, у которых сложился данный симптом характерно напряжение в форме переживания ситуативной и личностной тревоги, разочарование в профессии.

В группе с низкой удовлетворенностью трудом симптом переживание психотравматических обстоятельств, сложился (17,83). Для педагогов, у которых сформировался данный симптом характерно сложившееся

восприятия работы как тяжелого, психотравмирующего труда. Симптом «удовлетворенность собой» также является сложившемся (19,73). Данный симптом характеризуется низкой самооценкой и неудовлетворенностью своим трудом. Симптом «загнаность в клетку» (15,93) можно считать сложившимся у данной группы педагогов. Этот симптом означает, что люди ощущают себя в тупике, не могут найти из него выхода. Симптом «тревога и депрессия» так же сложился в данной группе педагогов (21,77). Для педагогов, у которых сложился данный симптом характерно напряжение в форме переживания ситуативной и личностной тревоги, разочарование в профессии.

В группе с низкой удовлетворенностью трудом в данной фазе были выявлены доминирующие симптомы —.удовлетворенность собой, симптом «тревога и депрессия». В группе со средней удовлетворенностью собой доминирующие симптомы выявлены не были.

Рассмотрим данные по следующей фазе —. «резистенция» (см.рис.6), (Приложение И)



Рис.6. Симптомы фазы «резистенция» по методике «Диагностика профессионального выгорания»

Результаты на рисунке 6 свидетельствуют о том, в группе со средней удовлетворенностью трудом, симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» сложился (12,9). Педагоги, которым, присущ симптом «неадекватное эмоциональное реагирование» не видят разницу между двумя различающимися явлениями. Симптом «эмоционально— нравственная дезориентация» является складывающимся (13,59). Это означает, что в некоторых ситуациях педагоги реагируют в соответствии со своими субъективными предпочтениями, в некоторых верх берет их профессионализм. Симптом «расширение сферы экономии эмоций» не сложился в группе со средней удовлетворенностью трудом (8,36). Это говорит нам о том, что педагогам данной группы не свойственно закрываться от эмоций во внепрофессиональной деятельности. Симптом «редукция профессиональных обязанностей» так же является не сложившимся (7,14). Это означает, что педагоги не стремятся облегчить себе обязанности.

В группе с низкой удовлетворенностью трудом симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» сложился (20,47). Педагоги, которым, присущ симптом «неадекватное эмоциональное реагирование» не видят разницу между двумя различающимися явлениями. Симптом «эмоционально—нравственная дезориентация» является складывающимся (13,10). Это означает, что в некоторых ситуациях педагоги реагируют в соответствии со своими субъективными предпочтениями, в некоторых верх берет их профессионализм. Симптом «расширение сферы экономии эмоций» в группе с низкой удовлетворенностью трудом, сложился (15,87). Это говорит о том, что педагогам не свойственна блокировка эмоций вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями. И наконец, симптом «редукция профессиональных обязанностей» сложился в данной группе (17). Педагоги, которым присущ симптом «редукция профессиональных обязанностей», склонны к тому чтоб облегчить себе обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Нами были выявлены доминирующий симптом фазы «резистенция» в группе педагогов с низкой удовлетворенностью трудом — симптом «эмоционально—нравственная дезориентация». В группе педагогов со средней удовлетворенностью трудом доминирующие симптомы не были выявлены.

Рассмотрим данные по симптомам фазы «истощение» (см.рис.7), (Приложение И).



Рисунок 7. Симптомы фазы «истощение» (средний балл) по методике «Диагностика профессионального выгорания»

Результаты на рисунке 5.3 свидетельствует о том, что в группе со средней удовлетворенностью трудом симптом «эмоциональный дефицит» не сложился (7,91). Это означает, что педагог все еще обладает высоким уровнем сочувствия и сопереживания к воспитанникам. Симптом «эмоциональная отстраненность» является формирующимся (10,9). Это говорит нам о том, что педагог уже начинает исключает эмоции из профессиональной сферы, вне зависимости положительные они или отрицательные. Симптом «личностная отстраненность» является складывающимся (12) Это свидетельствует о том, что педагоги теряют интерес к субъекту профессиональной деятельности. Симптом

«психосоматические и психовегетативные нарушения» является складывающимся в группе со средней удовлетворенностью трудом (13,3), Данный спитом означает, что педагоги начинают ощущать недомогания, связанные с нежеланием выполнять свои обязанности.

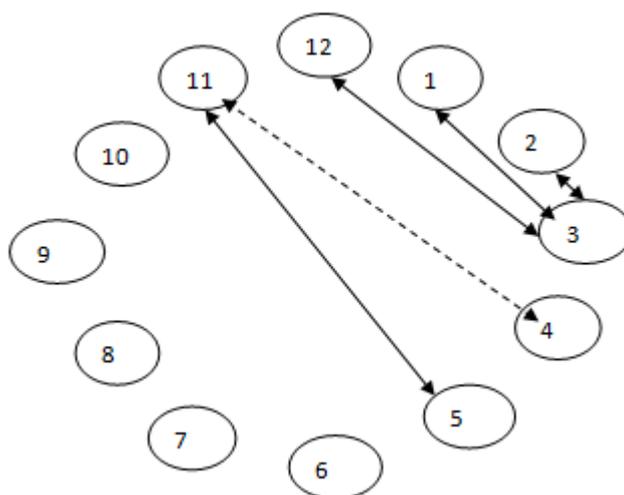
В группе с низкой удовлетворенностью трудом, симптом «эмоциональный дефицит» является складывающимся (12,1). Это означает, что педагог уже не может войти в положение воспитанника, не может сочувствовать и сопереживать. Симптом «эмоциональная отстраненность» является формирующимся (13,3). Это говорит нам о том, что педагог уже начинает исключать эмоции из профессиональной сферы, вне зависимости положительные они или отрицательные. Симптом «личностная отстраненность» также является складывающимся (12,8). Это свидетельствует о том, что педагоги теряют интерес к субъекту профессиональной деятельности. Спитом «психосоматические и психовегетативные нарушения» сформировался в группе с низкой удовлетворенностью трудом (16,73). Это означает, что у педагогов выявлены серьезные недомогания, связанные с выполнением своих рабочих обязанностей.

В результате применения данной методики, мы выявили сформированность фаз профессионального выгорания, а также симптомы, присущие педагогам в каждой стадии профессионального выгорания. Нами было выявлено, что в группе со средней удовлетворенностью трудом, фаза «напряжение» находится в стадии формирования у 41%, сформирована у 54%, фаза «резистенция» не сформировалась у 32%, находится в стадии формирования у 41% педагогов, и сформировалась у 27%. Фаза «истощение» не сформировалась у 23%, находится в стадии формирования у 59% педагогов, и сформировалась у 15%. В группе с низкой удовлетворенностью трудом фаза «напряжение» находится в стадии формирования у 13% педагогов, сформировалась у 87 %. Фаза «резистенция» находится в стадии формирования у 23% педагогов, сформировалась у 77%. Фаза «истощение»

находится в стадии формирования у 37%, сформировалась у 63% педагогов. Были выявлены доминирующие симптомы в группе с низкой удовлетворенностью трудом — «удовлетворенность собой» и «тревога и депрессия» в фазе «напряжение». В группе с низкой удовлетворенностью трудом, в фазе «резистенция» также был выявлен доминирующий симптом — «эмоционально—нравственная дезориентация». В группе со средней удовлетворенностью трудом доминирующие симптомы выявлены не выявлены.

Далее мы применили корреляционный анализ для выявления значимых взаимосвязей. В ходе анализа были выявлены значимые взаимосвязи между симптомами выгорания. Была выявлена слабая корреляция между симптомами «загнанность в клетку» и «переживание психотравматизирующих обстоятельств» (0,329). Это означает, что чем выше сформированность симптома «загнанность в клетку», тем выше сформированность симптома «переживание психотравматических обстоятельств». Обнаружилась положительная взаимосвязь между симптомами «загнанность в клетку» и «удовлетворенность собой» (0,272). Это означает, что чем выше уровень сформированности симптома «загнанность в клетку», тем выше уровень сформированности симптома «удовлетворенность собой». Обнаружена слабая положительная корреляция между симптомом «загнанность в клетку» и «психосоматические и психовегетивные нарушения» (0,403). Это означает, что чем больше сформировался симптом «загнанность в клетку», тем выше сформированность симптома психосоматические и психовегетивные нарушения». Была обнаружена слабая отрицательная взаимосвязь между симптомом «Тревога и депрессия» и «личностная отстраненность» (-0,275). Это означает, что чем ниже уровень сформированности симптома «тревога и депрессия», тем выше уровень сформированности симптома «личностная отстраненность». Выявилась положительная слабая взаимосвязь между симптомом «неадекватное эмоциональное реагирование» и «личностная отстраненность» (0,296). Это означает, что чем выше уровень

сформированности симптома «неадекватное эмоциональное реагирование», тем выше сформированность симптома «личностная отстраненность» (См. Рисунок 8), (Приложение К).

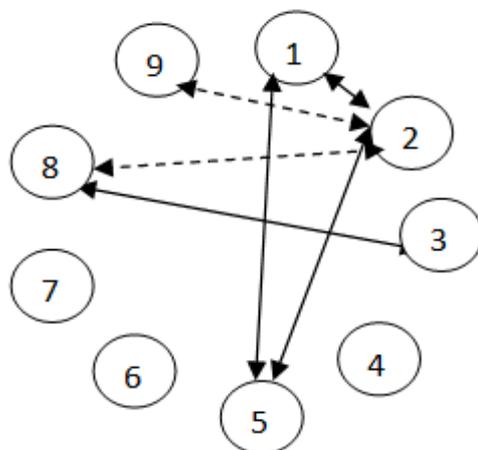


1. Переживание психотравмирующих обстоятельств; 2 Удовлетворённость собой, 3 «Загнанность в клетку», 4 Тревога и депрессия, 5 Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, 6 Эмоционально— нравственная дезориентация, 7 Расширение сферы экономики эмоций, 8 Редукция профессиональных обязанностей, 9 Эмоциональный дефицит, 10 Эмоциональная отстранённость, 11 Личностная отстранённость (деперсонализация), 12 Психосоматические и психовегетативные нарушения
 ↔ — положительная взаимосвязь ← - - → — отрицательная взаимосвязь.

Рис. 8. Корреляционный анализ симптомов профессионального выгорания по методике « Диагностика профессионального выгорания»

В ходе анализа были выявлены взаимосвязи между критериями удовлетворенности трудом. Была выявлена слабая положительная взаимосвязь между критерием «интерес к работе» и «удовлетворенность достижениями в работе» (0,293). Это означает, что чем выше интерес к работе, тем выше удовлетворенность достижениями в профессиональной деятельности. Была выявлена слабая положительная взаимосвязь между критериями «интерес к работе» и «уровень притязаний в профессиональной деятельности» (0,319). Это означает, что чем выше интерес к работе, тем выше уровень притязаний к профессиональной деятельности. Была выявлена слабая положительная взаимосвязь между критерием «уровень притязаний в

профессиональной деятельности» и «удовлетворенность достижениями в работе» (0,353). Это означает, что чем выше притязания в профессиональной деятельности, тем выше удовлетворенность достижениями в работе. Была выявлена слабая отрицательная корреляция между критериями «удовлетворенность достижениями в работе» и «профессиональная ответственность» (-0,369). Это означает, что чем ниже удовлетворенность трудом, тем выше профессиональная ответственность». Была выявлена слабая отрицательная корреляция между критерием «удовлетворенность достижениями в работе» и «общая удовлетворенность трудом» (-0,272). Это означает, что чем ниже удовлетворенность достижениями в работе, тем выше общая удовлетворенность трудом. Была выявлена слабая положительная взаимосвязь между критериями «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» и «профессиональная ответственность» (0,360). Это означает, что чем выше удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, тем выше профессиональная ответственность (см. рис. 9), (Приложение К).



1.Интерес к работе;2 Удовлетворенность достижениями в работе;3 Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками;4 Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством;5 Уровень притязаний в профессиональной сфере;6 Предпочтение работы высокому заработку;7 Удовлетворенность условиями труда;8 Профессиональная ответственность;9 Общая удовлетворенность трудом.

←→ — положительная взаимосвязь; - - → — отрицательная взаимосвязь.

Рис.9. Корреляционный анализ по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»

В результате исследования, проведенного нами, было выделено две группы педагогов — со средним уровнем удовлетворенности трудом, и с низким уровнем удовлетворенности трудом. Ведущими показателями по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» в группе со средней удовлетворенностью трудом, мы считаем — низкую удовлетворенность результатами своей работы, отрицательные отношения с руководством, высокую удовлетворенность условиями труда. Несмотря на то, что все показатели в группе педагогов с низкой удовлетворенностью трудом низкие, мы выявили ведущие показатели — отсутствие интереса к работе, низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности, отсутствие удовлетворенности своими достижениями, предпочтение высокого заработка интересной работе, низкий уровень профессиональной ответственности.

При выявлении уровня психического выгорания по методике «Определение психического выгорания», было выявлено, что группе со средней удовлетворенностью трудом присущ как средний уровень психического выгорания, так и высокий. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ низкий, высокий и крайне высокий уровень психического выгорания.

При выявлении уровня эмоционального выгорания по методике «Опросник эмоциональное выгорание», было выявлено, что группе со средней удовлетворенностью трудом присущ как средний уровень эмоционального выгорания, так и высокий. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ высокий и крайне высокий уровень эмоционального выгорания.

Для выявления сформированности фаз профессионального выгорания, а также симптомов профессионального выгорания, мы использовали методику «Методика профессиональное выгорание». Нами были выявлены доминирующие симптомы в группе с низкой удовлетворенностью трудом — «удовлетворенность собой» и «тревога и депрессия» в фазе «напряжение». В

группе с низкой удовлетворенность трудом, в фазе «резистенция» также был выявлен доминирующий симптом — «эмоционально-нравственная дезориентация». В группе со средней удовлетворенностью трудом доминирующие симптомы выявлены не выявлены.

Таким образом, мы обнаружили, что педагоги нуждаются в коррекции синдрома психического выгорания, для этого нами была разработана программа коррекции синдрома психического выгорания. Мы считаем, что актуально начинать работу с группы с низким уровнем удовлетворенности трудом, затем стоит провести серию мероприятий с группой со средней удовлетворенностью трудом. Занятия разработаны с учетом дефицитов как группы с низким уровнем психического выгорания, так и группы со средним уровнем удовлетворенности трудом.

2.3. Программа коррекции психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми

Неблагополучие психологического здоровья, деформация личности педагога, проявление синдрома выгорания самым непосредственным образом влияют и на профессиональную состоятельность и на здоровье учащихся. Программа коррекции синдрома психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, была создана как важное и необходимое средство психологической помощи и поддержки педагогов, ориентирована на оказание помощи в решении вопросов личностного благополучия, на обучение навыкам восстановления своих сил через овладение способами психической саморегуляции и на активизацию внутренних ресурсов личности

Данная программа направлена на решение двух основных задач - непосредственно профилактические и коррекционные меры по предупреждению психического выгорания посредством работы с

личностными качествами и налаживания социально-психологического климата в коллективе.

Цель – коррекция психического выгорания по средствам работы с личностными характеристиками и формирования комфортного здорового функционирования коллектива.

Объект — синдром психического выгорания.

Предмет— коррекционная работа по снижению уровня психического выгорания.

Задачи:

- Обучение адекватному и целесообразному эмоциональному реагированию на любые раздражители (как позитивные, так и негативные);
- Обучение педагогов методам саморегуляции: реагированию гнева, раздражения и других отрицательных эмоций; релаксации; отношению к себе;
- развитие умения успешно строить коммуникации (коммуникативная компетентность);
- развитие у педагогов конструктивного поведения в конфликтных ситуациях;

Этапы:

- *Ориентировочный* (организация работы по программе коррекции синдрома психического выгорания педагогов);
- *Коррекционный* (обучение способам саморегуляции, снижение психо-эмоционального напряжения, общая гармонизация состояния участников тренинга, активизация личностных ресурсов);
- *Аналитический* (отслеживание эффективности полученного позитивного опыта).

Принципы:

- Принцип добровольного участия;
- Принцип открытого взаимодействия.

Методические аспекты проведения практических занятий

Программа рассчитана на 18 занятий по 2 часа (36 часов). При формировании групп учитываются пожелания педагогов.

Таблица 11

План занятий

Занятие	Цель	Содержание	Часы
Занятие №1 «диагностика»	диагностика, рефлексия	педагогам предложено 4 методики по выявлению психического выгорания. Педагоги отвечают на вопросы, проводят анкеты (Приложение А,Б,В,Г,Д), в соответствии с ключом обрабатывают результаты.	1
Занятие №2-3 «Старые знакомые»			3
Занятие №3-5 «эмоции»	обучение адекватному и целесообразному эмоциональному реагированию на любые раздражители	упражнение «Подари себе имя», упражнение «Моделирование ситуации», упражнение «Эмоциональные ловушки», упражнение «Да», упражнение «Цвет эмоций», упражнение «Промежуточная рефлексия»	6
Занятие № 6-8 «саморегуляция»	обучение педагогов методам саморегуляции	упражнение «Саморепрезентация» дыхательная гимнастика, медитация, упражнение из пескотерапии.	6
Занятие № 9-11 «коммуникативная компетенция»	формировать умение успешно строить коммуникации	упражнение «Пожелание», упражнение «Телепатия», упражнение «Зеркало», упражнение «Поставь себя на место другого», упражнение «Привада или вымысел», упражнение «Каким я тебя вижу»	6
Занятие № 12-14 «конфликты»	формировать у педагогов конструктивное поведение в	упражнение «Приветствие», упражнение «Обвинение и защита», упражнение «Нахал», упражнение «Конфликт в	6

	конфликтных ситуациях	транспорте», упражнение «Как разрешить конфликтную ситуацию», рефлексия.	
Продолжение таблицы 11			
Занятие № 15-17 «самооценка»	обучение выработки адекватной самооценки	упражнение «Автопортрет», упражнение «На какой я ступеньке», проективный рисунок, упражнение «Комиссионный магазин», упражнение «Дерево»	6
Занятие № 18 «дискуссия»	рефлексия педагогами своих достижений в ходе курса профилактики психического выгорания	дискуссия на тему «Особенности воспитания детей с умственной отсталостью»	2

Занятие 1 «Диагностика» .

Педагогам представлено 4 методики по выявлению психического выгорания. «Синдром выгорания» Н.В. Водопьяновой, «Определение психического выгорания» А.А. Руковишникова, «Методика диагностики профессионального выгорания» Е.П. Ильина, «Интегральная удовлетворенность трудом».

Далее каждому участнику предлагается обработать свои результаты в соответствии с ключом. Тем самым, каждый участник может самостоятельно выявить у себя уровень психического выгорания.

Занятие №2-3

«Старые знакомые»

Приветствие Психолог: «Здравствуйте, Я очень рада всех вас видеть и также рада тому, что мы здесь все вместе. А вы? Какие ощущения испытываете вы? Поделитесь ими». Что вы чувствуете?»

- *Знакомство.*

Психолог: «Прошу всех сесть в круг. Каждый из вас назовите свое имя и три качества вашей личности, которые начинаются на первую букву вашего имени».

- *Игра « Мои ощущения».*

Психолог: «Стоя в круге, возьмите за руки своих соседей. Закройте глаза. Сосредоточьтесь только на своих ощущениях. Постарайтесь передать с помощью ваших рук (телесного контакта) свое тепло и поддержку соседу, находящемуся от вас справа (слева). И одновременно постарайтесь ощутить то, что вам передает сосед слева (справа).

После проведения упражнения психолог просит каждого участника оценить и рассказать о своих ощущениях. В процессе занятия психолог постоянно предлагает каждому из участников свободно высказываться по поводу своих ощущений и таким образом обучает замещающих родителей «вслушиваться» в свои чувства и «освободить» их от различных механизмов психологической самозащиты [59].

- *Игра «Оцените партнера. Какой он?»*

Психолог: «Вновь образуйте круг. Закройте глаза. И теперь еще более целенаправленно прочувствуйте вашего партнера слева. Оцените ваши ощущения. Расскажите о них. Поменяйтесь местами в круге. Прodelайте то же самое еще раз. Вновь определите ваши ощущения, вербализируйте их. Старайтесь ощущать в ваших партнерах как можно больше положительных качеств, поддержите их».

После окончания игры вновь проводится опрос каждого участника с целью определения оценки полученных ощущений от разных партнеров. В обязательную задачу психолога на данном этапе входит выявление в партнерах как можно большего числа положительных свойств и качеств.

- *Тематический опросник «Моя точка опоры в жизни. Что мне помогает и что мне мешает».*

Психолог: «Мы продолжаем большую и серьезную работу над собой. У каждого из нас есть достаточное число достоинств и недостатков, которые

помогают или мешают нам в жизни. Давайте мы их обозначим и определим, ответив на поставленные вопросы». Затем психолог раздает подготовленные бланки опросника для заполнения участникам группы. На ответы дается не более 5-7 минут. Полученные результаты обсуждаются. В том случае, если кто-либо из участников не желает оглашать ту или иную свою позицию, она может быть помечена галочкой. Психолог ее не зачитывает и не представляет на обсуждение, однако психологу следует обратить особое внимание именно на эти позиции, так как они как раз и выражают проблемы участников. Подобные проблемы следует отработать позже с помощью других коррекционных техник

Упражнение «Я – дома, я – на работе». Разделить лист пополам. Составить 2 списка определений (как можно больше) «Я – дома», «Я – на работе». Как вариант можно предложить составить списки определений «Дома я никогда», «На работе я никогда». Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления. Упражнение позволяет участникам посмотреть на их взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии.

Проанализировать:

- Похожие черты,
- Противоположные черты,
- Одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях, отсутствие общих черт ,
- Какой список было составлять легче; какой получился объемнее?
- Каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д.

Таблица 12

Бланк оценки «Я дома/ я на работе»

Дома я никогда	На работе я никогда

Поле самодиагностики. Самодиагностика проявления признаков выгорания. Присутствующим предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносятся.

Таблица 13

Бланк оценки симптомов

Симптомы		Степень выраженности, частота				
		1	2	3	4	5
Поведенческие	сопротивление выходу на работу					
	частые опоздания					
	откладывание деловых встреч					
	уединение, нежелание видеть коллег					
	нежелание видеть детей					
	нежелание заполнять документацию					
	формальное исполнение обязанностей					
Аффективные	утрата чувства юмора					
	постоянное чувство неудачи, вины, самообвинения					
	повышенная					

	раздражительность					
	ощущение придирок со стороны других					
	равнодушие					
	бессилие, эмоциональное истощение					
Продолжение таблицы 13						
	подавленное настроение					
Когнитивные	мысли о смене профессии, уходе с работы					
	слабая концентрация внимания, рассеянность					
	ригидность мышления, использование стереотипов					
	сомнения в полезности работы					
	разочарование профессией					
	циничное отношение к клиентам, коллегам					
	озабоченность собственными проблемами					
Физиологические	нарушение сна (бессонница/ уход в сон)					
	изменения аппетита (отсутствиие/ «заедание»)					
	длительно текущие незначительные недуги					
	восприимчивость к инфекционным заболеваниям					
	усталость, быстрая физическая утомляемость					

	головные боли, проблемы со стороны ЖКТ					
	Обострение хронических заболеваний					

Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

- Разделиться на подгруппы по 3-5 человек. Составить перечень барьеров, препятствующих получению удовлетворения от профессиональной деятельности
- Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

Упражнение. Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе (посмотреть на них «со стороны»), а также для последующего выявления ресурсов проф.деятельности, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» (наиболее актуальный, либо другой, если его нет в общем списке) и изобразить в виде рисунка, схемы, символа. Желаящие могут поделиться впечатлениями, но основной анализ изображений состоится после следующего упражнения.

Психологическая поддержка и обратная связь. Каждому присутствующему дается возможность выбрать открытку и написать себе любимому пожелание, послание должно иметь позитивное содержание. На четвертой части листка формулируется впечатление от прошедшего занятия (задание - закончи предложения) – это для тренера. Оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность. Листочки передаются адресат.

Занятие № 4-6 «Эмоции».

Вводное упражнение: «Подари себе имя»

В ходе упражнения участникам предлагается вспомнить событие, когда он чувствовал себя удачливым/счастливым/успешным. Каждый участник

рассказывает эту ситуацию. Группа каждому участнику придумывает имя в соответствии с этой ситуацией.

Упражнение 1 «Список эмоций». Группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию. Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию — все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

- Какое слово было труднее всего показать?
- У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции? Почему?
- Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример)

Упражнение 2 «Молчаливое приветствие»

Участники передвигаются по кабинету под музыку и приветствуют друг друга невербально в ритме музыки. Если звучит медленная музыка – участники медленно кланяются друг другу, делают реверансы, улыбаются. Под маршевую (умеренный темп) – как военные отдают друг другу честь или, как политические деятели, приветственно наклоняют голову, делают приветственные жесты. Под быструю музыку – машут друг другу руками, приветствуют с помощью любых танцевальных движений, подмигивают и т.д. Затем все вместе обсуждаем что больше понравилось в приветствии.

Упражнение 3 «Моделирование ситуации»

Участникам предлагается несколько ситуаций, на которые они должны эмоционально отреагировать, а затем обосновать свои эмоции [2].

Упражнение 4 «Эмоциональные ловушки».

Оборудование: Листы А4, карандаши.

Один участник выводится из зала (доброволец), оставшиеся пишут по одному значимому событию в жизни. Листы с написанными событиями перемешиваются. Участник который был выведен из зала, заходит. Берет по

одному листу с событиями, проносит перед каждым участником, в это время участники изображают эмоции, которые бы они испытывали во время этого события. Доброволец угадывает события [12].

Упражнение 5 «Да»

Участники разбиваются на пары. Один описывает свое состояние в данный момент, другой задает уточняющие вопросы, на которые можно ответить «да» или «нет». Упражнение считается выполненным, если участник трижды ответит «да».

Упражнение 6 «Цвет эмоций».

Группа участников выбирает водящего. Он должен по хлопку в ладоши закрыть глаза. Остальные участники задумывают тихонько между собой какой-нибудь цвет. Когда водящий откроет глаза, все участники своим поведением пытаются изобразить этот цвет. Водящий должен отгадать, что это за цвет. Если он отгадал, то выбирается другой водящий, если нет, то остается тот же самый.

Заключительное упражнение «Промежуточная рефлексия»

Представьте себя каким-нибудь предметом. Опишите, настроение этого предмета.

Занятие 7-9 «Саморегуляция».

Вводное упражнение «Саморепрезентация»

В течение 5 минут каждый участник обдумывает каким прилагательным он хотел бы себя назвать. Затем каждый сообщает свое «имя» [13].

Упражнение «Зернышко»

Инструкция: «Закройте глаза и сядьте как можно удобнее на этом стуле. Положите руки на колени, а спину держите прямо. Представьте себе, что сейчас в свое солнечное сплетение вы сажаете маленькое зернышко. Это зернышко вашей уверенности (или спокойствия). Дышите ровно и сконцентрируйтесь на этом маленьком семечке и на своих ощущениях. Оно

начинает расти. С каждым вдохом и с каждой минутой оно все увеличивается, разрастается и уже заполняет всю вашу грудную клетку. Почувствуйте, какой большой стала ваша уверенность (спокойствие). Сделайте еще несколько вдохов, сосредоточившись на своих ощущениях. А теперь сожмите руки в кулаки и откройте глаза».

Упражнение «Лимон»

Представьте себе, что в левой руке у вас находится лимон. Сожмите руки в кулак так сильно, чтобы из лимона начал капать сок. Еще сильнее. Еще крепче. А теперь бросьте лимон и почувствуйте, как ваша рука расслабилась, как ей приятно и спокойно. Опять сожмите лимон крепко-крепко... Так по 3 раза каждой рукой.

Упражнение «Кошечки»

Представьте себе, что вы – красивые пушистые кошечки. Вам очень хочется потянуться. Поднимите руки вверх, голову откиньте и тянитесь вверх и назад. Почувствуйте сильное напряжение в мышцах рук, шеи и спины... 3 раза.

Упражнение «Муха»

Представьте себе, что вам на нос села муха и вам без помощи рук нужно прогнать ее. Покрутите носом вправо и влево, наморщите его, напрягите все мышцы лица... А теперь расслабьте лицо. Муха улетела. Почувствуйте, как состояние покоя приятно разливается по вашему лицу... 3 раза.

Упражнение «Жмурки»

Вам нужно зажмурить глаза, чтобы солнце не слепило их. Крепко-крепко сожмите веки. Еще сильнее, еще крепче, сильнее сжимайте веки... Но вот солнце уходит, и лицо можно расслабить... 3 раза.

Дыхательные упражнения.

Инструкция к выполнению:

Эти упражнения можно выполнять в любом положении. Обязательно лишь одно условие: позвоночник непременно должен находиться в строго вертикальном

или горизонтальном положении. Это дает возможность дышать естественно, свободно, без напряжения, полностью растягивать мышцы грудной клетки и живота. Если спина прямая, то дыхательные мышцы (главным образом диафрагма) могут функционировать легко и непринужденно. Убедитесь сами, какой глубокий вдох позволяет сделать распрямленная спина. Попробуйте глубоко вдохнуть, сначала сгорбившись и опустив плечи, потом выпрямившись и расправив плечи, — и вы сами почувствуете колоссальную разницу.

Очень важно также правильное положение головы: она должна сидеть на шее прямо и свободно. Расслабленная, прямо сидящая голова в определенной степени вытягивает вверх грудную клетку и другие части тела. Внимание: шея ни в коем случае не должна быть судорожно напряжена! Вы должны убедиться сами, что она действительно расслаблена. Сделать это легко. Пока вы ищете, где какая мышца напряжена, расслабьте шею и постарайтесь, чтобы во время выполнения дыхательных упражнений она оставалась релаксированной. Если все в порядке и мышцы расслаблены, то сразу же начинайте упражняться в свободном дыхании, постоянно контролируя его. Такой способ дыхания постепенно должен быть доведен до автоматизма, стать для вас естественным.

Методика выполнения дыхательных упражнений

1. Сядьте на стул (боком к спинке), выпрямите спину, расслабьте мышцы шеи.

2. Руки свободно положите на колени и закройте глаза, чтобы никакая визуальная информация не мешала вам сосредоточиться. Сосредоточьтесь только на своем дыхании.

3. При выполнении дыхательного упражнения дышите через нос, губы слегка сомкнуты (но ни в коем случае не сжаты).

4. В течение нескольких минут просто контролируйте свое дыхание. Обратите внимание на то, что оно легкое и свободное. Ощутите, что вдыхаемый воздух более холодный, чем выдыхаемый. Следите лишь за тем, чтобы дыхание было ритмичным.

Теперь обратите внимание на то, чтобы во время вдоха и выдоха не включались вспомогательные дыхательные мышцы — особенно чтобы при вдохе не расправлялись плечи. Плечи должны быть расслаблены, опущены и слегка отведены назад. После вдоха, естественно, должен последовать выдох. Однако попытайтесь продлить вдох. Это вам удастся, если, продолжая вдох, вы как можно дольше удержите от напряжения мышцы грудной клетки. Думайте о том, что теперь вам предстоит продолжительный выдох. Глубокий вдох и последующий продолжительный выдох повторите несколько раз.

А теперь контролируйте ритм дыхания. Ведь именно ритмичное дыхание успокаивает нервы, оказывает противострессовое действие. Выполняйте медленный вдох, успевая при этом сосчитать в среднем темпе от одного до шести. Затем сделайте паузу. Тренируйте ритмичное дыхание примерно 2—3 минуты. Продолжительность отдельных фаз дыхания в данном случае не так важна — гораздо важнее правильный ритм. Этот простой способ ритмичного дыхания вы можете в любое время вспомнить и повторить. Далее следует выполнить упражнение на какой-либо из описанных ниже типов дыхания.

Варианты дыхательных упражнений

Упражнение 1. «Ключичное (верхнее) дыхание»

В процессе овладения верхним дыханием рекомендуется положить ладони на ключицы и следить за подъемом и опусканием ключиц и плеч.

Исходное положение - сидя (стоя, лежа) выпрямиться (голова, шея, спина должны располагаться на одной линии). Прежде чем сделать вдох, следует выдохнуть воздух из легких. После выдоха сделать медленный вдох через нос, поднимая ключицы и плечи и заполняя воздухом самые верхние отделы легких. При выдохе плечи медленно опускаются вниз.

Упражнение 2. «Грудное (среднее) дыхание»

Для того, чтобы легче освоить методику среднего дыхания, можно положить ладони на обе стороны грудной клетки и следить за ее опусканием и расширением. Исходное положение — такое же, как в предыдущем упражнении. Сделать выдох через нос, ребра при этом опускаются, затем — полный и

продолжительный вдох, расширяя грудную клетку. Плечи и живот при вдохе должны оставаться неподвижными (не допускать выпячивания живота). Затем снова выдох и снова вдох.

Упражнение 3. «Брюшное (нижнее) дыхание»

Для более полного усвоения этого упражнения рекомендуется класть ладони на живот, чтобы следить за поднятием и опусканием брюшной стенки.

Исходное положение — то же. Сделать полный выдох, при этом живот вбирается внутрь (диафрагма поднимается вверх). Затем медленно вдохнуть воздух через нос, выпятив живот (диафрагма опускается), не двигая грудной клеткой и руками. Нижняя часть легких наполняется воздухом. Снова выдохнуть воздух — живот уходит глубоко внутрь (воздух выдыхается из нижних долей легких).

Упражнение 4. «Глубокое (полное) дыхание»

Исходное положение — то же, однако предпочтительнее лежать на спине, так как при таком положении тела лучше расслабляется мускулатура брюшной стенки.

Этап 1. Займите удобное положение. Положите левую руку (ладонью вниз) на живот, точнее — на пупок. Теперь положите правую руку так, чтобы вам было удобно, на левую. Глаза могут оставаться открытыми. Однако с закрытыми глазами будет легче выполнять второй этап упражнения.

Этап 2. Представьте себе пустую бутылку или мешок, находящийся внутри вас — там, где лежат ваши руки. На вдохе представляйте себе, что воздух входит через нос, идет вниз и' наполняет этот внутренний мешок. По мере заполнения мешка воздухом ваши руки будут подниматься. Продолжая вдох, представляйте, что мешок целиком заполняется воздухом. Волнообразное движение, начавшееся в области живота, продолжится в средней и верхней частях грудной клетки. Полная продолжительность вдоха должна составлять 2 секунд, затем, по мере совершенствования навыка, ее можно увеличить до 2,5—3 секунд.

Этап 3. Задержите дыхание. Сохраняйте воздух внутри мешка. Повторяйте про себя фразу: «Мое тело спокойно». Этот этап не должен продолжаться более 2 секунд.

Этап 4. Медленно начните выдыхать — опустошать мешок. По мере того как вы делаете это, повторяйте про себя фразу: «Мое тело спокойно». С выдохом ощущайте, как опускаются приподнятые ранее живот и грудная клетка. Продолжительность этого этапа не должна быть меньше, чем двух предыдущих этапов. Повторите это четырехступенчатое упражнение подряд 3—5 раз. Если у вас появится головокружение, остановитесь. Если при последующих занятиях головокружение возобновится, просто сократите продолжительность вдоха и (или) число выполняемых подряд четырехступенчатых циклов.

Делайте это упражнение ежедневно 10—20 раз. Превратите его в ваш утренний, дневной и вечерний ритуал, а также используйте его в стрессовых ситуациях. Поскольку этот вариант релаксации носит характер навыка, важно практиковать его по меньшей мере 10—20 раз в день. Поначалу Вы можете не заметить никакой немедленной релаксации. Однако после 1—2 недель регулярных занятий Вы будете способны на время расслабляться «ментально». Помните, что, если Вы хотите овладеть этим навыком, Вы должны заниматься систематически. Регулярное, последовательное выполнение этих ежедневных упражнений в конечном счете сформирует у Вас более спокойное и Мягкое отношение ко всему, своего рода антистрессовую установку, и когда у Вас будут возникать стрессовые эпизоды, то они будут гораздо менее интенсивными.

Дыхательные упражнения с тонизирующим эффектом

Упражнение 1. «Мобилизующее дыхание»

Исходное положение — стоя, сидя (спина прямая). Выдохнуть воздух из легких, затем сделать вдох, задержать дыхание на 2 секунды, выдох — такой же продолжительности, как вдох. Затем постепенно увеличивать фазу вдоха. Ниже предложена цифровая запись возможного выполнения данного упражнения.

Первой цифрой обозначена продолжительность вдоха, в скобки заключена пауза (задержка дыхания), затем - фаза выдоха:

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3)4; 7 (3)4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Дыхание регулируется счетом преподавателя, проводящего занятия, еще лучше с помощью метронома, а дома — мысленным счетом самого занимающегося. Каждый счет приблизительно равен секунде, при ходьбе же его удобно приравнивать к скорости шагов.

Упражнение 2. «Ха-дыхание»

Исходное положение — стоя, ноги на ширине плеч, руки 1 вдоль туловища. Сделать глубокий вдох, поднять руки через стороны вверх над головой. Задержка дыхания. Выдох — корпус резко наклоняется вперед, руки сбрасываются вниз перед собой, происходит резкий выброс воздуха со звуком «ха».

Упражнение 3. «Замок»

Исходное положение — сидя, корпус выпрямлен, руки на коленях, в положении «замок». Сделать вдох, одновременно руки поднимаются над головой ладонями вперед. Задержка дыхания (2 секунды), резкий выдох через рот, руки падают на колени.

Дыхательные упражнения с успокаивающим эффектом *Упражнение 1. «Отдых»*

Исходное положение — стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширину плеч. Сделать вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении в течение 1—2 минут. Затем медленно выпрямиться.

Упражнение 2. «Передышка»

Обычно, когда мы бываем расстроены, мы начинаем сдерживать дыхание. Высвобождение дыхания - один из способов

расслабления. В течение 3 минут дышите медленно, спокойно и глубоко. Можете даже закрыть глаза. Наслаждайтесь этим глубоким неторопливым дыханием, представьте, что все Ваши неприятности улетучиваются.

Упражнение 3. «Успокаивающее дыхание»

Исходное положение — сидя, лежа. Медленно выполните глубокий вдох через нос, на пике вдоха — задержите дыхание, затем сделайте медленный выдох через нос. Затем снова вдох, задержка дыхания, выдох — длиннее на 1-2 секунды. Во время выполнения упражнения с каждым разом увеличивается фаза выдоха. Затрата большего количества времени на выдох создает мягкий, успокаивающий эффект. Представляйте себе, что с каждым выдохом Вы избавляетесь от стрессового напряжения.

Ниже представлена цифровая запись возможного выполнения данного упражнения. Первой цифрой обозначается условная продолжительность вдоха, второй — выдоха. В скобки заключены продолжительность паузы — задержки дыхания: 4-4 (2); 4-5 (2); 4-6 (2); 4-7 (2); 4-8 (2); 4-8 (2); 5-8 (2); 6-8(3); 7-8 (3); 8-8 (4); 8-8 (4); 7-8 (3); 6-7 (3); 5-6 (2),4-5 (2).

Выполнение упражнения регулируется счетом (вслух или про себя) [53].

Упражнения на саморегуляцию эмоционального состояния через внешние проявления эмоций

Упражнение «Самоконтроль внешнего выражения эмоций»

В момент действия напряженных факторов, при росте эмоционального напряжения необходимо задать себе вопросы самоконтроля:

Как выглядит мое лицо?

Не скован(а) ли я?

Не сжаты ли мои зубы?

Как я сижу?

Как я дышу?

Если выявлены признаки напряженности, необходимо:

1. Произвольно расслабить мышцы. Для расслабления мимических мышц использовать следующие формулы:

Мышцы лица расслаблены.

Брови свободно разведены.

Лоб разглажен.

Расслаблены мышцы челюстей.

Расслаблены мышцы рта.

Расслаблен язык, расслаблены крылья носа.

Все лицо спокойно и расслаблено.

2. Удобно сесть, стать.

3. Сделать 2—3 глубоких вдоха и выдоха, чтобы «сбить» учащенное дыхание.

4. Установить спокойный ритм дыхания.

Упражнение «Зеркало»

Человек знает, как меняется его лицо в зависимости от внутреннего состояния; в известных пределах он может придавать лицу соответствующее ситуации выражение. Стоит в обычной обстановке посмотреть на себя в зеркало не торопясь и внимательно, а затем волевым путем придать ему выражение человека в уравновешенном состоянии, как по схеме обратной связи может сработать механизм стабилизации психики.

Заставьте себя улыбнуться в тяжелый момент. Удерживаемая на лице улыбка улучшает настроение, поскольку существует глубокая связь между мимическими, телесными реакциями и переживаемыми эмоциями.

Способы профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний:

Для профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний можно использовать следующие способы:

- Экономно расходовать свои эмоционально-энергетические ресурсы. Сила разума способна нейтрализовать отрицательное влияние многих событий и фактов. Будьте оптимистом. Игнорируйте мрачные стороны жизни, позитивно оценивайте события и ситуации.

Для этого следует:

- Жить под девизом «В целом все хорошо, а то, что делается —

делается к лучшему».

- Воспринимать неудовлетворительные обстоятельства жизни как временные и пытаться изменить их к лучшему.
- Подмечать свои достижения, успехи и хвалить себя за них, радоваться достигнутым целям.
- Не «пережевывать» в уме случившиеся конфликты и допущенные ошибки. Осознать их причину, сделать выводы и найти выход.
- Если возникла проблема, конфликт, решать их своевременно и обдуманно.
- Взять за правило: дольше и чаще общаться с приятными людьми. С теми же, кто неприятен, мягко и незаметно ограничивать общение. Если взаимодействие с малоприятным человеком неизбежно, убедить себя, что происходящее не стоит того, чтобы реагировать эмоционально.
- Признавать за любым человеком право на свободное проявление его индивидуальности. Каждый проявляет свою индивидуальность так, как ему удобно, а не так, как это делаете вы или как бы вам этого хотелось. Необходимо быть гибче в оценках других людей, не стараться переделать партнера, подогнать его под себя.

Упражнение «Это я». Данный способ демонстрирует духовное родство с другими людьми, помогает развить в себе человечность. Наблюдая за другим человеком, обратите особое внимание на те черты его характера, в которых вы с ним похожи. Когда кто-то сделает нечто такое, что вам не нравится, напомните себе, что и вы иногда делаете подобные вещи. Постоянно напоминая себе, что чужие ошибки не представляют собой ничего особенного, можно быстро и эффективно освободиться от напряжения. Развивать динамичность установок. Человек с большим набором гибких установок и достаточно большим количеством разных целей, обладающий способностью их заменять в случае неудачи, защищен от негативных стрессов лучше, чем тот, кто ориентирован на достижение единственного, главного конкретного результата.

Медитация.

Рекомендуется сесть на стул, облокотиться на спинку стула, поставить ноги на пол, руки положить на колени, глаза закрыть. Сконцентрировать внимание на своем теле и дыхании. Расслабить все тело, начиная с левой ноги, потихоньку поднимаясь вверх к голове, а затем опускаясь к правой ноге. Дыхание должно быть глубоким и размеренным, но медленным. Держать один темп дыхания на протяжении всей медитации. Погрузиться внутрь себя. Выходить из состояния медитации нужно так же медленно. Сначала вернуть дыхание в привычный ритм, затем почувствовать как возвращается сила в тело – от правой ноги идет наверх к голове, а затем в низ к левой ноге. Затем открыть глаза.

Арттерапия.

Упражнение «Пескотерапия» (заключительное)

Оборудование: комнатная песочница с кинетическим песком.

Каждому участнику предлагается построить на песке фигурку, которая отражала бы его внутреннее состояние. После построения фигурок, каждый рассказывает о своем персонаже[26]

Занятие № 10-12 «Коммуникативная компетенция».

Вводное упражнение «Пожелание».

Каждый высказывает пожелание справа сидящему человеку.

Упражнение 1 «Телепатия»

Участники делятся на пары, садятся друг напротив друга. Один должен сосредоточиться на каком-то образе. Другой должен угадать образ. Затем меняются мессами, тот кто придумывал образ, теперь угадывает.

Упражнение 2 «Зеркало».

Участники разбиваются на пары. Один должен делать какие-либо замедленные движения, другой копировать его. Затем меняются участники в тех же самых парах меняются ролями.

Упражнение 3 «Поставь себя на место другого».

Представьте последний конфликт с коллегой, который Вы начали с позиции «над». А теперь закройте глаза и представьте себя на месте того

коллеги. Спросите себя — каике у него ощущения? Подумайте — что он о Вас мог сказать в такой ситуации. Теперь представьте себе как можно исправить ситуацию так, чтоб собеседник сосался довольным [27].

Упражнение 4 «Правда или вымысел».

Оборудование: Листы А4, карандаши.

Участники садятся в круг. Каждый пишет 3 предложения, относящиеся непосредственно к нему. Из этих предложений 2 должны быть правдивыми, а одна из них – нет. По очереди каждый участник читает эти 3 предложения, а коллектив пытается понять что из них— правда, а что — ложь. После того как все желающие высказались. Участник, читавший предложения, раскрывает что их этого было правдой, а что нет.

Заключительное упражнение «Каким я тебя вижу».

Максимально освободить пространство в помещении. Участники передвигаются по залу, выбирают себе собеседника. Цель – произвести впечатление. Общаются в течении 3—х минут. Затем ведущий предлагает каждому представить своего партнера. Нужно представить его имя и тот образ, который с ним ассоциируется, объяснить почему [49].

Занятие № 13-14 «Конфликты».

Вводное упражнение «Приветствие».

Участники группы здороваются друг с другом используя приветствия из различных культур. Каждый приветствует того, кто сидит справа.

Упражнение 1 «Обвинение и защита».

Выбирается водящий. Он — защищающийся. Остальные — обвинители. «Обвинители» выбирают негативную черту «защищающегося» и описывают как она проявляется. Защищающийся должен найти положительное объяснение своей черты.

Упражнение 2 «Нахал».

Участники разбиваются на пары. Разыгрываем ситуацию — 2 участника. Все садятся на стулья. Представьте, что вы стоите в очереди. Тот кто сел слева – добросовестный человек, а тот кто справа — нахал, который

не хочет стоять в очереди. Нужно отреагировать на «нахала», так чтоб ему стало неповадно. Затем пара меняется ролями. Затем вся группа обсуждает самые удачнее ответы [54].

Упражнение 3 «Конфликт в транспорте».

Ставят 2 стула рядом (эмитируя сиденья в автобусе). Разыгрываем ситуацию— 3 участника. Двое получают одну инструкцию (третий не знает их инструкцию), а третий получает вторую инструкцию (другие двое не знают о его инструкции). Задача двоих— «войти в автобус и сесть», задача третьего — занять понравившееся место, и уступить только в том случае, если он этого захочет.

Обсуждение: участники игры отвечают на вопросы:

- Почему «третий» все-таки уступил (или, напротив, не уступил) свое место?
- Были ли моменты, когда «третьему» хотелось освободить это место?
- Какие чувства испытывали играющие?
- Чей способ решения проблемы самый успешный?
- Что именно было причиной успеха (или, напротив, неудачи)[58]?

Упражнение «Я в конфликте»

Участникам раздаются листы бумаги, все необходимые для рисования материалы, и они занимают любое уединенное место. В течение 10 минут им нужно будет нарисовать картину, главная идея которой выражается в ее названии – «Я в конфликте». Это может быть автопортрет или абстрактное произведение. Главное – чтобы работа передавала эмоции, которые автор чаще всего испытывает в конфликтных ситуациях, говорила о его способах реагирования на конфликты и способностях поведения в них. В процессе рисования важно не оценивать себя со стороны, а передать реальное положение вещей. Когда все рисунки готовы, ведущий собирает их и перемешивает, чтобы нельзя было догадаться, где чей рисунок. Участники

рассаживаются в круг, и далее они должны обсудить, кто является творцом той или иной работы. Рисунки предъявляются ведущим по очереди. Естественно, автор старается никак себя не выдавать. Он, а вместе с ним и другие участники, поскольку часто авторство устанавливается неверно, имеют возможность получить обратную связь о том, что думает группа об их поведении и переживаниях в конфликтах, какими видит их в преодолении сложной ситуации. Когда все авторы определены, участники обмениваются впечатлениями как от самого процесса рисования, так и от последующего обсуждения рисунков в группе.

Упражнение «Достойный ответ»

Все участники сидят в кругу. Каждый получает отведующего карточку, на которой содержится какое-либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников.

Все слушатели по кругу (по очереди) произносят записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу справа, задача которого — достойно ответить на этот «выпад». Затем ответивший участник поворачивается к своему соседу справа и зачитывает фразу со своей карточки. Когда каждый выполнит задание, то есть побывает и в качестве «нападающего», и в качестве «жертвы», упражнение заканчивается и группа переходит к обсуждению.

Психолог спрашивает участников, легко ли им было выполнять задание, принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе. Как правило, слушатели говорят, что грубые высказывания их не взволновали, потому что они не воспринимали их как направленные конкретно против себя. Затем все предлагают различные варианты конструктивного поиска, который поможет и в реальных жизненных условиях так же воспринимать негативную информацию от партнеров по общению.

Таблица 14

Карточки к упражнению «Достойный ответ»

Ты слишком высокого мнения о себе. Ты ведешь себя так, как будто ты самый главный здесь.
--

Ты никогда никому не помогаешь
Когда я тебя встречаю, мне хочется перейти на другую сторону улицы.
Ты совсем не умеешь красиво одеваться.
продолжение таблицы 14
Почему ты на всех смотришь волком?
С тобой нельзя иметь никаких деловых отношений.
Ты как не от мира сего
У тебя такой страшный взгляд.
С тобой бесполезно договариваться о чем -либо. Ты все равно все забудешь.
У тебя такой скрипучий голос, он действует мне на нервы.
Посмотри, на кого ты похожа!
Ты слишком много болтаешь ерунды.
Что ты вечно на всех кричишь?
У тебя полностью отсутствует чувство юмора.
Ты слишком плохо воспитана.

Упражнение «Нас с тобой объединяет»

Это упражнение может быть включено в блок тренинга, где речь идет о эмоциональной регуляции и саморегуляции, о восстановлении отношений после конфликта и т. п. Оно, как и многие другие разминки, выполняется в кругу с использованием мяча. Первый игрок — тот, у которого в руках мяч, — кидает его кому-то из своих коллег по группе, заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...» (например «...любовь к путешествиям» или «...то, что мы оба предпочитаем решать конфликты путем переговоров» или «...знак зодиака»). Тот, с кем объединились, ловит мяч; если он согласен со сказанным, он говорит: «Да, спасибо»; если сказанное его удивило: «Спасибо, я подумаю». И объединяется уже со следующим игроком, заново заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...»

Если эта игра проводится в середине тренинга, она может предоставить тренеру и дополнительную социометрическую информацию. В конце тренинговой работы основная задача ее использования — создать позитивный эмоциональный настрой и напомнить участникам группы о событиях и впечатлениях, которые они «собрали» за эти дни. Игру лучше не ограничивать

по времени; важно, чтобы у каждого участника была возможность объединиться со всеми, с кем он хочет, и поведем признакам, которые придут ему в голову. Бывают группы, которые по ходу игры демонстрируют «цепную реакцию». Эта реакция заключается в том, что признак объединения, предложенный первым участником и принятый вторым, используется и для объединения второго с третьим, третьего с четвертым и так далее. Это не является нарушением правил игры, а тоже работает на создание благоприятного эмоционального и энергетического фона и групповой принадлежности (что особенно важно, если тренинг проводится в реальной группе, которая продолжит свое функционирование и после окончания работы на тренинге).

Результаты этой игры можно представить и графически. На листах бумаги (для лучшего эффекта окрашенных в теплые цвета спектра) рисуется «солнышко» — круг с именем адресата в центре и лучи по числу оставшихся участников. На конце луча человек пишет свое имя, а вдоль луча — то качество, которое, по его мнению, объединяет его с «солнышком». Важно, чтобы на всех листах, у каждого солнышка все лучики были заполненными. Поэтому если группа, несмотря на все усилия тренера, не очень склонна к такого рода обратной связи, недостаточно креативна или в ней остались неразрешенные межличностные конфликты и есть риск, что кто-то кому-то «из принципа» ничего не напишет, лучше ограничиться лишь перекидыванием мяча. Риск при такой форме проведения заключается и в том, что у адресата нет возможность откомментировать признак объединения [59].

Упражнение 4 «Как решить конфликтную ситуацию».

Оборудование: доска, мел.

Ведущий придумывает конфликтную ситуацию. А участники обсуждают ее по правилам.

Правила обсуждения

- Рассказывайте о любых идеях, приходящих в голову.
- Не осуждайте чужие идеи.
- Выдвигая свои идеи, используйте уже высказанные.

- Предлагайте как можно больше идей.
- Разрешается выдвигать даже негативные решения ситуации.

После обсуждения варианты решений ситуации записываются по доске (записываются даже негативные решения). Затем выбираются участники, которые разыграют предложенные ситуации и все варианты их решения. Затем все обсуждается, и находятся самые эффективные методы решения конфликтной ситуации.

Заключительное упражнение.

Обсуждение результатов занятий в группе[64].

Занятие 15-17 «Самооценка».

Вводное упражнение «Автопортрет».

Каждый участник описывает себя. Участники разбиваются на пары. Каждый описывает свою внешность, походку, манеру говорить, свои жесты. Разрешается задавать уточняющие вопросы. Затем все собираются вместе и обсуждают интересные моменты задания.

Упражнение 1 «На какой я ступеньке».

Оборудование: Листы с нарисованной на ней лестницей, карандаши.

Участникам раздаются листы с нарисованными лесенками. Каждому участнику предлагается нарисовать себя стоящим на этой лестнице. Затем объявляется ключ.

- 1—4 ступенька — самооценка занижена,
- 5—7 ступенька — самооценка адекватна,
- 8—10 ступенька — самооценка завышена.

Упражнение 3 «Проективный рисунок».

Оборудование: листы А4, карандаши, фломастеры.

Каждый участник рисует себя. После этого рисунки собираются и перемешиваются. Затем ведущий достает по одному рисунку и участники пытаются угадать кто изображен на рисунке.

Упражнение 4 «Комиссионный магазин»

Оборудование: Листы, ручки.

Каждый участник на листе бумаги пишет 5 черт своего характера (как положительные, так и отрицательные). Затем совершается «торг». Каждый участник может «приобрести» ту или иную черту, в зависимости от собственного желания. Затем все обсуждается в группе.

Заключительное упражнение «Дерево».

Каждому участнику предлагается представить какое—либо дерево. Затем каждый по очереди описывает свое дерево – высокое оно или низкое, голове или много листвы на нем, какое время дня, время года, какие запахи присутствуют, где оно растет. После чего участникам предлагается закрыть глаза, подойти к этому дереву, обнять его, стать этим деревом [68].

Занятие 18 «Дискуссия».

Участникам предлагается принять участие в дискуссии на тему «Особенности воспитания детей с умственной отсталостью». В ходе дискуссии участники будут проявлять свои коммуникативные навыки, навыки выхода из конфликтных ситуаций, а также знания саморегуляции и знания о методах рефлексии. Это занятие позволит каждому участнику выявить то, над чем нужно еще будет работать. Позиция ведущего — наблюдатель.

Упражнение «Чему Я научился»

Предлагается большой лист бумаги со следующими неоконченными предложениями:

Я научился...

Я узнал, что...

Я нашел подтверждение тому, что...

Я обнаружил, что...

Я был удивлен тем, что...

Мне нравится, что...

Я был разочарован тем, что...

Самым важным для меня было...

Мне сегодня...

Я предлагаю вам сейчас подумать над тем, что вы приобрели, работая в группе. Пожалуйста, допишите по выбору любое из неоконченных предложений, представленных на плакате

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ II

В ходе исследования было выделено две группы педагогов: группа со средней удовлетворенностью трудом, группа с низкой удовлетворенностью трудом.

Группа педагогов со средней удовлетворенностью трудом характеризуется отрицательными отношениями с руководством, низкой удовлетворенностью результатами своего труда, высокой удовлетворенностью условиями труда. Группе со средней удовлетворенностью трудом присущ как средний уровень психического выгорания, так и высокий. Как в группе со средней удовлетворенностью трудом ведущей субшкалой является профессиональная успешность. Были выявлены доминирующие симптомы в группе со средней удовлетворенностью трудом — «удовлетворенность собой» и «тревога и депрессия» в фазе «напряжение».

Группе с низкой удовлетворенностью трудом присуще отсутствие интереса к работе, низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности, отсутствие удовлетворенности своими достижениями, предпочтение высокого заработка интересной работе, низкий уровень профессиональной ответственности. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ низкий, высокий и крайне высокий уровень психического выгорания. В группе с низкой удовлетворенностью трудом, ведущей субшкалой является профессиональная успешность. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ высокий и крайне высокий уровень эмоционального выгорания. В группе с низкой удовлетворенностью трудом, в фазе «резистенция» также был выявлен доминирующий симптом — «эмоционально—нравственная дезориентация». В группе со средней удовлетворенностью трудом доминирующие симптомы выявлены не выявлены.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе мы исследовали особенности психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми. Изучением данной проблем занимались M. Burish, H. Fredenberger, R. Golembiewsky, M. Leiter, T. Marek, C. Maslach, A. Pines, W. Schaufeli, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Н.В. Гришина, А.А. Рукавишников, М.М. Скугаревская, Т.В. Форманюк и другие. В исследовании мы исходили из того, что психическое выгорание включает в себя два компонента: психический (эмоциональное выгорание) и психолого—социальный (профессиональное выгорание).

Гипотеза исследования состояла в том, что проявление и интенсивность психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, детерминировано особенностями профессиональной деятельности.

В рамках эмпирического исследования на подготовительном первом этапе был проведен анализ и синтез литературы, на втором этапе было проведено тестирование педагогов с помощью диагностического инструментария для проведения эмпирического исследования, на третьем этапе было проведено исследование «Особенности психического выгорания педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми».

В ходе исследования было выделено две группы педагогов: группа со средней удовлетворенностью трудом, группа с низкой удовлетворенностью трудом.

Группа педагогов со средней удовлетворенностью трудом характеризуется отрицательными отношениями с руководством, низкой удовлетворенностью результатами своего труда, высокой удовлетворенностью условиями труда. Группе со средней удовлетворенностью трудом присущ как средний уровень психического выгорания, так и высокий. Как в группе со средней удовлетворенностью трудом ведущей субшкалой является

профессиональная успешность. Были выявлены доминирующие симптомы в группе со средней удовлетворенностью трудом — «удовлетворенность собой» и «тревога и депрессия» в фазе «напряжение».

Группе с низкой удовлетворенностью трудом присуще отсутствие интереса к работе, низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности, отсутствие удовлетворенности своими достижениями, предпочтение высокого заработка интересной работе, низкий уровень профессиональной ответственности. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ низкий, высокий и крайне высокий уровень психического выгорания. В группе с низкой удовлетворенностью трудом, ведущей субшкалой является профессиональная успешность. Группе с низкой удовлетворенностью трудом присущ высокий и крайне высокий уровень эмоционального выгорания. В группе с низкой удовлетворенностью трудом, в фазе «резистенция» также был выявлен доминирующий симптом — «эмоционально—нравственная дезориентация». В группе со средней удовлетворенностью трудом доминирующие симптомы выявлены не выявлены.

Полученные результаты, подтвердили нашу гипотезу о том, что проявление и интенсивность психического выгорания у педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми, детерминировано особенностями профессиональной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агавелян Р. О. Социально-перцептивные особенности личности педагога специальной школы в профессиональной деятельности: Монографическое исследование //Новосибирск,2012.182стр.
2. Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы. СПб. : Речь, 2013.220стр.
3. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды. Педагогика, 2013.285стр.
4. Ананьев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья //СПб.: Речь, 2006. 342стр.
5. Ананьев В.А. Практикум по психологии здоровья. Методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике. СПб.: Речь, 2012. 384 стр.
6. Андреева Н. Ю. Предупреждение профессионального выгорания педагогов //Среднее профессиональное образование. 2010. №. 1. 5стр.
7. Артюхова Т. Ю. Психологическое здоровье участников образовательного процесса //Инновации в образовании. 2007. №. 7. 7стр.
8. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Информ.-изд. Дом «Филинь», 2015.430стр.
9. Бойко В. В. Правила эмоционального поведения, 1998.180стр.
- 10.Братусь Б. С. Нравственное сознание личности (Психологическое исследование) //М.: Знание,2011. 170стр.
- 11.Вид В. Д., Лозинская Е. И. Синдром перегорания в психиатрии и его зависимость от терапевтической идеологии //Российский психиатрический журнал.2014. №5.5стр.
- 12.Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика //СПб.: Питер,2010.217стр.

13. Глухова Т. Г., Минияров В. М. Актуализация восприятия профессионального здоровья педагогов средствами арттерапии. 2003. 178 стр.
14. Глушкова Н.И. Деструктивное воздействие стресса на психическое здоровье преподавателей // Российский психиатрический журнал. 2004. №1. 21 стр.
15. Дж Гинберг. Управление стрессом. -8-е изд. СПб.: Питер, 2011. 214 стр.
16. Даниленко О. Л. Душевное здоровье в контексте культуры: автореф. дисс. ... на соискание ученой степени доктора культурологии, 2000. 21 стр.
17. Дзугкоева Е.Г. Особенности личности и их проявления в поведении подростков с задержкой психического развития: дисс.... канд. психол. наук. - М., 2000. 211 стр.
18. Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2012. 150 стр.
19. Дмитриева С.А. Психологические особенности эмоциональной сферы воспитанников детского дома младшего школьного возраста с задержкой психического развития: дисс. ... канд. психол. наук. Красноярск, 2006.
20. Доценко О.Н. Эмоциональная направленность как фактор «выгорания» у представителей социономических профессий // Психологический журнал. 2008. №5.
21. Дубровина И. В. Практическая психология в лабиринтах современного образования. М.: НОУ ВПО «МПСУ», 2014.
22. Зборовская И. В. Саморегуляция психической устойчивости учителя // Прикладная психология. 2001. №. 6. 5 стр.
23. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: академия. – 2011. 167 стр.

24. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. СПб: Питер, 2014. 217стр.
25. Исаев Д.Н. Охрана психического здоровья детей и психопрофилактика. Л.: 1983. 312стр.
26. Кисова В. В., Конева И. А. Практикум по специальной психологии. СПб.: Речь, 2006. 221стр.
27. Козлов Н. Лучшие психологические игры и упражнения. Екатеринбург: АРД ЛТД, 1998. 219стр.
28. Коломинский Я.Л. Основы психологии. М.: Альманах, 2011. 189стр.
29. Коломинский, Я.Л., Панько С.А., Игумнов Е.А. Психическое развитие детей в норме и патологии: психологическая диагностика, профилактика и коррекция. СПб.: Изд-во Питер, 2011. 298стр.
30. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб.: Речь, 2005. 116стр.
31. Корицова Г. С. Защитно-совладающее поведение субъекта в профессиональной педагогической деятельности. Иркутск, 2012. 156стр.
32. Костин Е. Ю. Исследование эмоционального выгорания педагогов, взаимодействующих с детьми со сложной структурой дефекта // Мир науки, культуры, образования. 2013. №. 6 (43). 7стр.
33. Костюченко О.Е. Зависимость образа профессионального Я от изменения ценностных ориентаций педагога: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 180стр.
34. Куприянова И. Е., Дашиева Б. А., Карауш И. С. Качество жизни и Психическое здоровье педагогов, работающих в различных системах образования (общее, коррекционное, инклюзивное)// Вестник ТГПУ. 2013. №11. 200стр.
35. Лебедева О.В. Проблема соотношения понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье» в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе// Вестник Нижегородского университета Н.И. Лобачевского, 2013. 218стр.

36. Мальцева Н.В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы. дисс. ...канд. психол. наук. М., 2005. 215 стр.
37. Маркова А. К. Психология труда учителя. М.: просвещение, 1993.
38. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются // Практикум по социальной психологии. СПб: Питер, 2011. 189 стр.
39. Масленникова Н.В. Особенности восприятия учителя старшими подростками с задержкой психического развития: дисс. ...канд. психол. наук. Н.Новгород, 2004. 231 стр.
40. Мерзлякова Д.Р. Влияние профессионального «выгорания» педагога на личностные характеристики и успешность учебной деятельности младшего школьника: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ижевск, 2006. 189 стр.
41. Митин Г.В. Психологические условия восстановления здоровья педагогов: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2012. 231 стр.
42. Московкина А.Г., Пахомова Е.В., Абрамова А.В. Изучение стереотипов отношения к умственно отсталому ребенку учителей и родителей // Дефектология. 2000. №2. 7 стр.
43. Никифоров Г.С. Психология здоровья. СПб.: Питер, 2006.
44. Определение психического выгорания (А.А.Рукавишников)/ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. 178 стр.
45. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. 1999. №. 4. 8 стр.
46. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М. : ИП, 2005.
47. Панько, Е.А. Психология деятельности воспитателя детского сада. Минск: Высшая школа, 1986. 325 стр.
48. Пахальян В.Э. Развитие и психологическое здоровье. СПб.: Питер, 2012. 327 стр.

49. Поховикова А. Н. Первичная профилактика психических, неврологических и психосоматических расстройств, 2012. 451 стр.
50. Пкуринская Е. А. Профилактика эмоциональных нагрузок в педагогическом коллективе. Волгоград: Учитель. 2009. 178 стр.
51. Психология профессионального здоровья/Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2013. 217 стр.
52. Психолого-педагогическая диагностика/Под ред. И.Ю. Левченко, С.Д. Забрамной. М.: Академия, 2003. 321 стр.
53. Радионова О. Н. Все о здоровье спины и позвоночника. М.: Вектор, 2015. 367 стр.
54. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2000. 209 стр.
55. Романова Е.С., Горохова М.Ю. Личность и эмоциональное выгорание//Вестник практической психологии образования. 2004. №1. 9 стр.
56. Романова, Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб.: Питер, 2014. 213 стр.
57. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях//Психологический журнал. 2002. №3. 8 стр.
58. Самоукина Н.В. Игры в которые играют: Психологический практикум. Дубна: «ФЕНИКС+», 2000. 235 стр.
59. Сидорко Е.М. Психологический тренинг. СПб.: Речь, 2004. 128 стр.
60. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания// Медицинские новости. 2002. №7. 12 стр.
61. Старченкова Е., Водопьянова Н. Синдром выгорания. М.: Питер Пресс, 2009. 432 стр.
62. Сюртукова Е. Ю. Особенности детерминации психического выгорания в педагогических профессиях//Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2013. №4. 9 стр.

63. Тихонова Ю.Г. Феномен «психического выгорания» и его специфика в управленческой деятельности // Проблемы общей и организационной психологии / Под ред. А.В. Карпова. Ярославль, 1999. 78стр.
64. Упражнения личностного роста // А. Я. Психология (azps.ru): [Электронный ресурс]: URL: <http://azps.ru/training/perehtml> (дата обращения: 25.03.2016).
65. Феофанов В. Н. Психическое выгорание учителей специальных (коррекционных) школ как фактор психологического здоровья учащихся с отклонениями в развитии // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №58. 4стр.
66. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя // Вопросы психологии. 1994. №6. 9стр.
67. Хахалкина У.В. Особенности эмоционального восприятия учителя учащимися школы VIII вида: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Н.Новгород, 2007. 19стр.
68. Шарыпова Е.В. Психологический тренинг «Формирование и развитие стрессовой устойчивости педагогов к воздействию внешней среды» // Практическая психология и логопедия. 2007. №2. 8стр.
69. Эйдемиллер Э.Г. Психотерапия в современном культурном контексте России // Вопросы психического здоровья детей и подростков. 2002. №2.
70. Burisch M. Das Burnout-Syndrom // Theorie der inneren Erschöpfung. 2006.
71. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study // J. of Organizational Behavior. 1992. V. 13(1). 32p.
72. Etzion D. Westman M., Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another // Journal of Organizational Behavior. 1995. №. 2. 21p.
73. Freudenberger H. J. Staff burn-out // Journal of Social Issues. 1974. no. 1. 34p
74. Garden A.-M. Depersonalization: A valid dimension of burnout? // Human Relations. 1987. Vol. 40 (9). 27p.

75.Maslach C., Jackson S.E. Burnout in organizational settings. Beverly Hills,
CA: Sage, 1994.112p

Инструкция к анкете

Вам предложено 4 методики, у каждой методики имеются свои инструкции заполнения и к каждой методике имеются свои «ключи» и дешифраторы. Внимательно прочитайте инструкцию к каждой методике, прежде чем приступать к ее заполнению. После заполнения, внимательно прочитайте, как обрабатывать результаты, затем обработайте результаты в соответствии с дешифраторами и «ключами» к методикам. Внимание! В методиках имеются обратные вопросы! После того как произведете обработку данных, вы можете прочесть пояснения. Когда все педагоги закончат с обработкой данных, мы подробно разберем значение полученных результатов.

Внимание!

После проведения тестов, заполненные анкеты будут собраны. Полученные данные будут представлены в магистерской диссертации «Психическое выгорание педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми» исключительно в обобщенном виде. Фамилии и имена в магистерской диссертации не будут указаны.

Спасибо за внимание!

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»

Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Опросник:

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

- а) да
- б) отчасти
- в) нет

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:

- а) да
- б) отчасти
- в) нет

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

- а) да
- б) не со всеми
- в) нет

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

- а) да
- б) не всегда
- в) нет

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

- а) да
- б) отчасти
- в) нет

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:

- а) да
- б) время от времени
- в) нет

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

- а) да
- б) не уверен
- в) нет

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

- а) да
- б) что-то среднее
- в) нет

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю

возложенную на вас работу:

- а) да
- б) среднее
- в) нет

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

- а) да
- б) редко
- в) нет

11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:

- а) да
- б) среднее
- в) нет

12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:

- а) да
- б) время от времени
- в) нет

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:

- а) да
- б) не совсем
- в) нет

14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

- а) да
- б) иногда
- в) нет

15. Меня редко поощряют за работу:

- а) да
- б) иногда
- в) нет

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

- а) да
- б) может быть
- в) нет

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

- а) да
- б) иногда
- в) нет

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

- а) да
- б) не совсем
- в) нет

Ключ к тесту:

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	3, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Дешифратор

Для получения как общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	А	б	В		а	б	В
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки. Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы

баллов. Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%, а высокий – выше 56%.

Приложение В

Методика «Определение психического выгорания» А.А. Руковишникова

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.

23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно встать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалею о здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.

61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Ключ к тесту.

Данная методика включает три шкалы: *психоэмоционального истощения* (ПИ), *личностного отдаления* (ЛО) и *профессиональной мотивации* (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

- **ПИ**– 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).
- **ЛО**– 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).
- **ПМ**– 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Таблицы норм

Нормы для компонента «*психоэмоциональное истощение*» (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие

9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше
----------	-------	-------	-------	-----------

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

Методика «Синдром выгорания» Н.В. Водопьяновой

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

1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	1 2 3 4 5 6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	1 2 3 4 5 6
4	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	1 2 3 4 5 6
5	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума	1 2 3 4 5 6
6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно*	1 2 3 4 5 6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками (студентами)	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую угнетенность и апатию	1 2 3 4 5 6
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	1 2 3 4 5 6
11	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы	1 2 3 4 5 6
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6
13	Я испытываю эмоциональный спад на работе	1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6
15	Я не могу быть участливой ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться	1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	1 2 3 4 5 6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	1 2 3 4 5 6
19	Я многое успеваю сделать на работе и дома	1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6
21	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	1 2 3 4 5 6
22	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	1 2 3 4 5 6

Ключ к тесту:

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

Интерпретация, обработка результатов.

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

Уровни показателей выгорания.

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

Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания

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

Примечание. * отмечен "обратный" вопрос, который считается в обратном порядке.

Методика «Диагностика профессионального выгорания» Е.П. Ильин

Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны — то знак «-» («нет») (см. таблицу в конце текста опросника).

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественнее, медленно).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, что я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа приносит мне все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация, в которой я оказался на работе, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Ключ к тесту:

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными экспертами тем или иным числом баллов — указывается в ключе рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку — 10 баллов получил от экспертов признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»; 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3 фаз формирования «выгорания»; 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

Знак «+» около номера вопроса означает, что дан положительный ответ, знак «-» — отрицательный ответ. В скобках указаны присваиваемые баллы.

«Напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5).

2. Удовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

«Резистенция»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5).
3. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

«Истощение»

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2).
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10).
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

Интерпретация результатов

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов — несложившийся симптом;
- 10-15 баллов — складывающийся симптом;
- 16 и более — сложившийся симптом.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть

ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром.

Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов — фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов — фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»

Средний уровень удовлетворенности трудом по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» (средний балл)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
ИнтересРабота	22	3,00	4,00	3,1364	,35125
Достижения	22	1,00	3,00	1,9545	,65300
Взаимоотношения Сотрудники	22	1,00	3,00	2,0000	,43644
ВзаимоотношенияРуководство	22	1,00	3,00	2,2273	,75162
Притязания	22	1,00	3,00	2,0000	,30861
ПредпочтениеРаботы	22	1,00	3,00	1,9091	,52636
ПрофОтветственность	22	,00	2,00	,8636	,63960
Удовлетворенность Условиями	22	1,00	4,00	2,4545	1,10096
N валидных (целиком)	22				
Низкий уровень удовлетворенности трудом по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» (средний балл)					
	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
ИнтересРабота	30	2,00	4,00	3,1333	,68145
Достижения	30	1,00	2,00	1,2667	,44978
ВзаимоотношСотрудники	30	1,00	4,00	2,7000	1,31700
ВзаимоотношРуководство	30	1,00	2,00	1,6667	,47946
Притязания	30	1,00	3,00	1,2667	,63968
ПредпочтениеРаботы	30	1,00	2,00	1,1000	,30513
ПрофОтветственность	30	,00	2,00	,6333	,61495

Продолжение таблицы «Низкий уровень удовлетворенности трудом по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»						
Удовлетворенными	Условиями	30	1,00	4,00	1,7333	,82768
N валидных (целиком)		30				

Статистики критерия U Манна-Уитни («Интегральная удовлетворенность трудом»^а)

	ИнтересРабота	Достижения	ВзаимотношенияСотрудники	ВзаимоотношенияРаководство	Притязания	ПредпочтенияРАБОТЫ	ПрофессиональнаяОтвественность	УдовлетворенностьУсловиями
Статистика U Манна-Уитни	197	225	228	221	230	217	228	197
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	0,017	0,034	0,041	0,032	0,05	0,027	0,37	0,017

а. Группирующая переменная: УТКод

Методика «Определение психического выгорания»

Средний уровень удовлетворенности трудом по методике «Определение психического выгорания» (Средний балл)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Эмоции	22	10,00	52,00	28,4091	11,49186
Цинизм	22	1,00	19,00	9,4545	4,59531
ПрофУспех	22	10,00	46,00	29,2727	9,51281
N валидных (целиком)	22				

Низкий уровень удовлетворенности трудом по методике «Определение психического выгорания» (Средний балл)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Эмоции	30	5,00	50,00	29,4667	10,65358
Цинизм	30	2,00	22,00	12,5333	5,88237
Пров.Успех	30	8,00	43,00	25,7667	9,92275
N валидных (целиком)	30				

Статистики критерия U Манна- Уитни по методике «Определение психического выгорания»^а

ЭмоцИстоц	Цинизм	ПрофУспех
228	221	215
0,043	0,039	0,022

а. Группирующая переменная: УТКод

«Методика эмоциональное выгорание»

Средняя удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания»
(Средний балл)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Психоэмоц	22	10,00	56,00	30,4000	13,11034
ЛичностноеОтстранение	22	16,00	46,00	25,7700	9,84028
ПрофМотивация	22	12,00	38,00	27,3000	7,48331
N валидных (целиком)	22				

Низкая удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания»
(Средний балл)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Психоэмоц	30	2,00	56,00	54,0000	15,77194
ЛчностноеОтдаление	30	16,00	45,00	29,7333	8,95557
ПрофМотивация	30	12,00	37,00	28,4667	5,78186

Статистики критерия U Манна-Уитни по методике «Методике эмоционального выгорания»

Психоэмоц	ЛичностноеОтстранение	ПрофМотивация
218	225	209
0,037	0,041	0,021

а. Группирующая переменная: УТКод

Обработка данных методика «Профессиональное выгорание»
Средняя удовлетворенность трудом по методике «Профессиональное выгорание»
(Средний балл, фаза «Напряжение»)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Психотравматизм	22	2,00	28,00	13,82	7,87181
Удовлетворенность	22	2,00	28,00	17,09	7,11075
Клетка	22	3,00	23,00	10,00	5,76525
Тревога	22	5,00	28,00	16,64	7,90747
N валидных (целиком)	22				

Низкая удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания»
(Средний балл, фаза «Напряжение»)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Психотравматизм	30	2,00	28,00	17,83	7,54793
Удовлетворенность	30	2,00	28,00	19,73	7,96948
Клетка	30	3,00	24,00	15,93	6,73095
Тревога	30	2,00	28,00	21,77	7,25251
N валидных (целиком)	30				

Средняя удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания» (Средний балл, фаза «Резистенция»)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Неадекватная Реакция	22	3,00	27,00	12,9545	8,13269
Дезориентация	22	2,00	28,00	13,5909	8,60597
Экономия Эмоций	22	7,00	28,00	8,3636	6,37365

Редукция	22	3,00	23,00	7,1364	5,90638
Продолжение таблицы «Средняя удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания» (Средний балл, фаза «Резистенция»)»					
№ валидных (целиком)	22				

Низкая удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания» (Средний балл, фаза «Резистенция»)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Неадекватная Реакция	30	3,00	28,00	20,4667	6,18526
Дезориентация	30	5,00	30,00	13,1000	6,77902
Экономия Эмоций	30	5,00	28,00	15,8667	6,88193
Редукция	30	2,00	28,00	17,0000	5,99425
№ валидных (целиком)	30				

Средняя удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания» (Средний балл, фаза «Истощение»)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Эмоц. Деф	22	2,00	27,00	7,9091	6,31634
отстраненность	22	2,00	28,00	10,0909	7,24345
Деперсонализация	22	2,00	28,00	12,0000	9,61465
Психосоматика	22	3,00	30,00	13,3000	7,20269
№ валидных (целиком)	22				

Низкая удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания» (Средний балл, фаза «Истощение»)

	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Эмоц. Деф	30	2,00	27,00	12,1000	6,39154

Продолжение таблицы «Низкая удовлетворенность трудом по методике «Методика эмоционального выгорания» (Средний балл, фаза «Истощение»)»

Отстраненность	30	2,00	27,00	13,3000	6,98348
Деперсонализация	30	2,00	28,00	12,8000	6,39181
Психосоматика	30	2,00	28,00	16,7333	9,10829
N валидных (целиком)	30				

Статистики критерия U Манна-Уитни по методике «Профессиональное выгорание»

	Переживание Психотравми.	Удовлетвор	Клетка	Тревога	Неадекватное Избр Эмоц Reag	дезорие нтация	Расширение Эконом Эмоц	Редукция ПрофО б	Эмоци. Диф	ЭмоцОт стр	Личност наяОтст арн	Психосо матические Нару ш
Статистика U Манна-Уитни	229	213	220	214	230	219	216	231	228	217	220	229
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	0,047	0,021	0,034	0,025	0,046	0,033	0,028	0,05	0,044	0,029	0,035	0,047

Корреляционный анализ

Корреляционный анализ по методике «Профессиональное выгорание»

		Урове ньКод	Психотр авм	Удовл етворе нность	Клетка	Тревог а	Неаде кватна яРеакц ия	Дезор иентац ия	Эконом ияэмоц ий	Редукц ия	Эмоци ональн ыйдеф фицит	Отстра неннос ть	Депер сонали зация	Психос оматика
Уровен ьКод	Корреляция Пирсона	1	,219	,109	,004	-,089	,165	,021	-,117	,240	,028	,118	,072	-,222
	Знч.(2- сторон)		,112	,432	,980	,524	,233	,883	,398	,080	,841	,397	,604	,106
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Пихотр авм	Корреляция Пирсона	,219	1	,004	,096	,329*	-,019	,047	,043	,035	,042	-,061	-,118	,214
	Знч.(2- сторон)	,112		,976	,490	,015	,891	,737	,755	,802	,762	,659	,394	,121
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Удовле творенн ость	Корреляция Пирсона	,109	,004	1	,272*	-,198	-,052	,111	,093	,000	,147	-,103	-,120	,078
	Знч.(2- сторон)	,432	,976		,046	,151	,706	,424	,505	,997	,289	,460	,388	,573
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Клетка	Корреляция Пирсона	,004	,096	,272*	1	,008	,009	,012	,049	,069	,132	,071	-,080	,403**
	Продолжение таблицы «Корреляционный анализ по методике «Профессиональное выгорание»													

	Знч.(2-сторон)	,980	,490	,046		,953	,949	,929	,724	,621	,342	,611	,567	,003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Тревога	Корреляция Пирсона	-,089	,329*	-,198	,008	1	,013	,058	,195	,258	,138	-,118	-,279*	,173
	Знч.(2-сторон)	,524	,015	,151	,953		,926	,678	,158	,060	,320	,397	,041	,212
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Неадекватная реакция	Корреляция Пирсона	,165	-,019	-,052	,009	,013	1	,217	,050	,233	,095	,091	,296*	-,265
	Знч.(2-сторон)	,233	,891	,706	,949	,926		,115	,720	,089	,494	,514	,030	,053
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Дезориентация	Корреляция Пирсона	,021	,047	,111	,012	,058	,217	1	,105	,157	-,081	-,023	,240	-,045
	Знч.(2-сторон)	,883	,737	,424	,929	,678	,115		,448	,258	,561	,870	,081	,749
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Экономия эмоций	Корреляция Пирсона	-,117	,043	,093	,049	,195	,050	,105	1	,007	,076	,054	-,227	,149
	Знч.(2-сторон)	,398	,755	,505	,724	,158	,720	,448		,963	,583	,698	,099	,283
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Продолжение таблицы «Корреляционный анализ по методике «Профессиональное выгорание»»														

Редукция	Корреляция Пирсона	,240	,035	,000	,069	,258	,233	,157	,007	1	,051	-,049	-,070	-,021
	Знч.(2-сторон)	,080	,802	,997	,621	,060	,089	,258	,963		,713	,723	,614	,882
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Эмоциональный дефицит	Корреляция Пирсона	,028	,042	,147	,132	,138	,095	-,081	,076	,051	1	,032	-,043	-,017
	Знч.(2-сторон)	,841	,762	,289	,342	,320	,494	,561	,583	,713		,820	,758	,901
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Отстраненность	Корреляция Пирсона	,118	-,061	-,103	,071	-,118	,091	-,023	,054	-,049	,032	1	,056	-,162
	Знч.(2-сторон)	,397	,659	,460	,611	,397	,514	,870	,698	,723	,820		,688	,241
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Деперсонализация	Корреляция Пирсона	,072	-,118	-,120	-,080	-,279*	,296*	,240	-,227	-,070	-,043	,056	1	-,202
	Знч.(2-сторон)	,604	,394	,388	,567	,041	,030	,081	,099	,614	,758	,688		,143
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Психосоматика	Корреляция Пирсона	-,222	,214	,078	,403**	,173	-,265	-,045	,149	-,021	-,017	-,162	-,202	1
	Продолжение таблицы «Корреляционный анализ по методике «Профессиональное выгорание»													

	Знч.(2-сторон)	,106	,121	,573	,003	,212	,053	,749	,283	,882	,901	,241	,143	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
*. Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.).														
**. Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).														

Корреляционный анализ по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»											
		УровеньК од	Интерес србота	Достиж ения	Взаимоо тношени ясотруд ники	Взаимоо тношени яруково дство	Притяз ания	Предпоч тениера боты	Удовлетв оренност ьусловия ми	Профотве ственность ь	Общаяудо влетворенн ость
Уровен ьКод	Корреляци я Пирсона	1	-,124	-,159	,184	,066	-,061	,033	,122	,002	,187
	Знч.(2- сторон)		,370	,252	,184	,638	,662	,813	,380	,989	,175
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Интерес србота	Корреляци я Пирсона	-,124	1	,293*	,267	-,081	,319*	-,197	-,184	-,064	-,170
	Знч.(2- сторон)	,370		,031	,051	,562	,019	,154	,182	,645	,218
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Достиж ения	Корреляци я Пирсона	-,159	,293*	1	-,023	-,064	,353**	-,081	,182	-,369**	-,272*
	Продолжение таблицы «Корреляционный анализ по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»										

	Знч.(2-сторон)	,252	,031		,872	,644	,009	,560	,187	,006	,047
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Взаимоотношения сотрудников	Корреляция Пирсона	,184	,267	-,023	1	,078	,132	-,039	-,102	,360**	,038
	Знч.(2-сторон)	,184	,051	,872		,576	,343	,778	,465	,008	,784
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Взаимоотношения руководителей	Корреляция Пирсона	,066	-,081	-,064	,078	1	,056	-,084	,174	-,131	,065
	Знч.(2-сторон)	,638	,562	,644	,576		,686	,546	,208	,346	,638
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Притязания	Корреляция Пирсона	-,061	,319*	,353**	,132	,056	1	-,199	,202	-,205	-,042
	Знч.(2-сторон)	,662	,019	,009	,343	,686		,149	,143	,136	,766
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Предпочтение работы	Корреляция Пирсона	,033	-,197	-,081	-,039	-,084	-,199	1	,066	-,024	-,021
	Знч.(2-сторон)	,813	,154	,560	,778	,546	,149		,636	,866	,882
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Продолжение таблицы «Корреляционный анализ по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»»											

Удовлетворенность условиями	Корреляция Пирсона	,122	-,184	,182	-,102	,174	,202	,066	1	-,238	-,008
	Знч.(2-сторон)	,380	,182	,187	,465	,208	,143	,636		,084	,954
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Профотвественность	Корреляция Пирсона	,002	-,064	-,369**	,360**	-,131	-,205	-,024	-,238	1	,099
	Знч.(2-сторон)	,989	,645	,006	,008	,346	,136	,866	,084		,478
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Общая удовлетворенность	Корреляция Пирсона	,187	-,170	-,272*	,038	,065	-,042	-,021	-,008	,099	1
	Знч.(2-сторон)	,175	,218	,047	,784	,638	,766	,882	,954	,478	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
*. Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.).											
**. Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).											