

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра социальной психологии

ЯЦКОВСКАЯ ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
**ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
ПЕДАГОГОВ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

к.пс.н., доцент Груздева О.В.

О. Г. 8.06.2018
Научные руководители:

к.пс.н., доцент

КГПУ им. В.П. Астафьева

Василькова Ж.Г.

Ж. Г. 8.06.2018
к.пс.н., доцент кафедры психологии труда

и инженерной психологии СибГУ

им. М.Ф. Решетнева

Лукьянченко Н.В.

Н. В. 08.06.2018
Дата защиты

Обучающийся

Яцковская Ю.А.

Ю. А. 08.06.2018
Оценка

Красноярск 2018

Реферат

Дипломная работа 60 с., таблиц 6, источников 31, слайдов 17, приложений 7.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, ПЕДАГОГИ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ, ФАКТОРЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, КРИТЕРИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС.

Цель исследования - изучить личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Объект исследования - эмоциональное выгорание.

Предмет исследования: личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Методы исследования: тестирование.

Полученные результаты и их новизна: систематизированы компоненты и характеристики, которые влияют на эмоциональное выгорание педагогов средней школы.

Степень внедрения: план мероприятий внедрен в деятельность МБОУ СОШ № 46 г. Красноярска.

Значимость работы: средняя.

Содержание

Введение.....	5
Глава 1 Теоретические аспекты проблемы личностных факторов эмоционального выгорания у педагогов средней школы	6
1.1 Проблема эмоционального выгорания в психологии.....	8
1.2 Факторы эмоционального выгорания	11
1.3 Особенности профессиональной деятельности педагогов	15
Выводы по первой главе.....	16
Глава 2 Эмпирическое исследование личностных факторов эмоционального выгорания у педагогов средней школы	18
2.1 Этапы и методы исследования.....	18
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	26
2.3 Психологические рекомендации по предотвращению эмоционального выгорания педагогов средней школы.....	41
Выводы по второй главе	48
Заключение.....	54
Список использованных источников	59
Приложение А(Обязательное) Иллюстративная часть	58
Приложение Б (Справочное) Методика диагностики эмоционального выгорания (В.В. Бойко).....	60
Приложение В (Справочное) Методика изучения акцентуаций личности (К. Леонгард – Г. Шмишек).....	84
Приложение Г(Справочное)Тест интеллекта Н.Холл	87
Приложение Д (Справочное) Методика определения локус контроля Дж.Роттер.....	89
Приложение Е (Справочное) Опросник самооотношения (В.В Столин, С.Р Пантелеев).....	91

Введение

Актуальность исследования. Социальная значимость выбранной темы обусловлена непростым и уникальным характером синдрома эмоционального выгорания, а также разнородностью интерпретации его причин и проявлений, требующих поиска исследовательских стратегий и создания соответствующего психологического инструментария.

Проблема эмоционального выгорания не раз рассматривалась психологами с целью выяснить факторы, критерии и профилактические меры, которые необходимо применять.

Сейчас на современном этапе, при реформе образования в России, актуальность этой проблемы обусловлена достаточным количеством факторами: возрастающими требованиями к компетентности педагога, результативностью, педагогическим умениям и способам деятельности, эффективностью результатов его труда, личностным особенностям, профессиональной конкурентной способностью выпускников на рынке труда, созданием творческой обстановки в педагогическом коллективе и тому подобное.

Таким образом, в исследовании путей повышения эффективности профилактической работы школьного учреждения большое внимание необходимо уделять изучению особенностей профессиональной деятельности педагогического персонала.

Например, М. В. Борисова считает, что возможность возникновения и развития эмоционального выгорания у педагогов вызывается спецификой профессиональной деятельности, а именно, особенностями трех ее структурных компонентов – педагогической деятельности, педагогического общения, личности учителя, каждый из которых характеризуется наличием собственных эмоциогенных факторов, провоцирующих возникновение феномена выгорания.

Понятие «эмоциональное выгорание» впервые было введено в оборот американским психологом Фрейденом и обозначало психологическое состояние людей, интенсивно и тесно общающихся с другими. Тогда в группу попали специалисты, работающие в кризисных центрах и психиатрических клиниках. А позже в эту же группу объединили всех, кто по роду своей профессиональной деятельности постоянно общается с людьми, поэтому педагоги как никто другой подходят под эту категорию.

В работах ряда отечественных и зарубежных авторов Б.Д. Карвасарского, Г.С. Абрамовой, Л.Ф. Тихомировой, Г.И. Куценко, Е.И. Сошникова, Б.Н. Минчина, В.П. Рубана, И. Харди, Р. Калимо уделяется повышенное внимание социально-психологическим особенностям профессиональной адаптации работников к условиям деятельности.

Многие отечественные и зарубежные исследователи подчеркивали актуальность эмоционального выгорания, среди этих ученых: В.А. Бодров,

К.М. Гуревич, И.Д. Карцев, Л.Ф. Халдеева, К.Э. Павлович, М.И. Горбунова, Д.В. Смирнов, Д.Е. Стюрина, Г.Г. Шиханцев, В.В. Романов,

Г.С. Никифоров, Е.А. Москалева, Л.Н. Собчик и многие другие.

Цель исследования: выявить и охарактеризовать личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Объектом исследования является: факторы эмоционального выгорания.

Предмет исследования: личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Гипотеза: мы предполагаем, что существуют взаимосвязи между личностными особенностями и симптомами эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Достижение поставленной цели и проверки гипотезы предполагает решение следующих задач:

1) провести теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания у педагогов средней школы;

2) организовать и провести эмпирическое исследование по проблеме эмоционального выгорания у педагогов средней школы;

3) проанализировать результаты эмпирического исследования;

4) разработать рекомендации.

Теоретико-методологические основы исследования:

1) теории субъектного подхода (Г.С. Никифоров, О.А. Конопкин, Л.Г. Дикая и другие);

2) теории личностного подхода (С.Л. Рубинштейн);

3) психологические концепции личности и ее становления в процессе профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский и другие);

4) структурный подход (Е.В. Шорохов);

5) концепция способностей (В.Д. Шадриков);

6) концепции комплексного изучения структуры и проявлений феномена эмоционального выгорания (В.В. Бойко, К. Маслач, С. Джексон, А.Пинес, Е.Аронзон, В. Шауфелли, Д. Дирендонк, Б. Перлман, Е.А. Хартман, М. Буриш и другие);

7) теория личностно-ориентированного, гуманистического образования (Д.А. Белухин, И.Д. Демакова, В.И. Додонов, М.Н. Кларин, А.И. Савостьянов и другие).

Методы исследования:

1) теоретические (анализ научной литературы по проблеме исследования);

2) эмпирические методы (метод тестирования);

3) метод математической статистики (Сравнительный анализ по коэффициенту ранговой корреляции Спирмена)

Был подобран пакет диагностических методик: методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика изучения акцентуаций личности К. Леонгард – Г. Шмишек, тест эмоционального интеллекта Н. Холла, методика определения локуса контроля Дж. Роттера, опросник самооотношения В.В. Столина и С.Р. Пантелеева.

База исследования: МБОУ СОШ № 46. Общее число респондентов: 50. МБОУ СОШ №46 расположена на адресу: Россия, Красноярский край, город Красноярск, Кировский район, ул. Щорса 64.

Глава 1 Теоретические аспекты проблемы личностных факторов эмоционального выгорания у педагогов средней школы

1.1 Проблема эмоционального выгорания в психологии

Впервые термин «эмоциональное выгорание» был введен в научный лексикон американским врачом - психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 году. Этот термин был применен для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Базой исследования ученый взял своих коллег. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной беспомощности, а позднее он получил новую трактовку. Мы хотим отметить, что эволюция термина происходила около трех десятилетий, пока термин не приобрел современную, хотя и не окончательную, трактовку.

До настоящего времени не существует общепринятого денотата этого термина. Согласно современным подходам, под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы, системы человек-человек [26]. В настоящий момент в психологии нет единого взгляда на структуру синдрома «эмоционального выгорания», но, несмотря на различия в подходах к изучению самого выгорания, можно отметить, что он предопределяет собой личностную деформацию [1].

Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической перегрузки, которые могут приводить к полной дезинтеграции различных психических сфер.

У выгорающего специалиста наблюдаются изменения:

1) в поведении (в ожидании ухода домой постоянно смотрит на часы; откладывает встречи; часто опаздывает (старается скорее уйти домой, а приходит очень поздно); утрачивает творческий подход к решению проблем; работает усерднее и дольше, а достижения становятся меньше; уединяется и избегает коллег; присваивает собственность учреждения; увеличивает употребление меняющих настроение психоактивных веществ (включая кофеин и никотин); теряет способность удовлетворять свои потребности в развлечениях и восстановлении здоровья (отказывается, когда его приглашают пойти в клуб или посидеть вечером в ресторане); подвержен несчастным случаям; у него усиливается сопротивление выходу на работу 2) в чувствах (утрата чувства юмора или юмор висельника; постоянное чувство неудачи, вины и самообвинения; часто испытывает гнев, чувство обиды и горечи; повышенная раздражительность, проявляемая на работе и дома; ощущение, как будто к нему придираются; чувство обескураженности и равнодушия; бессилие;

снятие стресса, а не творческая деятельность);

3) в мышлении (все более упорные мысли о том, чтобы оставить работу; снижение способности сконцентрировать внимание; ригидное мышление, сопротивляющееся изменениям; постоянно думает об увольнении, когда находится на рабочем месте; становится подозрительным и недоверчивым; становится очень циничным, порицающее отношение к окружающим; менталитет жертвы; проявляет озабоченность собственными потребностями и личным выживанием);

4) в здоровье: нарушенный сон; частые, длительно текущие незначительные недуги; повышенная восприимчивость к инфекционным заболеваниям; утомляемость и истощение в течение целого дня; ускорение нарушений психического и соматического здоровья[2];

Эмоциональное выгорание является стресс-синдромом профессиональной деятельности, совокупностью симптомов, которые негативно влияют на работоспособность, самочувствие и интерперсональные отношения субъекта профессиональной деятельности.

В модели, которую разработал К. Маслач, выгорание рассматривается как ответная реакция на стрессы в профессиональной деятельности. Данная модель состоит из трех компонентов: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция персональных достижений.

Эмоциональное истощение характеризуется ощущением эмоционального перенапряжения, для него свойственно ощущение усталости, истощения эмоциональных ресурсов.

Деперсонализация характеризуется негативным, циничным, бездушным отношением к субъектам взаимодействия.

Редукция персональных достижений характеризуется снижением чувства компетентности в профессиональной деятельности, негативности самовосприятия в профессиональном плане.

Отечественные и зарубежные исследователи относят эмоциональное выгорание к отдельному аспекту профессионального стресса. Так как эмоциональное выгорание определяют и исследуют в основном как модель, включающую ответные реакции на хронические рабочие стрессоры. Таким образом, эмоциональное выгорание рассматривается в качестве следствия профессионального стресса. То есть модель эмоционального истощения, деперсонализации и редуцированных персональных достижений является результатом действия разнообразных рабочих требований (стрессоров), особенно межличностной природы. Когда адаптационные возможности субъекта труда превышены, в стрессогенных ситуациях возникает эмоциональное выгорание [5].

По мнению Н.В. Гришиной, следует рассматривать эмоциональное выгорание в качестве особого состояния человека, которое является следствием профессиональных стрессов. Для адекватного анализа эмоционального выгорания необходим экзистенциальный уровень описания, так как формирование синдрома эмоционального выгорания включает в себя не только профессиональную сферу, но также и различные ситуации бытия человека;

болезненное разочарование в работе как способ обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию.

С точки зрения В. В. Бойко феномен «эмоционального сгорания» следует рассматривать в качестве механизма психологической защиты, когда полностью или частично исключаются эмоции в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Синдром эмоционального выгорания В.В. Бойко рассматривает как динамический процесс, который возникает поэтапно и определяется развитием стрессовых механизмов (фаза тревоги, резистенция, истощение). Данная точка зрения оставляет открытым вопрос о специфике эмоционального выгорания. Не дается принципиального отличия от стресса [1].

Проведенные в психологии исследования выявили тесную взаимосвязь между эмоциональным выгоранием и стрессом. Дж. Поулини и К. Вальтером в лонгитюдном исследовании социальных работников были выявлены статистически достоверные взаимосвязи между показателями уровня эмоционального выгорания и уровнем профессионального стресса, то есть увеличение уровня выгорания повышает уровень профессионального стресса.

М. Ровен были получены данные, из которых следует, что для лиц, переживающих выгорание, характерно иметь более высокий уровень психологического стресса и меньшую устойчивость, выносливость [8].

Проанализировав результаты ряда исследований, Е. Перлман и Б. Хартман разработали модель, в которой эмоциональное выгорание рассматривается в аспекте профессиональных стрессов. Три основные симптоматические категории стресса отражают три измерения выгорания:

- 1) физиологическая, сфокусированная на физических симптомах (физическое истощение, психосоматические проявления);
- 2) аффективно-когнитивная, сфокусированная на установках и чувствах (эмоциональное истощение, деперсонализация);
- 3) поведенческая, сфокусированная на симптоматических типах поведения (деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность, ригидность мыслительных процессов).

Как пишет В. Е. Орел, психическим выгоранием следует считать дисфункцию, вызванную воздействием профессиональной деятельности на личность, наиболее отчетливо данная дисфункция проявляется в сфере субъектных видов труда.

Автор считает, что не стресс является причиной выгорания, так как эмоциональное выгорание имеет сугубо профессиональную направленность.

В.Е. Орел, проанализировав имеющиеся исследования структуры выгорания, делает вывод о схожести выгорания с категориями психических состояний.

К причинам эмоционального выгорания В.Е. Орел относит внутреннее накапливание отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Это приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. Эмоциональное выгорание представляет собой дистресс или третью стадию общего адаптационного

синдрома – стадию истощения.

1.2 Факторы эмоционального выгорания

Особое место в исследованиях, посвященных проблеме эмоционального выгорания, уделяется факторам, инициирующим его развитие. Большинство специалистов в данной сфере разделяют их на внутренние и внешние причины.

Личностные факторы такие как:

1) возраст. Подверженные возрастным кризисам сотрудники наиболее склонны к профессиональному выгоранию. К ним относятся кризис профессионального самоопределения (20-23 года), кризис смысла жизни (30 лет), кризис среднего возраста (40-45 лет). Кроме того, профессиональному выгоранию подвержены работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места. К такой группе относятся, прежде всего, люди старше 45 лет, для которых вероятность нахождения нового рабочего места снижается;

2) гендерные особенности. Многие из исследователей, которые занимаются изучением анализируемой нами проблематики приходят к выводу о том, что женщины больше подвержены эмоциональному выгоранию, нежели мужчины, потому как именно они постоянно испытывают внутриличностный конфликт, связанный с работой. Именно женщины сильнее переживают внутреннее противоречие между работой и семьей, а также прессинг в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности;

3) особенности характера. Так, например, интроверты, пессимисты, люди с заниженной самооценкой чаще подвержены эмоциональному истощению и депрессиям. Эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. Формирование симптомов выгорания проходит медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать рассматриваемый механизм психологической защиты и не позволят ему развиваться;

4) нравственные дефекты и дезориентация личности. Нравственный дефект обусловлен неспособностью включать во взаимодействие с деловыми партнерами такие моральные категории, как добропорядочность, честность, уважение прав и достоинств другой личности. Нравственная дезориентация вызывается иными причинами - неумением отличать благо от вреда, наносимого другой личности. Однако и в случае нравственного дефекта, и при наличии нравственной дезориентации формирование эмоционального выгорания облегчается. Увеличивается вероятность безразличия к субъекту деятельности и апатии к исполняемым обязанностям [21].

К внутренним факторам, способствующим возникновению синдрома эмоционального выгорания, относят:

1) коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации;

2) ролевой и личностный фактор (индивидуальный): смерть и тяжелые заболевания близких; материальные затруднения; плохие взаимоотношения между супругами; отсутствие нормальных жилищных условий; недостаток внимания, уделяемого домочадцами; неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях [26].

Ресурсные концепции эмоционального выгорания разработаны Широм и Езрахи. Они считают, что ранние стадии эмоционального выгорания людьми переживаются с помощью имеющихся у них ресурсов противопоставления профессиональным стрессорам. На данной стадии у человека можно наблюдать тревожность, напряженность и фрустрацию из-за недостаточного количества ресурсов, с помощью которых можно совладать с проблемами.

В результате такого поведения у человека появляется эмоциональное истощение, чувство неудачи и деперсонализации, а также сопутствующие различные негативные переживания, та именно депрессия и тревожность.

Переменные, которые по результатам исследований значимо связаны с нашей проблемой эмоционального выгорания, такие результаты разделяют на индивидуальные и организационные показатели, которые воздействуют на то как:

1) субъект воспринимает свою профессиональную роль и организации;

2) происходит ответная реакция на это восприятие;

3) организация реагирует на симптомы, которые проявляются у работника (на третьей стадии), а затем приводят к последствиям, характеризующим четвертую стадию.

Возвращение к первоначальным стадиям модели эмоционального выгорания, включая субъективную оценку стресса, зависит от того, насколько эффективно субъект деятельности использует преодолевающее поведение. По мнению Широм и Езрахи именно с такой позиции следует понимать многомерную природу выгорания. Так как в организации реагируют на симптомы проявления стресса у сотрудника, то имеют место разнообразные последствия, такие как снижение лояльности по отношению к организации, неудовлетворенность работой, профессиональное выгорание, текучесть кадров.

А. Широм рассматривает эмоциональное выгорание в качестве комплекса эмоционального, физического и когнитивного утомления или истощения. Он считает, что главным фактором в динамике выгорания является истощение эмоциональное. Дополнительными же компонентами являются следствия либо поведения (купирование стресса), которое приводит к деперсонализации личности, либо собственно когнитивно-эмоциональное выгорание, которое выражается в редукции персональных профессиональных достижений, а также ограждением себя от ситуации, включающей особую повышенную ответственность [29].

Данные составляющие проявляются в деформации личности, и как следствие негативно влияют на социально-психологическую адаптацию и социальное здоровье индивида. Последствиями выгорания могут являться также психосоматические нарушения. Вообще, последствия могут быть катастрофическими, ведь, как мы знаем, симптоматика профессионального выгорания включает характерные черты психической нагрузки и длительного стресса, которые могут приводить или приводят к полной дезинтеграции различных психических сфер, и прежде всего - эмоциональной.

Как считает М. Буриш, синдром эмоционального выгорания развивается по стадиям. Первая стадия включает значительные энергетические затраты, которые возникают вследствие экстремально высокого положительного стремления к выполнению профессиональной деятельности. В процессе развития синдрома возникает чувство усталости, затем чувство усталости меняется на разочарование, снижается интерес к своей работе. Однако развитие синдрома эмоционального выгорания индивидуально и определяется особенностями эмоционально-мотивационной сферы личности, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека [7].

Эмоциональное выгорание не относят к особому виду стресса, однако с точки зрения своего развития эмоциональное выгорание может быть определено как последняя стадия стресса (истощение). Эмоциональное выгорание также обладает рядом существенных отличий, благодаря которым рассматривается как самостоятельный феномен. Были рассмотрены подходы к изучению эмоционального выгорания, которые позволяют сделать вывод о том, что выгорание тесно связано с действием различных стресс факторов рабочего контекста и представляет собой следствие профессиональных стрессов.

К развитию специфического синдрома выгорания в виде целостной совокупности проявлений (деперсонализация и редукция персональных достижений, эмоциональное истощение), образуют весьма определенную целостную структуру, в том случае когда адаптационные возможности по совладанию с профессиональным стрессом субъекта труда превышены приводит кумулятивный эффект воздействия рабочих стрессоров.

Выделяют три основные категории признаков, по которым определяют, что человек находится в состоянии стресса:

1) к физическим признакам стресса можно отнести следующее: хроническую усталость, утомляемость, слабость, нарушения сна, нарушения дыхания, холодные конечности, повышенная потливость или сухость кожного покрова, аллергические реакции, склонность к частым простудным заболеваниям, изменения аппетита (постоянное чувство голода или полная потеря аппетита), резкие изменения в весе, устойчивые нарушения кровяного давления и сердечного ритма, появление болей различного характера. Эти признаки могут быть вначале незначительными раздражителями, но, усиливаясь со временем, привести под воздействием стресса к серьезным заболеваниям;

2) эмоциональные признаки проявляются в беспокойстве, сниженном

общем фоне настроения, склонности к частым слезам, вялости и апатии, повышенной утомляемости, ощущении потери контроля над собственными эмоциями и ситуацией; эмоциональные признаки отражаются в безразличии к окружающим и близким, к своему дню рождения или к веселой прогулке, повышенной возбудимости, тревожности, озабоченности, появлении чувства беспомощности, необычной гневливости и агрессивности, чувстве паники, постоянная раздражительность и нервозность по незначительным поводам;

3) к поведенческим признакам стресса относят: особенности взаимодействия человека с окружающим миром: ослабление памяти, нарушение концентрации внимания, невозможность сосредоточиться, неспособность к принятию решений, постоянное откладывание дел на потом, злоупотребление алкогольными напитками, курение, частое употребление лекарственных препаратов, невнимание к внешнему виду, навязчивые движения и многое другое [18].

Еще один важный аспект этой проблемы который хотелось бы упомянуть: «эмоциональное выгорание», как правило, является следствием неконструктивного общения с коллегами и руководством. Хороший климат внутри коллектива, чувство достаточной эмоциональной поддержки коллег и администрации - это очень сильный и мощный ресурс устранения и предупреждения профессионального стресса и эмоционального выгорания.

Ведь чувство защищенности в коллективе, наличие надежной опоры среди коллег, возможность доверительно обсуждать вопросы, связанные со стрессом в работе, позволяют снизить напряженность, тревогу, а также нередкие агрессивные проявления.

По итогу хотелось бы добавить, что последствиями эмоционального выгорания могут стать проблемы семье, нарушение взаимоотношений с родными и, в первую очередь, с детьми. Под воздействием эмоционального выгорания усиливаются тревожность, раздражительность, появляется агрессивность, изменяется стиль общения педагога с детьми. Чаще стиль общения становится авторитарным или либерально-попустительским, а это приводит к нарушению благоприятной психологической обстановки в группе.

Т.В. Форманюк выделяет как симптомокомплекс эмоционального выгорания следующие проявления: чувство эмоционального истощения, изнеможения; дегуманизация, деперсонализация тенденция развивать негативное отношение к субъекту деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане [7].

Ключевыми признаками эмоционального сгорания, по мнению Т.В. Форманюк, являются:

а) достижение индивидуального предела возможностей эмоционального «Я» противостоять истощению, самосохраняясь;

б) внутренний психологический опыт, включая чувства, установки, мотивы, ожидания;

в) негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистрессы, дискомфорт, дисфункции и их негативные последствия.

Эмоциональное выгорание означает опустошение еще до того, как психические ресурсы человека деятеля естественным образом восполнились, исчезновение или деформацию эмоциональных переживаний, являющихся неотъемлемой частью жизни [4].

Выгорание «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. То есть, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, негативистами и пессимистами; взаимодействуя на работе с другими людьми, которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро превратить целую группу в собрание “выгорающих”. Наибольшая вероятность того, что это случится, существует в организациях с высоким уровнем стресса.. Большинство людей, работающих в этих местах, очень уязвимы. Они находятся в высоко-стрессовых ситуациях, где от них ожидается высокий уровень выполнения работы, и где они имеют небольшой контроль над тем, что или как они делают. К числу таких профессий относится и профессия педагога (например, недостаток контроля, который мог бы испытывать преподаватель в классе с 30 активными детьми, является главным фактором, способствующим выгоранию).

1.3 Особенности профессиональной деятельности педагогов

Социальное назначение педагога, его функции во многом определяют особенности его труда. Прежде всего это общественная значимость труда, которая задается перспективной направленностью деятельности. У скромного учительского стола закладывается сегодня будущее нашего общества. Какими они будут, во многом зависит от их учителей. Отсюда вытекает и следующая особенность – огромная ответственность. Если токарь допустит брак, то общество потеряет лишь мельчайшую частичку материальных ценностей, а ошибки педагога - это судьбы людей.

Совершенно справедливо утверждение классика немецкой педагогики А. Дистервега о том, что учитель может учить других только до тех пор, пока учится сам. Следовательно, большая занятость педагога связана прежде всего с необходимостью постоянно работать над собой, расти, двигаться вперед [17].

Психологический портрет любого учителя, как показывает И.А. Зимняя, включает следующие структурные компоненты: индивидуальные качества человека, т.е. его особенности, как индивида - темперамент, задатки, его личностные качества, его особенности, как личности - социальной сущности человека; коммуникативные (интерактивные) качества; статусно- позиционные особенности, то есть особенности его положения, роли, отношений в коллективе; деятельностные (профессионально - предметные), внешне поведенческие показатели [23].

Педагогическая профессия относится к типу «Человек - Человек». Согласно Е.А. Климову, этот тип профессий определяется следующими качествами человека: устойчиво прекрасным самочувствием в ходе работы с

людьми; потребностью в общении; способностью мысленно ставить себя на место другого человека; быстро понимать намерения, помыслы, настроения других людей; быстро разбираться во взаимоотношениях людей; хорошо помнить и держать в уме знания о личностных качествах многих и разных людей и так далее. Человеку этой профессиональной схемы свойственны: умение руководить, учить, воспитывать, стремиться и создавать условия для удовлетворения потребностей людей; умение слушать и выслушивать; уверенность, что человек всегда может стать лучше, чем был; способность сопереживания; широкий кругозор; коммуникативная культура; решение нестандартных ситуаций; высокая степень саморегуляции. Перечисленные Е.А. Климовым качества и способности определяют вектор направленности личности педагога на личность учащегося, как на субъект образовательного процесса [31].

П.Ф. Каптерев особенно выделял специальные и личностные свойства педагога.

К специальным свойствам он отнес объективные специальные свойства (научная подготовка учителя) и субъективные специальные свойства преподавательское искусство, личный педагогический талант, творчество.

К специальным личностным свойствам автором теории были отнесены беспристрастность, внимательность, чуткость, добросовестность, стойкость, выдержка, справедливость, подлинная любовь к детям.

И.А. Зимняя считает, характеристику педагогических свойств по Каптереву можно считать одной из первых попыток структурного представления субъектных свойств педагога [34].

В.А. Петровский отмечает, что быть личностью, значит быть субъектом собственной жизни, строить свои витальные контакты с миром. Е.Н. Волкова разрабатывая концепцию субъектности педагога и развивая в ней положения В.А. Петровского, показывает, что субъектность - это личностное свойство человека, которое раскрывает сущность человеческого способа бытия, заключающегося в осознанном и деятельном отношении к миру и себе в нем, способности производить взаимообусловленные изменения в мире и в человеке. В основе этого свойства лежит отношение к себе как к деятелю.

Таким образом, высокопрофессиональный, успешный педагог это педагог, у которого в полной мере сформированы качества субъекта профессиональной деятельности, общения, самосознания.

Выводы по первой главе

В первой главе мы рассмотрели проблему эмоционального выгорания педагогов, рассмотрели факторы и критерии, которые способствуют эмоциональному выгоранию педагогов в средних школах.

Мы определили, что эмоциональное выгорание это такой синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению

эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Также мы выяснили, опираясь на мнение отечественных и зарубежных ученых, что эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без «разрядки» или «освобождения» от них. Профессиональное выгорание ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.

Мы также выделили факторы эмоционального выгорания педагогов:

Внешние факторы:

1) специфика профессиональной педагогической деятельности (необходимость сопереживания и отношения любви и понимания к детям, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы);

2) организационный фактор: перегруженность рабочей недели; характер работы напряженный и с высокой ответственностью; служебные неприятности; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам; демократические преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса; неблагоприятная атмосфера в педагогическом коллективе: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрачивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов.

И внутренние:

1) коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации;

2) ролевой и личностный фактор (индивидуальный): тяжелые заболевания близких, потеря имущества, ипотека, крупные материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствиенормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого домочадцами, не доверительные отношения между супругами. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Очень подробно освещает симптомы всех трех фаз В.В. Бойко [3] в своей статье «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других», рассмотрим их.

Фаза «напряжения». Нервное напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Тревожное (нервное) напряжение включает несколько симптомов:

1) Симптом “переживания психотравмирующих обстоятельств”. Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение у него постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию

прочих явлений «выгорания».

2) Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса»- энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства»: впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы, способствующие появлению эмоционального выгорания: интенсивная интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная совестливость и чувство ответственности. На начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту.

3) Симптом «загнанности в клетку». Возникает, но не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся, что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению психической энергии за счет индукции идеального: работает мышление, действуют планы, цели, установки, смыслы, подключаются образы должного и желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных объемов. И если она не находит выхода, если не сработало какое-либо средство психологической защиты, включая «эмоциональное выгорание», то человек переживает ощущение «загнанности в клетку». Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика.

4) Симптом «тревоги и депрессии». Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуационной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности. Симптом «тревоги и депрессии», - пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

Фаза «резистенции» [3]. Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений:

1) Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный «признак выгорания», когда профессионал

перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономическое проявление эмоций и неадекватное эмоциональное избирательное реагирование.

В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном навыке подключать к взаимодействию с деловыми партнерами эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, ибо он свидетельствует о высоком уровне профессионализма. Он вполне оправдан в случаях:

а) если не препятствует интеллектуальной проработке информации, обуславливающей эффективность деятельности. Экономия эмоций не снижает «вхождение» в партнера, то есть понимание его состояний и потребностей, не мешает принятию решений и формулировке выводов;

б) если не настораживает и не отталкивает партнера;

в) если, при необходимости, уступает место иным, адекватным формам реагирования на ситуацию. Например, профессионал, когда требуется, способен отнестись к партнеру, подчеркнуто вежливо, внимательно, с искренним сочувствием.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок.

2) Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Он как бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании. Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, он защищает свою стратегию. При этом звучат суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться».

Подобные мысли и оценки, бесспорно, свидетельствуют о том, что эмоции не пробуждают или не достаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «хороших» и «плохих». Учитель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному выбору.

К сожалению, в жизни мы зачастую сталкиваемся с проявлениями

эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает справедливое возмущение, мы осуждаем попытки, поделить нас на достойных и недостойных уважения. Но с такой, же легкостью почти каждый, занимая свое место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально-нравственную дезориентацию. В нашем обществе привычно исполнять свои обязанности в зависимости от настроения и субъективного предпочтения, что свидетельствует, если можно так сказать, о раннем периоде развития цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей.

3) Симптом «расширения сферы экономики эмоций». Такое доказательство эмоционального выгорания имеет место тогда, когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями и знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что вам не хочется общаться даже с близкими. Кстати, часто именно домашние становятся первой «жертвой» эмоционального выгорания. На службе вы еще держитесь соответственно нормативам и обязанностям, а дома замыкаетесь или, хуже того, готовы послать всех подальше, а то и просто, “рычите” на брачного партнера и детей. Можно сказать, что вы пресыщены человеческими контактами. Вы переживаете симптом «отравления людьми».

4) Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Термин редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

По пресловутым «законам редукции» субъектов сферы обслуживания, лечения, обучения и воспитания, обделяют элементарным вниманием. Врач не находит нужным дольше побеседовать с больным, побудить к подробному изложению жалоб. Анамнез получается скудным и недостаточно информативным. Проводник не спешит предложить чай пассажирам. Стюардесса смотрит “стеклянными глазами”. Одним словом, редукция профессиональных обязанностей – привычная спутница бескультурия в деловых контактах.

Фаза «истощения» [3]. Характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме “выгорания” становится неотъемлемым атрибутом личности.

1) Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать, усиливать интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу. О том, что это не что иное, как эмоциональное выгорание, говорит его еще недавний опыт: некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму: все реже проявляются положительные эмоции и все чаще

отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют симптом «эмоционального дефицита».

2) Симптом «эмоциональной отстраненности». Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничего не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек постепенно учится работать как робот, как бездушный автомат. В других сферах он живет полнокровными эмоциями.

Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Партнер обычно переживает проявленное к нему безразличие и может быть глубоко травмирован. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «плевать на вас».

3) Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации». Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций – с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами, потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования. Метастазы “выгорания” проникают в установки, принципы и систему ценностей личности. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах “выгорания” личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...». В таких случаях “выгорание” смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с неврозоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана эта профессиональная деятельность, но, увы, они ею заняты, поскольку нет психологического подбора кадров.

4) Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Как следует из названия, симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Обычно он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о таких субъектах или контакт с ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострение хронических заболеваний.

Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» –

самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии [3].

Таким образом, согласно В.В. Бойко, синдром эмоционального выгорания развивается поэтапно и каждому этапу характерны определенные признаки, которые вызываются определенными факторами.

Глава 2 Эмпирическое исследование личностных факторов эмоционального выгорания у педагогов средней школы

2.1 Этапы и методы исследования

Исследование состояло из трех этапов. На первом этапе в результате анализа литературы были сформулированы цель, задачи и подобраны методы исследования. На втором этапе проводилось эмпирическое исследование. На третьем этапе исследования был проведен анализ полученных результатов и были разработаны рекомендации.

Исследование проводилось на базе МБОУ СОШ № 46. Общее число респондентов: 50. МБОУ СОШ №46 расположена на адресу: Россия, Красноярский край, город Красноярск, Кировский район, ул. Щорса 64.

Поскольку тема исследования была личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы, нами были использованы следующие методики.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко).

Данная методика диагностики эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко) позволяет исследователю диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Следующая методика изучения акцентуаций личности. К. Леонгарда (модификация С. Шмишека).

Методика предназначена для диагностики типа акцентуации личности. Методика содержит 10 шкал, в соответствии с десятью выделенными К. Леонгардом типами акцентуированных личностей, и состоит из 88 вопросов, на которые требуется ответить да или нет.

Описание типов акцентуаций личности:

1) Демонстративный тип. Характеризуется демонстративностью поведения, живостью, подвижностью, легкостью в установлении контактов, артистизмом. Склонен к фантазерству, позерству и притворству. Обладает повышенной способностью к вытеснению, может полностью забывать то, о чем знает не желает, что расковывает его во лжи. Обычно лжет с невинным лицом, поскольку то, о чем он говорит, в данный момент, для него является правдой; по-видимому, внутренне он не осознает свою ложь, или же осознает без угрызений совести. Ложь, притворство направлены на приукрашивание себя.

Им движет жажда постоянного внимания (пусть даже негативного) к своей особе. Данный тип демонстрирует высокую приспособляемость к людям, эмоциональную лабильность при отсутствии действительно глубоких чувств, склонность к интригам (при внешне мягкой манере общения).

2) Педантичный тип. Характеризуется ригидностью, инертностью психических процессов, долгим переживанием травмирующих событий. В конфликты вступает редко, в то же время сильно реагирует на любые проявления нарушения порядка. Пунктуален, аккуратен, скрупулезен, чистоплотен, добросовестен. Усидчив, ориентирован на высокое качество работы и особую аккуратность, склонен к частым самопроверкам, сомнениям в правильности выполнения работы, формализму.

3) Застревающий (аффективно-застойный) тип. Данный тип характеризуется высоким уровнем задержки аффектов - «застревает» на своих чувствах, мыслях, не может забыть обид, инертен в моторике. Склонен к затяжным конфликтам, четко определяет круг врагов и друзей. Подозрителен, отличается мстительностью. Проявляет большое упорство в достижении своих целей.

4) Возбудимый тип. Для данного типа характерны недостаточная управляемость, ослабление контроля над влечениями и побуждениями, повышенная импульсивность. Для этого типа свойственны инстинктивность, гневливость, нетерпимость, склонность к конфликтам. Отмечается низкая контактность в общении, тяжеловесность поступков, замедленность психических процессов. Труд и учеба не являются для него привлекательными, равнодушен к будущему. Целиком живет в настоящем. Повышенная импульсивность гасится с трудом и может быть опасна для окружающих. Может быть властным, выбирая для общения наиболее слабых.

5) Гипертимический тип. Приподнятое настроение сочетается с жаждой деятельности, повышенной словоохотливостью, тенденцией постоянно отклоняться от темы разговора. Характеризуется большой подвижностью, общительностью, выраженностью невербальных компонентов общения. Везде вносят много шума, стремятся к лидерству. Имеют высокий жизненный тонус, хороший аппетит и здоровый сон. Самооценка повышена, характеризуются недостаточно серьезным отношением к своим обязанностям.

6) Дистимический тип. Отличается серьезностью, подавленностью настроения, медлительностью, слабостью волевых усилий. Для них характерны пессимистическое отношение к будущему, заниженная самооценка, низкая контактность, немногословность. Часто угрюмы, заторможены, склонны фиксироваться на теневых сторонах жизни. Добросовестны, располагают обостренным чувством справедливости.

7) Аффективно-лабильный тип. Это люди, для которых характерна смена гипертимических и дистимических состояний, иногда без видимых внешних причин.

8) Экзальтированный тип. Для представителей данного типа характерна высокая интенсивность темпа нарастания реакций, их внешняя интенсивность; реагируют более бурно, чем остальные, и легко приходят в восторг от

радостных событий и в отчаяние от печальных. Экзальтация чаще всего мотивируется тонкими, альтруистическими побуждениями. Привязаны к близким, друзьям. Радость за них, за их удачи могут быть чрезвычайно сильными. До глубины души их могут захватить любовь к искусству, природе, переживания религиозного порядка.

9) Тревожный тип. Представителям данного типа свойственны низкая контактность, минорное настроение, пугливость, неуверенность в себе, обидчивость. Дети тревожного типа часто боятся темноты, животных, страшатся оставаться одни. Сторонятся активных сверстников, испытывают чувство робости и застенчивости. У взрослых представителей данного типа выражено чувство долга и ответственности, высокие моральные и этические требования. Для них характерны робость, покорность, неумение отстаивать свою позицию в споре.

10) Эмотивный тип. Характеризуется чувствительностью и глубокими реакциями в области тонких эмоций. Этот тип родственен экзальтированному, но проявления его не столь бурные. Для них характерны эмоциональность, чувствительность, сопереживание людям, отзывчивость, мягкосердечность, впечатлительность. Редко вступают в конфликты, обиды носят в себе, не выплескивая наружу. Данному типу свойственны обостренное чувство долга, исполнительность.

11) Экстравертированный тип. Характеризуется обращенностью к тому, что приходит извне, направленностью реакций на внешние раздражители. Для них свойственны импульсивность поступков, радость от общения с людьми, поиск новых переживаний. Подвержены чужому влиянию, собственные мнения не отличаются стойкостью.

12) Интровертированный тип. Живет не столько восприятиями и ощущениями, сколько представлениями. Внешние события как таковые влияют на жизнь такого человека относительно мало, гораздо важнее то, что он о них думает. Если разумная степень интровертированности способствует выработке самостоятельного суждения, то сильно интровертированная личность живет большей частью в мире нереальных идей. Излюбленная пища для мышления интровертов — проблемы религии, политики, философии. Малообщителен, держится в стороне, общается по необходимости, любит одиночество; погружен в себя, о себе рассказывает мало, свои переживания не раскрывает. Медлителен и нерешителен в поступках. 3) Тест эмоционального интеллекта (Н. Холл).

Тест на эмоциональный интеллект (методика Н. Холла) показывает, как вы используете эмоции в своей жизни, и учитывает разные стороны эмоционального интеллекта: отношение к себе и к другим, способности к общению, позитивное и активное отношение к жизни и поиски гармонии. Описание шкал:

1) Эмоциональная осведомленность - это осознание и понимание своих эмоций, а для этого постоянное пополнение собственного словаря эмоций.

2) Управление своими эмоциями - это эмоциональная отходчивость, эмоциональная гибкость и так далее, другими словами, произвольное

управление своими эмоциями

3) Самомотивация - управление своим поведением, за счет управления эмоциями.

4) Эмпатия - это понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию другого человека, а так же готовность оказать поддержку. Это умение понять состояние человека по мимике, жестам, оттенкам речи, позе.

5) Управление эмоциями других людей - умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

Методика определения локуса контроля (Дж. Роттер).

Данная методика состоит из 29 вопросов, направленная на выявление экстернальности и интернальности.

Интерпретация результатов.

Для экстерналов свойственно внешне направленное защитное поведение, в качестве атрибуции ситуации они предпочитают иметь шанс на успех. В общем плане это указывает на то, что любая ситуация экстерналу желательна как внешне стимулируемая, причем в случаях успеха происходит демонстрация способностей.

Интерналы имеют атрибуцией ситуации чаще всего убеждение в неслучайности их успехов или неудач, зависящих от компетентности, целеустремленности, уровня способностей и являющихся закономерным результатом целенаправленной деятельности и самостоятельности. В структурировании процесса целеобразования и его стратегий ведущей мотивацией для интерналов является поиск эго-идентичности.

Вследствие большей когнитивной активности интерналы имеют более широкие временные перспективы, охватывающие значительное множество событий как будущего, так и прошлого. При этом их поведение направлено на последовательное достижение успеха путем развития навыков и более глубокой обработки информации, постановки все возрастающих по своей сложности задач. Потребность в достижении, таким образом, имеет тенденцию к повышению, связанную с увеличением значений личностной и реактивной тревожности, что является предпосылкой для возможной большей фрустрированности и меньшей стрессоустойчивости в случаях серьезных неудач. Однако в целом в реальном, внешне наблюдаемом поведении интерналы производят впечатление достаточно уверенных в себе людей, тем более что в жизни они чаще занимают более высокое общественное положение, чем экстерналы, - как считают Дж. Дигман, Р. Кеттелл и Дж. Роттер.

Опросник самооотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев.)

Опросник позволяет выявить три уровня самооотношения, отличающихся по степени обобщенности:

1) глобальное самооотношение;

2) самооотношение, дифференцированное по самоуважению, аутсимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;

3) уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я».

Самоотношение – это некоторое устойчивое чувство в адрес собственного «Я», которое содержит ряд специфических модальностей (измерений), различающихся как по эмоциональному тону, переживанию, так и по семантическому содержанию соответствующего отношения к себе.

Это личностный опросник, направленный на исследование комплекса факторов отношения к себе. Методика представляет собой многомерный психодиагностический инструмент, основанный на принципе стандартизированного самоотчета. Опросник содержит 62 пункта в виде утверждений типа: «Вряд ли меня можно любить по-настоящему», «Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки», «Иногда я сам себя плохо понимаю» и т.д. используется два варианта ответов: «согласен», «не согласен». Опросник имеет 9 шкал:

«Открытость» (внутренняя честность). Низкие значения говорят о глубокой осознанности «Я», повышенной рефлексивности и критичности, способности не скрывать от себя и других значимую неприятную информацию.

«Самоуверенность». Высокие значения соответствуют высокому самонению, отсутствию внутренней напряженности, низкие – о неудовлетворенности собой и своими возможностями.

«Саморуководство», внутренняя последовательность. Человек с высоким баллом по шкале отчетливо переживает собственное «Я» как внутренний стержень, интегрирующий его личность и жизнедеятельность, считает, что его судьба находится в его собственных руках.

Отраженное сомнение – «Зеркальное Я». Высокие значения шкалы соответствуют представлениям субъекта о том, что его личность, характер и деятельность способны вызвать у других уважение, симпатию, одобрение и понимание.

«Самоценность». Шкала отражает эмоциональную оценку себя. Высокие показатели отражают любовь к себе, ощущение ценности собственной личности, низкие – сомнение в ценности собственной личности, потере интереса к своему внутреннему миру.

«Самопринятие». Высокий полюс соответствует дружескому отношению к себе, согласию с собой, одобрению своих планов и желаний, эмоциональному, безусловному принятию себя.

«Самопривязанность». Высокие показатели по шкале говорят о ригидности «Я-концепции», привязанности, нежелании меняться на фоне общего положительного отношения к себе.

Внутренняя конфликтность. Высокие значения по данной шкале свидетельствуют о наличии внутренних конфликтов, сомнений, несогласия с собой.

«Самообвинение». Высокие значения говорят о самообвинении, готовности поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки.

Шкалы объединены в 3 независимых фактора:

1 фактор – самоуважение (шкалы 1,2,3,4) – отражает оценку собственного «Я» по отношению к социально-нормативным критериям моральности, успеха,

воли, социального одобрения.

2 фактор – аутосимпатия (шкалы 5,6,7) – отражает эмоциональное отношение к своему «Я».

3 фактор – самоуничижение (шкалы 8,9) – отражает негативное самоотношение.

В качестве исходного принимается различие содержания «Я-образа» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и самоотношения..

Результаты обработанных протоколов, использованных в исследовании методик, были сведены в матрицу первичных данных в программе MSExcel, где столбцы были образованы шкалами, а строки – шкальными оценками по различным методикам.

Математико-статистическая обработка данных включала в себя:

1) подсчет параметров распределения в группе респондентов – среднее значение, стандартное отклонение. Результаты первичной статистической обработки наглядно представлены на гистограммах;

2) сравнительный анализ между эмоциональным выгоранием и факторами влияющими на него проводился с коэффициентом ранговой корреляции Спирмена.

2.2 Анализ результатов исследования

Мы провели корреляционный анализ с помощью коэффициентранговой корреляцииСпирмена.

Таблица 1.1 – результаты корреляционного анализа по методикам

		Бойко		
		напряжение	резистенция	истощение
Бойко	напряжение		0,26	-0,23
	резистенция	0,26		-0,24
	Истощение	-0,23	-0,24	
Холл	эмоциональная осведомленность			
	управление своими эмоциями			
	самотивация		-0,23	
	эмпатия			
	распознавание эмоций			
Д.Роттер	область достижений			
	область неудач			
	область семейных отношений	0,23		
	производственные отношения			

Продолжение таблицы 1.1

	межличностные отношения			
	область здоровья и болезни			
К. Леонгард	тревожный тип			
	дистимический тип			
	застревающий тип			
	педантичный тип			
	возбудимый тип			
	циклотимный тип		0,25	
	гипертимный тип		0,27	
	эмотивный тип		0,26	
	экзальтованный тип			
Столин	Самоуверенность			
	Самопринятие			
	Аутосимпатия			
	ожидание положительного отношения			
	самоуважение			-0,34

Примечания: 0,23 для 90% уровня значимости
 0,28 для 95% уровня значимости
 0,37 для 99% уровня значимости

По результатам корреляционного анализа нами было выявлены факторы препятствующие выгоранию (отрицательные корреляции):

- 1) фактор самомотивации в эмоциональном интеллекте (Н,Холл);
- 2) фактор самоуважения в самоотношении (В.В. Столин).

Также были выявлены факторы способствующие выгоранию (положительные корреляции):

- 1) область семейных отношений (Дж. Роттер);
- 2) циклотимный тип акцентуации по К. Леонгарду;
- 3) гипертимный тип акцентуации по К. Леонгарду;
- 4) эмотивный тип акцентуации по К. Леонгарду.

По результатам исследования эмоционального выгорания В.В Бойко мы разделили педагогов на 2 группы:

1 группа – высокий уровень эмоционального выгорания (все симптомы сложились) – 6 человек.

2 группа – низкий уровень эмоционального выгорания (симптомы либо не сложились, либо находились в состоянии складывающегося симптома) – 44 человека.

Эмоциональное выгорание исследовалось с использованием методики диагностики уровня эмоционального выгорания по В.В.Бойко.

Проанализировав полученные результаты выяснили, что в двух группах

испытуемых выявлено некоторое отличие особенностей эмоционального выгорания педагогов. Обратим внимание на отдельно взятые симптомы и то, насколько каждая фаза сформировалась. Также нужно обратить внимание на особенности различий первой и второй группы педагогов, на сформированность фаз и на доминантные симптомы.

Первая фаза синдрома-«напряжение».

Результаты фазы синдрома-«напряжение» первой группы испытуемых представлены на рисунке 1.1



Рисунок 1.1–Фазы синдрома– «напряжение» в 1 группе испытуемых

У первой группы испытуемых доминирующей фазой является «напряжение» (25,5 баллов), является сложившимся симптомом. Фаза «неудовлетворенность собой» (14,5 баллов) и «переживание психотравмирующих событий» (12 баллов) только складывающийся симптом. Остальные симптомы не сложились.

Результаты фазы синдрома-«напряжение» первой группы испытуемых представлены на рисунке 1.2.



1 группа испытуемых

Рисунок 1.2 –Фазы синдрома – «напряжение» в 2 группе испытуемых

У второй группы (с низким уровнем эмоционального выгорания) испытуемых доминирующей фазой является «напряжение» (15 баллов), но симптом не сложился, а является складывающимся. Фаза «неудовлетворенность собой» (10баллов) только складывающийся симптом.

Остальные симптомы не сложились.

В этой схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы, способствующие появлению эмоционального выгорания интенсивная интериоризация обязанностей, повышенная совестливость. На начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту.

Следующая фаза синдрома-«резистенция» является сформировавшейся у первой группы испытуемых, в данной фазе почти все симптомы являются сложившимся.

Результаты фазы синдрома-«резистенция» первой группы испытуемых представлены на рисунке 1.3.



Рисунок 1. 3 –фазы синдрома-«резистенция» 1 группы испытуемых

У первой группы (высоким уровнем эмоционального выгорания) испытуемых доминирующей фазой является «резистенция» (45,5 баллов), является сложившимся симптомом, а так же фаза редукции профессиональных обязанностей (22,5 баллов). Фаза «неадекватного эмоционального реагирования» (15 баллов) и «расширение сферы профессиональных обязанностей» (19 баллов) складывающийся симптом. Остальные симптомы не сложились.

Результаты фазы синдрома-«резистенция» второй группы испытуемых представлены на рисунке 1.4.

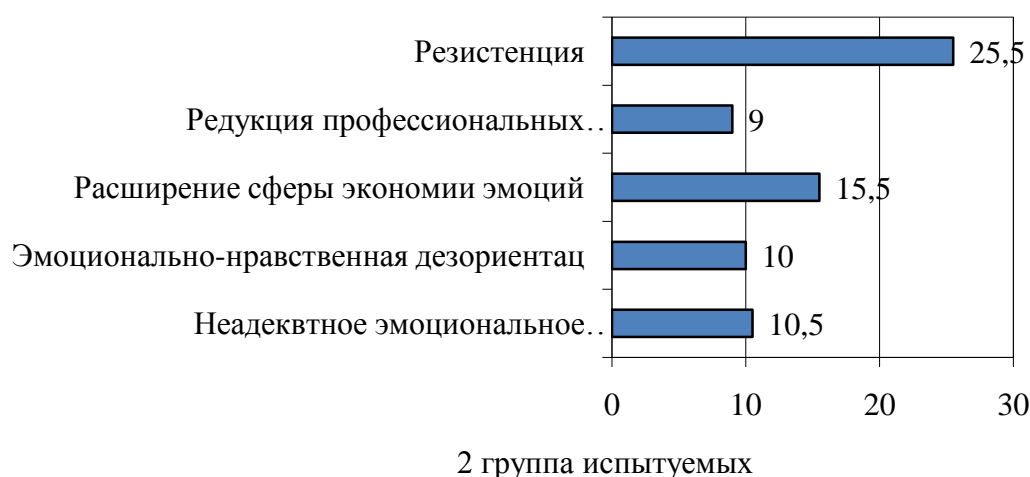


Рисунок 1.4–фазы синдрома-«резистенция» 2 группы испытуемых

У второй группы испытуемых доминирующей фазой является «резистенция» (25,5 баллов), является сложившимся симптомом, а так же фаза «расширение сферы профессиональных обязанностей» (15,5 баллов). Остальные симптомы не сложились, так же нет складывающихся симптомов.

Третья фаза развития синдрома –«истощение» не сформировалась ни в

одной группа. В группах 1 и 2 испытуемых фаза находится в стадии формирования, соответственно доминирующие и сложившиеся симптомы отсутствуют.

Результаты фазы синдрома –«истощение» первой группы испытуемых представлены на рисунке 1.5.



Рисунок 1.5–фазы синдрома –«истощение» 1 группы испытуемых

У первой группы испытуемых доминирующей фазой является «истощение» (41 баллов), является сложившимся симптомом. Фаза «эмоциональная отстранённость» (13 баллов) и «эмоциональный дефицит» (15 баллов) только складывающийся симптом. Остальные симптомы не сложились.

Результаты фазы синдрома –«истощение» второй группы испытуемых представлены на рисунке 6.

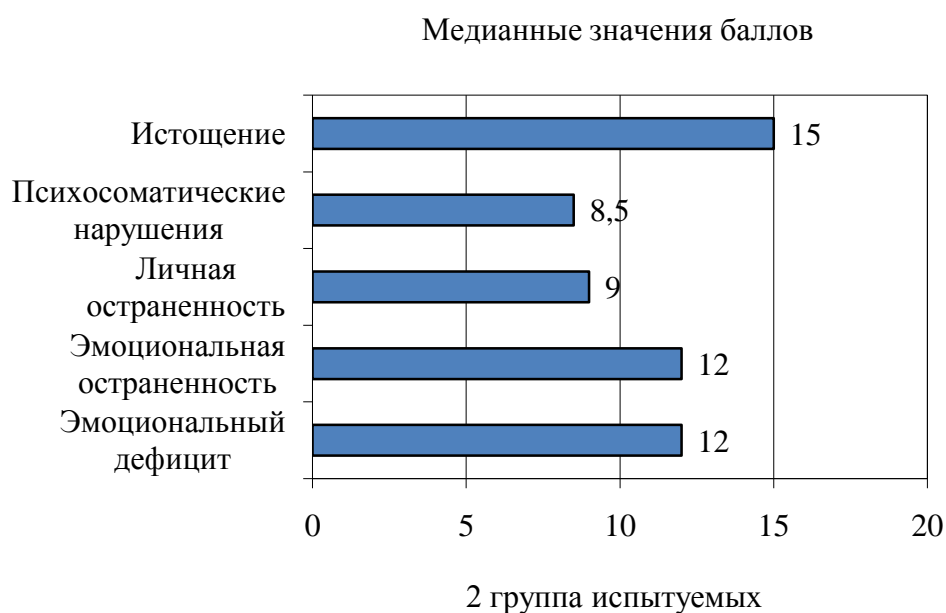


Рисунок 1.6–фазы синдрома –«истощение» 2 группы испытуемых

У второй группы испытуемых доминирующей фазой является «истощение» (15 баллов), является складывающимся симптомом. Фаза «эмоциональная отстранённость» (12 баллов) и «эмоциональный дефицит» (12 баллов) только складывающийся симптом. Остальные симптомы не сложились.

Как и в первой группе испытуемых, фаза «эмоциональная отстранённость» и фаза «эмоционального дефицита» не сложились в симптом.

Сопоставление всех фаз развития синдрома у первой и второй группы испытуемых представлены на рисунке 1.7.

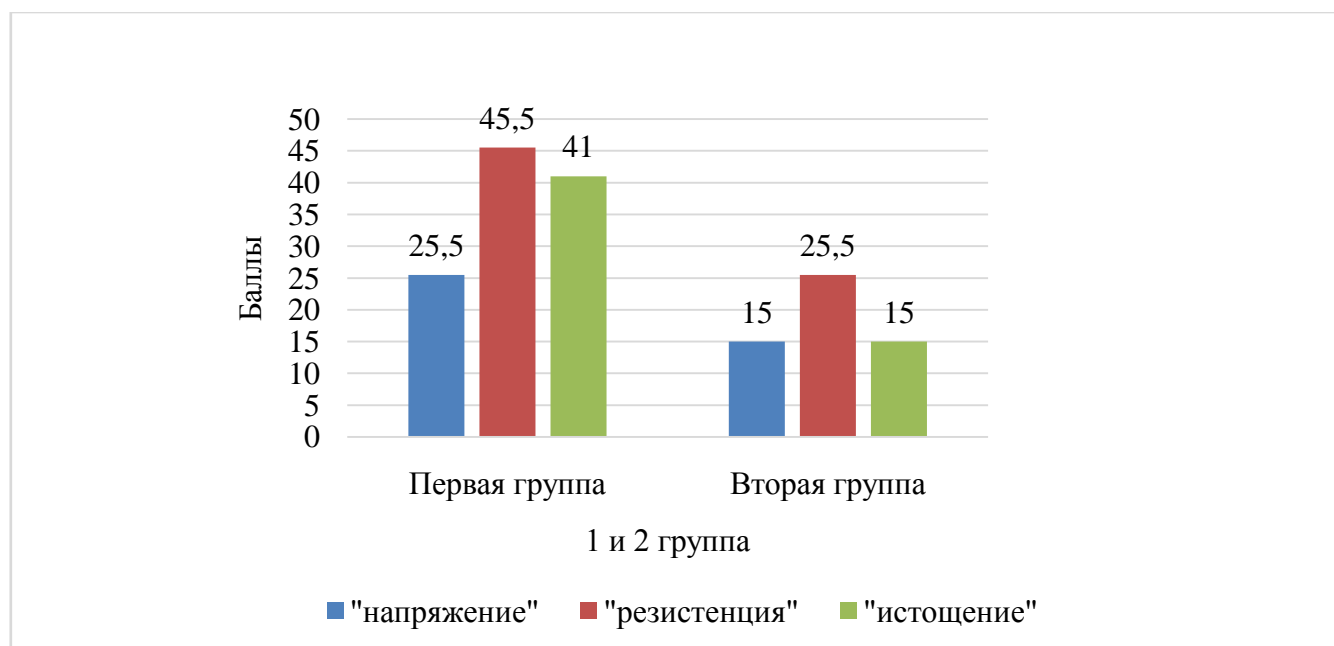


Рисунок 1.7–сопоставление всех фаз развития синдрома у первой и второй группы испытуемых

Уровень эмоционального выгорания при сопоставлении фаз развития синдрома развит у двух групп только в фазе «резистенция», в фазах «истощение», где различие у первой группы на 26 баллов выше, а фаза «резистенция» на целых 20 баллов выше чем во второй группе испытуемых. Фаза «напряжение» различается на 10,5 баллов, она сопровождается ощущением тревожности и снижением настроения. Большинство испытуемых со сформировавшимся синдромом в данной группе находятся в фазе "резистенция".

В ходе исследования мы выяснили, что различия у двух групп весьма существенные, у 1 группы (с высоким уровнем эмоционального выгорания) все симптомы сложились, а у группы 2 (с низким уровнем симптомы либо находились в состоянии складывающегося, либо не складывались).

Далее мы провели исследование используя методику изучения акцентуаций личности. К. Леонгарда (модификация С. Шмишека).

Методика предназначена для диагностики типа акцентуации личности. Нам была необходима эта методика, чтобы выяснить преобладающий тип акцентуации у педагогов двух групп.

Особое внимание уделим циклотимному типу акцентуации, который характеризуется наличие двух фаз - гипертимности и субдепрессии. Они не выражаются резко, обычно кратковременны (1-2 недели) и могут перемежаться длительными перерывами. Человек с циклоидной акцентуацией переживает циклические изменения настроения, когда подавленность сменяется повышенным настроением.

Результаты данной методики представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2-Показатели акцентуаций характера у педагогов данной выборки 1 и 2 группы. Сравнительный анализ показателей акцентуаций

Типы акцентуаций	1 группа (балл)	2 группа (балл)
Демонстративный	9,64	10,32
Застревающий	11,68	11,40
Педантичный	9,96	8,80
Возбудимый	9,80	8,36

Продолжение таблицы 1.2

Гипертимный	10,20	10,68
Дистимический	6,44	5,36
Тревожный	7,32	8,68
Экзальтированный	10,68	10,88
Эмотивный	10,44	8,56
Циклотимный	10,60	10,28

По результатам корреляционного анализа Спирмена (Таблица 1.1) были выявлены типы акцентуаций способствующие выгоранию: циклотимный тип акцентуации.

По итогу выяснилось, что испытуемые с циклотимным типом акцентуации чаще подвержены эмоциональному выгоранию, они чаще переживают циклические изменения настроения, когда подавленность сменяется повышенным настроением. При спаде настроения такие люди проявляют повышенную чувствительность к укорам, плохо переносят публичные унижения. Их увлечения носят неустойчивый характер, в период спада проявляется склонность забрасывать дела. Люди с циклотимный типом акцентуации особо уязвимы в плане эмоционального выгорания.

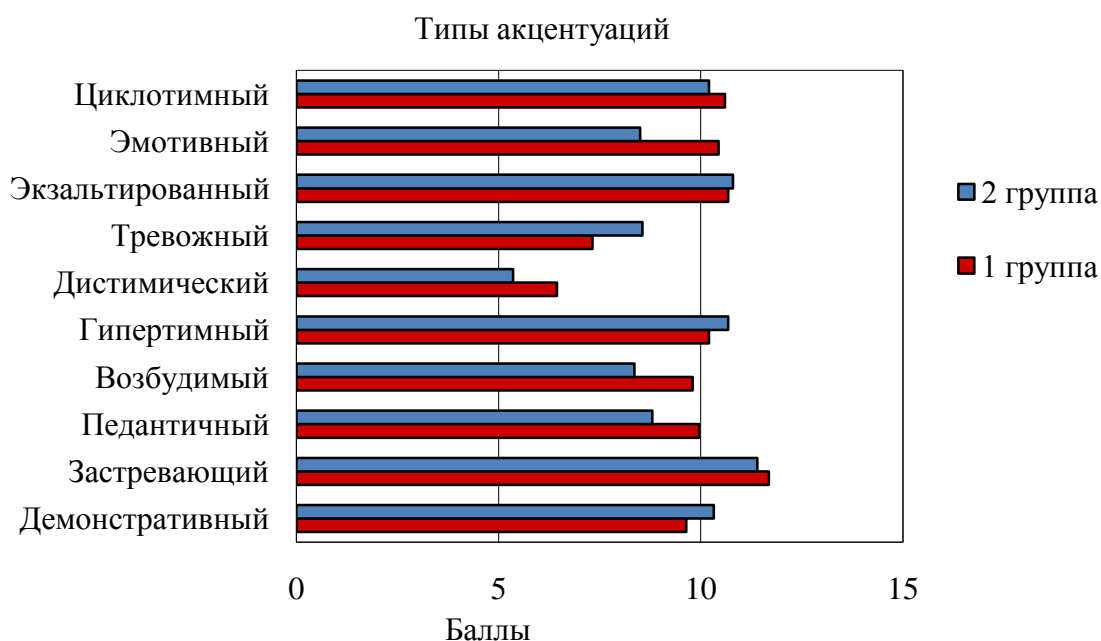


Рисунок 2.1–Показатели акцентуаций характера у педагогов данной выборки с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания

Рассмотрим показатели акцентуаций характера у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания. Как видно на рисунке 2.1 самые высокие показатели у педагогов данной группы с высоким уровнем эмоционального выгорания получены по переменным: застревающий, экзальтированный, гипертимный, циклотимный тип акцентуаций характера. Самые низкие показатели по переменным: дистимический тип акцентуаций. Показатели по переменным: педантичный, возбудимый, тревожный, эмотивный, циклотимный тип акцентуаций находятся на среднем уровне.

Таким образом, для педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания данной выборки наиболее характерен застревающий, гипертимный и экзальтированный тип акцентуаций характера. То есть одну часть педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания данной выборки отличает большая подвижность, общительность, болтливость, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к озорству, недостаток чувства дистанции в отношениях с другими. Часто спонтанно отклоняются от первоначальной темы в разговоре. Везде вносят много шума, любят компании сверстников, стремятся ими командовать. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, хорошее самочувствие, высокий жизненный тонус, нередко цветущий вид, хороший аппетит, здоровый сон, склонность к чревоугодию и иным радостям жизни. Это люди с повышенной самооценкой, веселые, легкомысленные, поверхностные и, вместе с тем, деловитые, изобретательные, блестящие собеседники; люди, умеющие развлекать других, энергичные, деятельные, инициативные. Большое стремление к самостоятельности может служить источником конфликтов. Им характерны вспышки гнева, раздражения, особенно когда они встречают сильное

противодействие, терпят неудачу. Им свойственно обостренное чувство долга, исполнительность. Для другой части педагогов данной выборки с высоким уровнем эмоционального выгорания характерна низкая контактность, немногословие, доминирующее пессимистическое настроение.

Рассмотрим показатели акцентуаций характера у педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания. Как видно на рисунке 8 самые высокие показатели у педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания получены по таким переменным: застревающий, экзальтированный, гипертимный тип акцентуаций характера. Самые низкие показатели по переменным: дистимический тип акцентуаций. Показатели по переменным: демонстративный, педантичный, возбудимый, тревожный, эмотивный, циклотимный тип акцентуаций находятся на среднем уровне.

Таким образом, для педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания данной выборки наиболее характерен эмотивный и застревающий тип акцентуаций характера. То есть их характеризует умеренная общительность, занудливость, склонность к нравоучениям, неразговорчивость. Часто страдают от мнимой несправедливости по отношению к нему. В связи с этим проявляет настороженность и недоверчивость по отношению к людям, чувствителен к обидам и огорчениям, уязвим, подозрителен, отличается мстительностью, долго переживает происшедшее, не способен «легко отходить» от обид. Для них характерна заносчивость, часто выступает инициатором конфликтов.

Исследование социального интеллекта проводилось с помощью методики Холла

Таблица 2.1–Сравнительный анализ результатов исследования социального интеллекта

1 группа		2 группа	
Уровень эмоционального интеллекта	Показатели %	Уровень эмоционального интеллекта	Показатели в %
Высокий	25	Высокий	30
Средний	40	Средний	45
Низкий	35	Низкий	25

Как видно из таблицы 2.1 выявлены различия по показателям исследования эмоционального интеллекта у испытуемых с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания (1 и 2 группа). Показатели исследования педагогов средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания выше показателей исследования педагогов средней школы с высоким уровнем эмоционального выгорания.

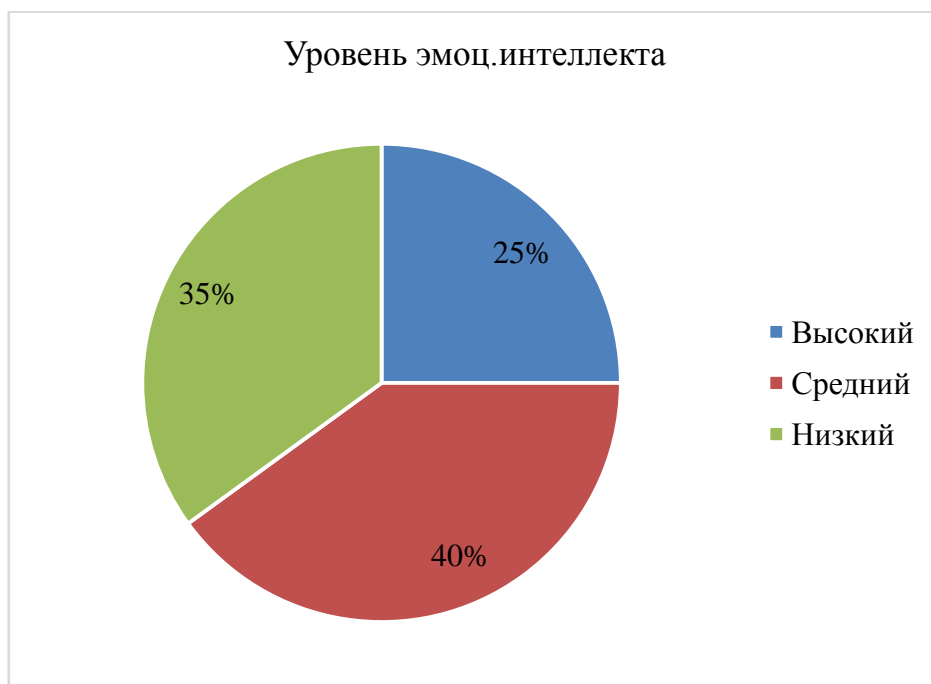


Рисунок 3.1– Показатели исследования социального интеллекта у 1 группы испытуемых в (%)

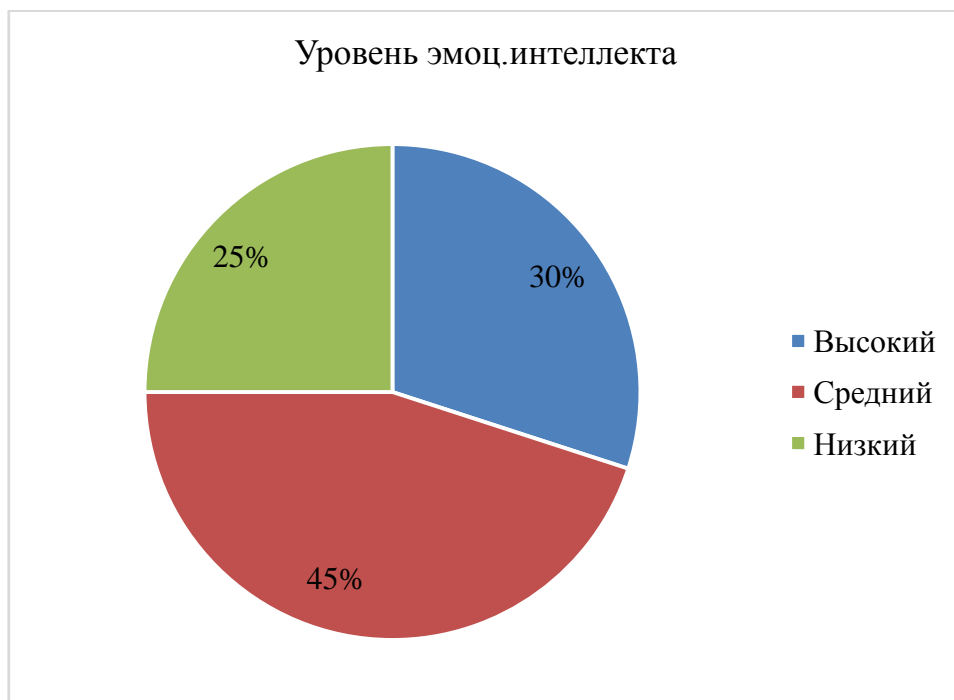


Рисунок 3.2– Показатели исследования социального интеллекта у 2 группы испытуемых в (%)

Как видно из рисунков 3.1 и 3.2 выявлены различия по показателям

исследования эмоционального интеллекта у испытуемых с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания (1 и 2 группа). У 2 группы испытуемых высокий интеллект на 5% больше, чем у 1 группы, а низкий показатель на 5% меньше, чем у 1 группы.

Далее мы провели сравнительный анализ показателей субъективного контроля.

Уровень субъективного контроля изучался с помощью опросника Роттера.

Опросник Джулиана Роттера диагностирует локализацию контроля над значимыми событиями, в других словах - уровень личной ответственности, поэтому нам очень важно провести этот опросник среди педагогов 1 и 2 группы. Мы предположили, что у 1 группы (с высоким уровнем эмоционального выгорания по Бойко) будут иметь лучшие результаты в области общения, здоровья, ответственности.

Таблица 3.1-Сравнительный анализ результатов исследования субъективного контроля

	1 группа	2 группа
общая интернальность	5,24	7,00
область достижений	5,84	7,20
область неудач	4,80	7,00
семейные отношения	5,28	6,80
производств. отношения	4,00	4,80
Межличностные отношения	6,00	6,20
область здоровья	5,84	6,80

По результатам корреляционного анализа Спирмена (Таблица 1.1) был выявлена область способствующая выгоранию: область семейных отношений.

Показатели исследования субъективного контроля представлены на

рисунке 4.1.

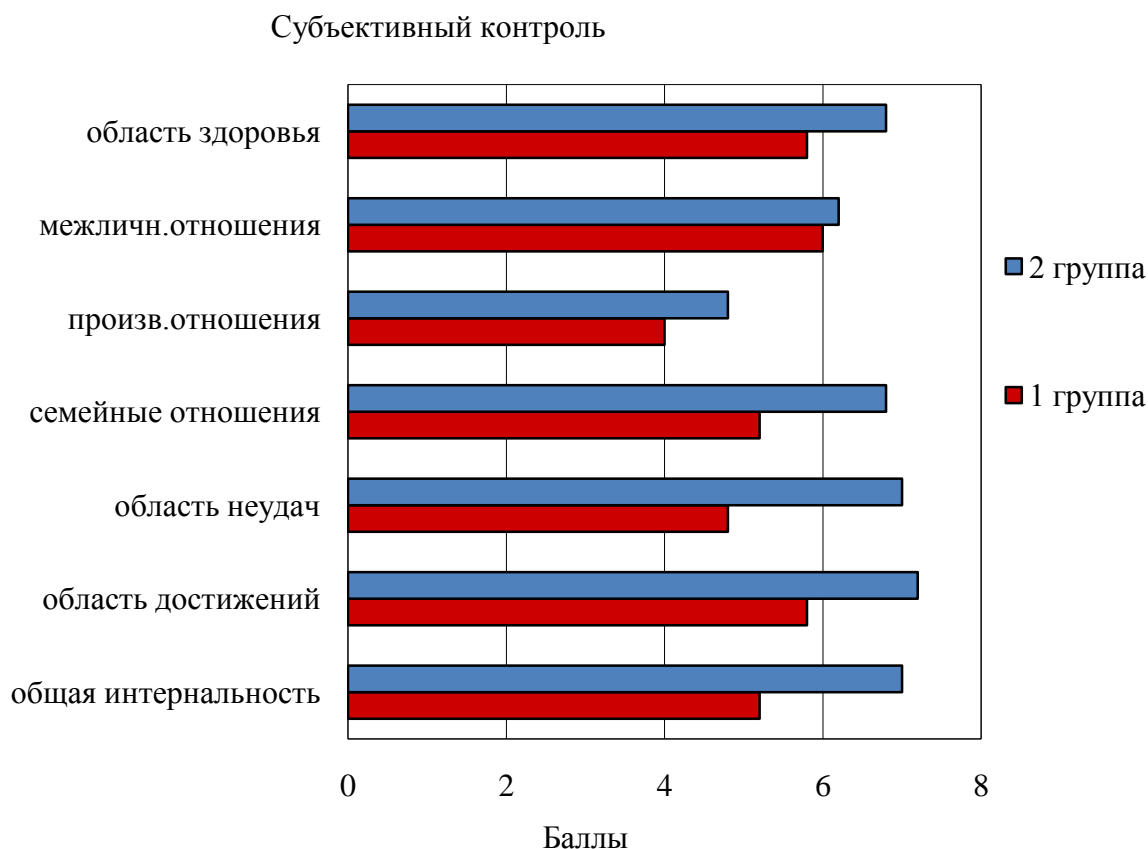


Рисунок 4.1 – Показатели исследования субъективного контроля

Можно предположить, что педагоги средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания (2 группа), более склонны брать на себя ответственность за происходящее в их жизни в области достижений, область неудач, семейные отношения, производств отношения, область здоровья.

Исследование самоотношения было произведено с помощью методики Столина.

Таблица 4.1– Сравнительный анализ показателей самоотношения

Показатели самоотношения	1 группа	2 группа
за и против собственного Я	0,87	0,93
самоуважение	0,81	0,87

Продолжение таблицы 4.2

аутосимпатия	0,83	0,85
ожидание положительного отношения от других	0,62	0,69
самоуважение	0,80	0,90

Наиболее важным для педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания, как нам кажется, является интегральное чувство за или против собственного Я, аутосимпатия, самоуважение и самоинтерес.

По результатам корреляционного анализа Спирмена (Таблица 1.1) был выявлен фактор препятствующий выгоранию: фактор самоуважения в самоотношении.

Испытуемые с высоким уровнем самоуважения верят в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценку своих возможностей, умеют контролировать собственную жизнь и быть самопоследовательным, понимают самих себя, поэтому испытуемые с высоким уровнем самоотношения менее подвержены эмоциональному выгоранию.

Показатели самоотношения наглядно представлены на рисунке 4.2.

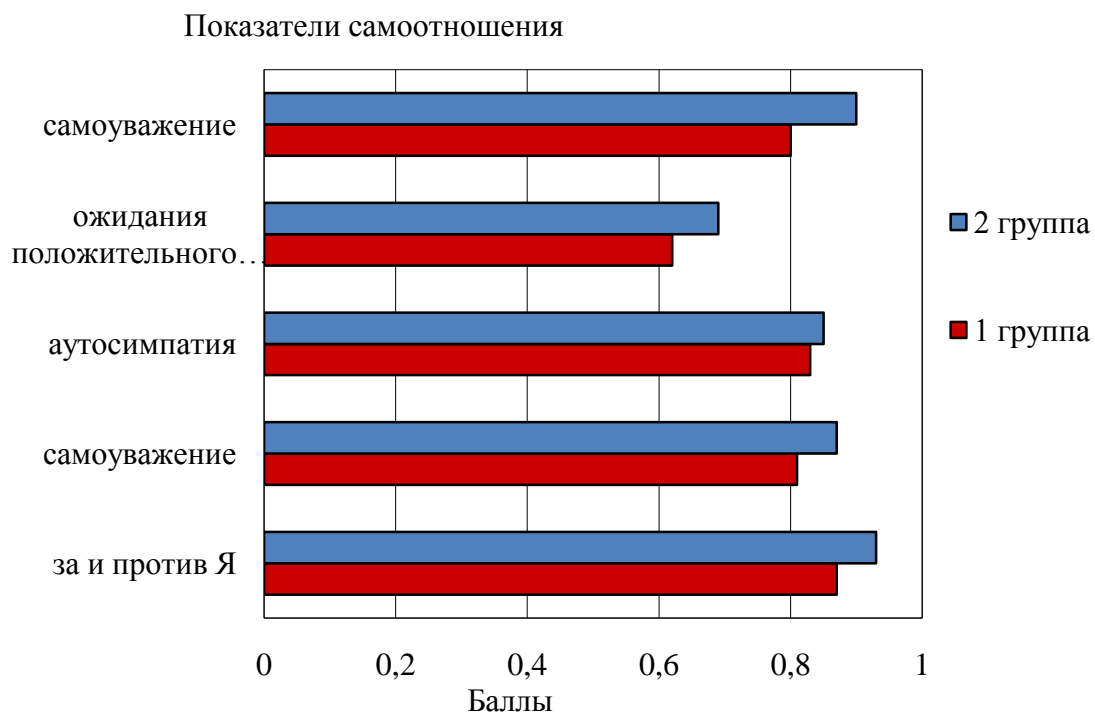


Рисунок 4.2 - Показатели самоотношения у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания

Наиболее важным для педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания (2 группа), как нам кажется, является интегральное чувство за или против собственного Я, аутосимпатия, самоуважение и самоинтерес.

У второй группы испытуемых выявлен высокий уровень самоуважения, это означает, что они верят в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценку своих возможностей.

Таблица 4.2– Сравнительный анализ показателей установок на внутренние действия в адрес Я у педагогов 1 и 2 группа

	1 группа	2 группа
самоуверенность	0,76	0,82
отношение других	0,67	0,78
самопринятие	0,81	0,82
саморуководство	0,70	0,74
самообвинение	0,32	0,31
самоинтерес	0,71	0,87
самопонимание	0,80	0,79

Показатели педагогов средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания выше показателей педагогов средней школы с высоким уровнем эмоционального выгорания. У педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания преобладает самообвинение, что говорит об в первую очередь (то, с чего начинается самообвинение) об приписывание (атрибуция) к причинам

негативных событий собственных действий, обычно это быстро приводит к эмоциональному выгоранию.

Показатели установок на внутренние действия в адрес Я

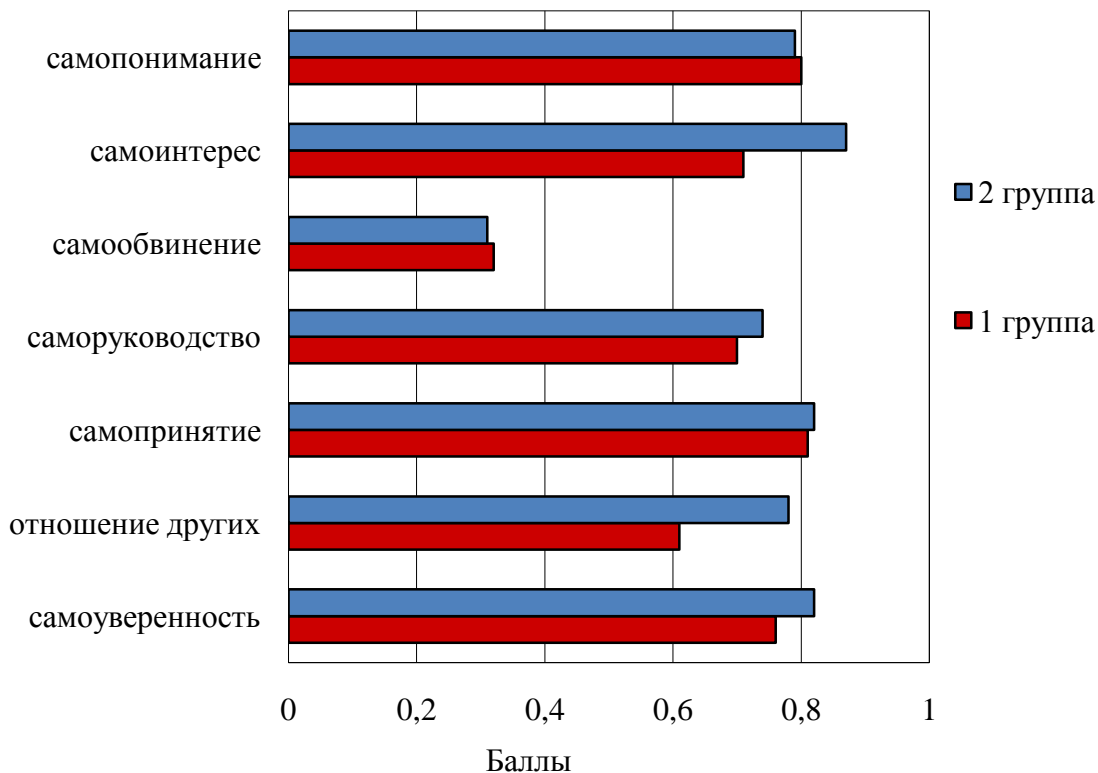


Рисунок 4.3– Показатели установок на внутренние действия в адрес Я у педагогов данной выборки с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания

Как видно из рисунка 4.3 сравнительный анализ шкал, направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес Я у педагогов данной выборки с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания, выявил статистически достоверные отличия по переменной: отношение других. Показатели педагогов средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания выше показателей педагогов средней школы с высоким уровнем эмоционального выгорания. Наиболее важным для педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания, как нам кажется, является самопонимание, самопринятие, самоуверенность и саморуководство.

2.3 Психологические рекомендации по предотвращению эмоционального выгорания педагогов средней школы

Формирующая программа исследования представляет собой разработку

тренингов в количестве 12 занятий, направленных на психологическую коррекцию эмоционального состояния посредством арт-терапии как способа гармонизации личности.

Рассмотрим целевое назначение занятий.

Целью первого занятия является создание условий для лучшего и быстрого знакомства участников, ознакомление с принципами работы группы и выработка групповых ритуалов, освоение игрового стиля общения, запуск процесса самораскрытия, определение личностных особенностей каждого участника, над которыми ему предстоит работать вместе с группой.

На втором занятии нами применяется обучение полифункциональным психологическим технологиям. В основе занятия - установление контакта с другими участниками, исследование, обучение, развитие тематики.

Третье занятие направлено на изучение методов и приемов изображения. Если рассматривать изображение поэлементно, то в каждый момент времени каждый набросок - это определенная «телесная ситуация». Каждый мазок кисти уже несет в себе семя состояния, истории, которая может развернуться во времени. То, как именно разворачивается действие или взаимодействие в этом процессе, позволяет вывести на поверхность и отреагировать многие бессознательные темы.

На четвертом занятии продолжается развитие осознания себя в рисунке, к внешним импульсам, позднее чувствительность к внутренним импульсам, развитие навыка осознания частей и отдельных областей тела, развитие умения «слышать и чувствовать» себя.

На пятом занятии в обучение включается исследование различных качеств рисования и их связи с личностными качествами и повседневным опытом. Эти модальности являются репрезентациями характеристик личности.

Шестое занятие является одним из основных в нашем формирующем этапе, оно выявляет скрытые возможности.

Седьмое и восьмое занятие тренинга представляет собой работу с взаимоотношениями посредством приемов арт-терапии, основанное на эмпирическом опыте межличностных отношений участников тренинга.

Девятое занятие направлено на развитие эмпатии, сопереживания, открытости эмоциональной сферы.

Десятое, одиннадцатое и двенадцатое занятия направлены на обучение и использование техник рисунка.

Рассмотрим одно из занятий.

Цель: активизация творческой деятельности, формирование стремления к самопознанию, стабилизация психоэмоционального состояния.

Задачи:

- 1) диагностика эмоционального состояния;
- 2) снижение психоэмоционального напряжения;
- 3) формирование позитивного восприятия мира;
- 4) творческое самовыражение.

Оборудование и материалы: краски, карандаши, восковые мелки, пастель, фломастеры, бумага для рисования, цветная бумага и картон, журналы, кисти,

ножницы, скотч, релаксационная музыка.

Рекомендации в применении: используется для диагностики и коррекции настроения и создания благоприятного психологического климата в группе всех обучающихся. Контроль эмоционального состояния проводится до и после занятия при помощи цветового теста Люшера.

Ход занятия:

1) Организационный момент.

Знакомство. Сначала представляется ведущий занятия, затем предлагается представиться участникам именно так, как им хотелось бы называться в группе, а для этого им необходимо выбрать карточку того цвета (цветовой тест Люшера), который соответствует настроению в данный момент времени. Далее при помощи маркера на карточке каждый пишет свое имя.

Настрой на работу.

Сегодня на занятии мы с Вами поговорим о настроении. «Желаю Вам хорошего настроения», «Какое у Вас настроение?», «Испортилось настроение», «Поднялось настроение» – эти фразы мы произносим ежедневно. Поскольку настроение – это эмоциональное состояние, которое в течении, определенного времени окрашивает жизнь человека. Это как бы эмоциональный фон его жизни и деятельности: легкая грусть или тихая радость, жажда деятельности или переживание покоя, состояние ожидания чего-то приятного или беспокойство. Что является источником настроения и от чего оно зависит? Наше настроение имеет внутренние и внешние причины. Физическое состояние человека порождает общее настроение, которое называют самочувствием. Источником настроения являются различные жизненные факты, которые могут отрицательно и положительно влиять на наше настроение. Основная деятельность является источником сильных эмоциональных переживаний. Успех, положительная оценка повышают настроение, а неудача или отрицательная оценка – понижают. Есть и обратное влияние: в добром, веселом настроении любая работа спорится. На настроение может влиять цвет помещения и взаимоотношения с другими людьми. Другие люди – это важнейший источник нашего настроения. Можно весь день пребывать в прекрасном настроении оттого, что встретили симпатичного человека, услышали добрые слова, увидели добрую улыбку товарища. Хотя бывает и наоборот, когда мы находимся под гнетом постоянного нерасположения и дурного мнения о нас своих близких и тех, с кем общаемся. Другие люди, их отношение к нам, их внимание и забота, слова и поступки, даже взгляд и улыбка формируют наше настроение. Но ведь каждый из нас «другой» по отношению к своим близким, знакомым и незнакомым. Поэтому иногда стоит приглядеться к своему собственному настроению.

2) Основная часть.

Упражнение «Пейзаж моего настроения».

Включается приятная, спокойная музыка. «Представьте себе определенный пейзаж, который отражает Ваше настроение на данный момент. На пейзаже могут быть горы или холмы, равнина, пустыня, море, а может быть озеро и т.д. Постарайтесь почувствовать и представить себе погодные условия,

характерные для этого пейзажа и соответствующие Вашему настроению. Может быть теплое лето, зной, дождливая осень, морозная зима, снегопад. Создайте картину, передающую тот пейзаж и те погодные условия, которые Вы себе представили».

3) Обсуждение.

А теперь переходим к обсуждению. Вопросы к участникам:

1. Что Вы изобразили? Какое у Вас настроение?

2 Представьте и опишите, что делал бы человек, оказавшийся в этом месте? Например: гулял, загорал или укрывался от дождя, стоял бы на месте, отдыхал.

3 Все ли Вам нравится в рисунке или Вы что-то хотите поменять? Я могу предложить Вам сделать следующее: Представьте, как можно было бы изменить созданный Вами пейзаж и состояние природы на нем, добавляя или заменяя некоторые элементы картины, меняя местами или трансформируя имеющиеся элементы, изменяя погодные условия. Создайте еще одну картину, передающую измененный пейзаж или погодные условия. Расположите оба рисунка рядом и обратите внимание на сходства и различия между ними.

4) Подведение итогов. При подведении итогов занятия следует подчеркнуть, что недаром говорят: «Хорошее настроение никто не поднесет на блюдечке, о нем следует самому позаботиться». Спасибо всем за участие и поддержку друг друга. Это занятие дает нам возможность не только диагностики, но и коррекции текущего настроения.

Для профилактики синдрома эмоционального выгорания нужно научиться сохранять позитивное отношение к происходящему в жизни. Для этого нужно смотреть на результат, сосредотачиваться на том, какие выгоды можно извлечь и чему научиться из сложившейся ситуации, а не думать о том, что ничего не получается и искать, кто виноват в проблемах.

Другой способ самозащиты общение. Но не простое общение, болтовня, а искреннее, эмоциональное общение: когда есть поддержка людей, чувство «локтя» в коллективе, то будет мало вероятности «сгореть».

Умение ставить перед собой реальные цели также снижает риск «выгорания». Реальные цели и верно расставленные приоритеты дают человеку возможность ощутить свою успешность и повышают самооценку. Если человек ставит себе слишком великие цели, а ресурсов у него для этого недостаточно, то результата он не добьется. В результате у него снизится самооценка, он будет считать себя неудачником.

Еще один способ профилактики эмоционального выгорания - поддержание себя в хорошей спортивной форме, правильный отдых. Банально, но факт. Сознание и тело связаны, недаром говорят «в здоровом теле здоровый дух».

Руководитель может только поддержать подчиненного в этой нелегкой борьбе. Например, похвалить за успехи, даже, если он делает не совсем то, что положено; дать сотруднику понять, что он важен для компании.

Отличной профилактикой служит демонстрация подчиненному перспективы карьерного роста с четким распределением критериев

продвижения. Так будет предотвращено одно из основных проявлений синдрома эмоционально выгорания - чувство бессмысленности работы.

Руководитель имеет власть над временем подчиненного. Чем грамотнее оно распределено, тем меньше риск «спалить» сотрудника: людей очень выматывает авральный режим, особенно, если такое часто и неожиданно бывает в компании.

Также причиной «сгорания» людей является монотонность работы. Это как заноза - не смертельно, но раздражает. Если есть возможность внести в деятельность подчиненных разнообразие, то лучше руководителю это сделать, что непременно положительно отразится на эффективности работы. Для «тушения пожара» годятся любые перемены: место работы, график работы, функции и обучение. Эти простые приемы эффективны в борьбе со «сгоранием».

Чтобы предупредить эмоциональное выгорание сотрудников нужно украшать и обогащать жизнь интересным веселым общением, искусством, музыкой, походами на природу, литературой. От отношения человека к себе и к своей жизни зависит будет ли он «звездой» или «свечкой», участь которой плакать и гореть.

Выводы по второй главе

Подводя итоги второй главы можно сделать следующий вывод, что эмпирическое исследование проходило в два этапа, было проведено исследование и проанализированы результаты.

По результатам корреляционного анализа нами было выявлены факторы препятствующие выгоранию (отрицательные корреляции):

- 1) фактор самомотивации в эмоциональном интеллекте (Н, Холл);
- 2) фактор самоуважения в самоотношении (В.В. Столин).

Также были выявлены факторы способствующие выгоранию (положительные корреляции):

- 1) область семейных отношений (Дж. Роттер);
- 2) циклотимный тип акцентуации по К. Леонгарду;
- 3) гипертимный тип акцентуации по К. Леонгарду;
- 4) эмотивный тип акцентуации по К. Леонгарду.

По результатам исследования эмоционального выгорания В.В Бойко мы разделили педагогов на 2 группы:

- 1 группа – высокий уровень эмоционального выгорания – 6 человек.
- 2 группа – низкий уровень эмоционального выгорания – 44 человека.

Уровень эмоционального выгорания при сопоставлении фаз развития синдрома развит у двух групп только в фазе «резистенция», в фазах «истощение», где различие у первой группы на 26 баллов выше, а фаза «резистенция» на целых 20 баллов выше чем во второй группе испытуемых. Фаза "напряжение" различается на 10,5 баллов, она сопровождается

ощущением тревожности и снижением настроения. Большинство испытуемых со сформировавшимся синдромом в данной группе находятся в фазе «резистенция».

В ходе исследования мы выяснили, что различия у двух групп весьма существенные, у 1 группы (с высоким уровнем эмоционального выгорания) все симптомы сложились, а у группы 2 (с низким уровнем симптомы либо находились в состоянии складывающегося, либо не складывались).

Далее мы провели Методику изучения акцентуаций личности К. Леонгарда (модификация С. Шмишека). Самые высокие показатели у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания получены по переменным: застревающий, экзальтированный, гипертимный, демонстративный тип акцентуаций характера. Самые низкие показатели по переменным: дистимический тип акцентуаций. Показатели по переменным: педантичный, возбудимый, тревожный, эмотивный, циклотимный тип акцентуаций находятся на среднем уровне. Таким образом, для педагогов данной выборки с высоким уровнем эмоционального выгорания мы выяснили, что для данной выборки наиболее характерен застревающий, гипертимный и экзальтированный тип акцентуаций характера. То есть одну часть педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания данной выборки отличает большая подвижность, общительность, болтливость, выраженность жестов, невербальных проявлений, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к озорству, недостаток чувства дистанции в отношениях с другими. Часто спонтанно отклоняются от первоначальной темы в разговоре. Везде вносят много шума, любят компании сверстников, стремятся ими командовать. Они почти всегда имеют очень хорошее настроение, хорошее самочувствие, высокий жизненный тонус, нередко цветущий вид, хороший аппетит, здоровый сон, склонность к чревоугодию и иным радостям жизни. Это люди с повышенной самооценкой, веселые, легкомысленные, поверхностные и, вместе с тем, деловитые, изобретательные, блестящие собеседники; люди, умеющие развлекать других, энергичные, деятельные, инициативные. Большое стремление к самостоятельности может служить источником конфликтов. Им характерны вспышки гнева, раздражения, особенно когда они встречают сильное противодействие, терпят неудачу. Им свойственно обостренное чувство долга, исполнительность. Для другой части педагогов данной выборки с высоким уровнем эмоционального выгорания характерна низкая контактность, немногословие, доминирующее пессимистическое настроение. Такие люди являются обычно домоседами, тяготеют шумным обществом, редко вступают в конфликты с окружающими, ведут замкнутый образ жизни. Очень высоко ценят тех, кто с ними дружит, и готовы им подчиниться. Они располагают следующими чертами личности, привлекательными для обоих партнеров по общению: серьезностью, добросовестностью, обостренным чувством справедливости. Есть у них и отталкивающие черты. Это пассивность, замедленность мышления, неповоротливость, индивидуализм. Таким образом, для педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания данной выборки наиболее характерен эмотивный и

застревающий тип акцентуаций характера. То есть их характеризует умеренная общительность, занудливость, склонность к нравоучениям, неразговорчивость. Часто страдают от мнимой несправедливости по отношению к нему. В связи с этим проявляет настороженность и недоверчивость по отношению к людям, чувствителен к обидам и огорчениям, уязвим, подозрителен, отличается мстительностью, долго переживает происшедшее, не способен «легко отходить» от обид. Для них характерна заносчивость, часто выступает инициатором конфликтов. Самонадеянность, жесткость установок и взглядов, сильно развитое честолюбие часто приводят к настойчивому утверждению своих интересов, которые он отстаивает с особой энергичностью. Стремится добиться высоких показателей в любом деле, за которое берется и проявляет большое упорство в достижении своих целей. Основной чертой является склонность к аффектам (правдолюбие, обидчивость, ревность, подозрительность), инертность в проявлении аффектов, в мышлении, в моторике.

Можно предположить, что педагоги средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания (2 группа), более склонны брать на себя ответственность за происходящее в их жизни в области достижений, область неудач, семейные отношения, производств отношения, область здоровья, а не перекладывать ответственность на других людей или обстоятельства.

Исследование самоотношения было произведено с помощью методики Столина.

Мы выявили статистически достоверных отличий между показателями самоотношения у педагогов данной выборки с высоким уровнем эмоционального выгорания данной выборки не выявлено.

Наиболее важным для педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания, как нам кажется, является интегральное чувство за или против собственного Я, аутосимпатия, самоуважение и самоинтерес. Как видно из рисунка 13 сравнительный анализ шкал, направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес Я у педагогов данной выборки с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания, выявил статистически достоверные отличия по переменной: отношение других. Показатели педагогов средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания выше показателей педагогов средней школы с высоким уровнем эмоционального выгорания. Наиболее важным для педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания, как нам кажется, является самопонимание, самопринятие, самоуверенность и саморуководство.

Нами были разработаны тренинги в количестве 12 занятий, направленных на психологическую коррекцию эмоционального состояния посредством арт-терапии как способа гармонизации личности.

Рассматривая проблему условий труда педагога, видим, что профессия учителя может быть отнесена к «разряду стрессогенных», требующих от него самообладания и «саморегуляции». Проявления стресса в работе учителя разнообразны и обширны. Так, в первую очередь выделяются

фрустрированность, тревожность, изможденность, депрессия, эмоциональная ригидность и эмоциональное опустошение – это цена ответственности, которую платит учитель.

Маркова А.К., говорит о том, что для работы учителя характерны: информационный стресс, возникающий в ситуациях информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за их последствия; и эмоциональный стресс, когда под влиянием опасности, обид возникают эмоциональные сдвиги, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения.

Эмоциональное «выгорание» инициируется комплексом факторов, включающих индивидуально-психологические особенности педагога и ригидность и эмоциональное опустошение – это цена ответственности, которую платит учитель.

Маркова А.К. говорит о том, что для работы учителя характерны: информационный стресс, возникающий в ситуациях информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за их последствия; и эмоциональный стресс, когда под влиянием опасности, обид возникают эмоциональные сдвиги, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения.

Эмоциональное «выгорание» инициируется комплексом факторов, включающих индивидуально-психологические особенности педагога и специфические особенности профессиональной деятельности эмоционального характера. Проведя обзор факторов, влияющих на развитие выгорания, мы можем прийти к выводу, что многочисленные исследования данных факторов не дали ответа на вопрос о том, что же является главным в возникновении этого явления. Какова его основная причина – личностные черты или характеристики деятельности, особенности взаимодействия с людьми или факторы рабочей среды? Решение данных проблем особенно важно, прежде всего, для разработки мер по предупреждению «выгорания».

Надо отметить, что эмоциональное «выгорание» – процесс довольно коварный, поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознает его симптомы. Он не может увидеть себя со стороны и понять что происходит. Поэтому он нуждается в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении.

Методы саморегуляции:

1) антистрессовое дыхание;

В любой стрессовой ситуации, в первую очередь, сконцентрируйтесь на дыхании:

Медленно выполните глубокий вдох, на пике вдоха, на миг задержите дыхание, после чего сделайте выдох как можно медленнее.

Постарайтесь представить себе, что с каждым вдохом, вы наполняетесь энергией, свежестью и легкостью, а с каждым выдохом, избавляетесь от неприятностей и напряжения.

2) аутогенная тренировка;

В основе этого метода лежит применение специальных формул самовнушения, позволяющих оказывать воздействие на происходящие в организме процессы, в том числе не поддающиеся контролю в обычных условиях.

Составьте фразы – внушения, направленные на достижение определенных лично значимых целей, повторяйте эти фразы по несколько раз находясь в состоянии глубокого расслабления.

Примеры таких фраз: исчезли все неприятные ощущения в голове..; в любой обстановке я сохраняю спокойствие, уверенность в себе..; я спокоен за работу моего сердца...

Условия здоровой жизни: стрессоустойчивость, психическое равновесие.

Цель йога - развить такие качества организма, которые позволяют понять действительность и утвердить самосознание, поддерживая здоровое функционирование мозга и психики.

Упражнения ориентированы на развитие здоровья человека, в то числе, укрепление памяти, раскрытие умственных способностей, воспитание терпения и воли, обретения навыков управления своими настроениями и эмоциями.

5) релаксация;

Если мышцы расслаблены человек находится в состоянии полного душевного покоя. Мышечное расслабление – релаксацию используют для борьбы с состояниями тревоги и эмоциональной напряженности, а также для предупреждения их возникновения. Полное расслабление достигается путем сильного напряжения и последующего расслабления определенных групп мышц.

Упражнение: «Пять точек».

Упражнение: «Пять точек». Первоначально упражнение выполняется в положении лежа, после предварительной релаксации (по мере тренированности – в произвольной позе). Внимание и вместе с ним дыхание направляются на область тела, соответствующую одной из перечисленных «границ». Внимание удерживается в заданной области в течение нескольких минут. Наблюдайте, как с каждым выдохом дыхание «передается» в выбранные участки тела, постепенно создавая в них ощущение тепла, «энергии». Через 3 – 5 минут переключайте внимание и дыхание на следующую «границную» область. После того как будут пройдены все три «границы» по отдельности, объедините их, распределяя внимание одновременно на пять точек, соответствующих фигуре пятиконечной звезды (модификацией упражнения является направленность внимания на шесть точек, или два треугольника, соответствующих шестиконечной звезде). Важно представить, что тело как бы растягивается, вы словно становитесь выше ростом. При этом вдоль позвоночника возникает ощущение «натянутой струны». Затем представьте, что ваше тело заключено со всех сторон в непроницаемую сферическую оболочку. Мысленно постарайтесь раздвинуть этот «кокон», упираясь в него в 5 точках: кистями, стопами, макушкой головы.

Примечание. Упражнение, помимо оздоровительных целей, имеет важное практическое применение в повседневной жизни. Оно помогает человеку быстро прийти в себя в ситуации внезапного стресса, когда «земля плывет под ногами» и теряется эмоциональное равновесие и самообладание. Особенно необходимо оно людям, чрезмерно волнующимся перед публичными выступлениями (артистам на сцене, ораторам перед трибуной или спортсменам перед выходом на старт). Жизненно важным это упражнение может стать для людей, страдающих паническими атаками, которым оно помогает избавиться от ощущений «надвигающейся потери сознания». Для этого нужно всего-навсего сделать несколько глубоких вдохов и выдохов и переключить внимание поочередно на каждую из описанных границ, начиная с «земли».

б) визуализация ресурсного состояния;

Группа методов направленных на развитие способности управлять своим состоянием.

7) кинезиологический комплекс.

Кинезиологический комплекс упражнений.

Одна ладонь кладется на затылок, другая на лоб. Можно закрыть глаза и подумать о любой негативной ситуации актуальной для вас. Глубокий вдох выдох. Мысленно представьте себе ситуацию еще раз, но только в положительном аспекте, обдумать и осознать то, как можно было бы данную проблему разрешить. После проявления своеобразной «пульсации» между затылочной и лобной частью самокоррекция завершается вдохом – выдохом.

Заключение

Проведенный нами теоретический анализ литературы по исследованию эмоционального выгорания показал, что эмоциональное выгорание это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических физических и личностных ресурсов работающего человека.

Также мы выяснили, что эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без «разрядки» или «освобождения» от них. Профессиональное выгорание обычно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.

Еще один важный аспект этой проблемы который хотелось бы упомянуть: «эмоциональное выгорание», как правило, является следствием неконструктивного общения с коллегами и руководством. Хороший климат внутри коллектива, чувство достаточной эмоциональной поддержки коллег и администрации - это очень сильный и мощный ресурс устранения и предупреждения профессионального стресса и эмоционального выгорания.

Ведь чувство защищенности в коллективе, наличие надежной опоры среди коллег, возможность доверительно обсуждать вопросы, связанные со стрессом в работе, позволяют снизить напряженность, тревогу, а также нередкие агрессивные проявления.

Последствиями эмоционального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и, в первую очередь, с детьми. Под воздействием эмоционального выгорания усиливаются тревожность, раздражительность, появляется агрессивность, изменяется стиль общения педагога с детьми. Чаще стиль общения становится авторитарным или либерально-попустительским, а это приводит к нарушению благоприятной психологической обстановки в группе.

Мы также выделили факторы эмоционального выгорания педагогов:

Внешние факторы:

1) специфика профессиональной педагогической деятельности (необходимость соперничества, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы);

2) организационный фактор: перегруженность рабочей недели; напряженный и ответственный характер работы; служебные неприятности; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам; демократические преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса; неблагоприятная атмосфера в педагогическом коллективе: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрчивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов.

И внутренние:

1) коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации;

2) ролевой и личностный фактор (индивидуальный): тяжелые заболевания близких, материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствие нормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого домочадцами. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Исследование проводилось на базе МБОУ СОШ № 46. Общее число респондентов: 60. МБОУ СОШ №46 расположена на адресу: Россия, Красноярский край, город Красноярск, Кировский район, ул. Щорса 64.

Поскольку тема нашего исследования была личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы, нами были использованы следующие методики[^]

Методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика изучения акцентуаций личности К. Леонгард – Г. Шмишек, тест эмоционального интеллекта Н. Холла, методика определения локуса контроля Дж. Роттера, опросник самоотношения В.В. Столина.

По результатам корреляционного анализа нами было выявлено факторы препятствующие выгоранию (отрицательные корреляции):

- 1) фактор самомотивации в эмоциональном интеллекте (Н, Холл);
- 2) фактор самоуважения в самоотношении (В.В. Столин).

Также были выявлены факторы способствующие выгоранию (положительные корреляции):

- 1) область семейных отношений (Дж. Роттер);
- 2) циклотимный тип акцентуации по К. Леонгарду;
- 3) гипертимный тип акцентуации по К. Леонгарду;
- 4) эмотивный тип акцентуации по К. Леонгарду.

По результатам исследования эмоционального выгорания В.В Бойко мы разделили педагогов на 2 группы:

1 группа – высокий уровень эмоционального выгорания (все симптомы сложились) – 6 человек.

2 группа – низкий уровень эмоционального выгорания (симптомы либо не сложились, либо находились в состоянии складывающегося симптома) – 44 человека. Эмоциональное выгорание исследовалось с помощью методики Бойко. Уровень эмоционального выгорания при сопоставлении фаз развития синдрома развит у двух групп только в фазе «резистенция», в фазах «истощение», где различие у первой группы на 26 баллов выше, а фаза «резистенция» на целых 20 баллов выше чем во второй группе испытуемых. Фаза "напряжение" различается на 10,5 баллов, она сопровождается ощущением тревожности и снижением настроения. Большинство испытуемых со сформировавшимся синдромом в данной группе находятся в фазе "резистенция".

В ходе исследования мы выяснили, что различия у двух групп весьма существенные, у 1 группы (с высоким уровнем эмоционального выгорания) все симптомы сложились, а у группы 2 (с низким уровнем симптомы либо находились в состоянии складывающегося, либо не складывались).

Далее мы провели методику изучения акцентуаций личности К. Леонгарда (модификация С. Шмишека). Самые высокие показатели у педагогов данной выборки с высоким уровнем эмоционального выгорания получены по переменным: застревающий, экзальтированный, гипертимный, демонстративный тип акцентуаций характера. Самые низкие показатели по переменным: дистимический тип акцентуаций.

Мы выяснили, что для педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания данной выборки наиболее характерен эмотивный и застревающий тип акцентуаций характера.

Исследование социального интеллекта проводилось с помощью методики Холла. Мы выявлены различия по показателям исследования эмоционального интеллекта у испытуемых с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания (1 и 2 группа). У 2 группы испытуемых высокий интеллект на 5% больше, чем у 1 группы, а низкий показатель на 5% меньше, чем у 1 группы.

Уровень субъективного контроля изучался с помощью методики Роттера. Мы выяснили, что педагоги средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания (2 группа), более склонны брать на себя ответственность за происходящее в их жизни в области достижений, область неудач, семейные отношения, производств отношения, область здоровья, а не перекладывать ответственность на других людей или обстоятельства.

Исследование самоотношения было произведено с помощью методики Столина. Показатели педагогов средней школы с низким уровнем эмоционального выгорания выше показателей педагогов средней школы с высоким уровнем эмоционального выгорания. Наиболее важным для педагогов данной выборки с низким уровнем эмоционального выгорания, как нам кажется, является самопонимание, самопринятие, самоуверенность и саморукводство.

Нами были разработаны тренинги в количестве 12 занятий, направленных на психологическую коррекцию эмоционального состояния посредством арт-терапии как способа гармонизации личности.

Были даны следующие рекомендации по профилактики эмоционального выгорания:

Занятие антистрессовым дыханием. В любой стрессовой ситуации, в первую очередь, сконцентрируйтесь на дыхании:

Медленно выполните глубокий вдох, на пике вдоха, на миг задержите дыхание, после чего сделайте выдох как можно медленнее.

Постарайтесь представить себе, что с каждым вдохом, вы наполняетесь энергией, свежестью и легкостью, а с каждым выдохом, избавляетесь от неприятностей и напряжения.

Аутогенная тренировка. В основе этого метода лежит применение специальных формул самовнушения, позволяющих оказывать воздействие на

происходящие в организме процессы, в том числе не поддающиеся контролю в обычных условиях.

Составьте фразы - внушения, направленные на достижение определенных лично значимых целей, повторяйте эти фразы по несколько раз находясь в состоянии глубокого расслабления.

Обязательная медитация. Процесс медитирования предполагает достаточно длительное размышление о каком-то предмете или явлении в состоянии углубленной сосредоточенности психики и ума. Этот метод отличается простотой и разнообразием техник. Медитация позволяет эффективно защитить себя от стресса: снять мышечное напряжение, нормализовать пульс, дыхание, избавиться от чувства страха и тревоги.

И йога ведь это система укрепления и сохранения здоровья человека. Дает рекомендации по здоровому образу жизни. Условия здоровой жизни: стрессоустойчивость, психическое равновесие.

Цель йога - развить такие качества организма, которые позволяют понять действительность и утвердить самосознание, поддерживая здоровое функционирование мозга и психики.

Упражнения ориентированы на развитие здоровья человека, в то числе, укрепление памяти, раскрытие умственных способностей, воспитание терпения и воли, обретения навыков управления своими настроениями и эмоциями.

А также релаксация. Если мышцы расслаблены человек находится в состоянии полного душевного покоя. Мышечное расслабление – релаксацию используют для борьбы с состояниями тревоги и эмоциональной напряженности, а также для предупреждения их возникновения. Полное расслабление достигается путем сильного напряжения и последующего расслабления определенных групп мышц.

Упражнение: «Пять точек». Первоначально упражнение выполняется в положении лежа, после предварительной релаксации (по мере тренированности – в произвольной позе). Внимание и вместе с ним дыхание направляются на область тела, соответствующую одной из перечисленных «границ». Внимание удерживается в заданной области в течение нескольких минут. Наблюдайте, как с каждым выдохом дыхание «передается» в выбранные участки тела, постепенно создавая в них ощущение тепла, «энергии». Через 3 – 5 минут переключайте внимание и дыхание на следующую «граничную» область. После того как будут пройдены все три «границы» по отдельности, объедините их, распределяя внимание одновременно на пять точек, соответствующих фигуре пятиконечной звезды (модификацией упражнения является направленность внимания на шесть точек, или два треугольника, соответствующих шестиконечной звезде). Важно представить, что тело как бы растягивается, вы словно становитесь выше ростом. При этом вдоль позвоночника возникает ощущение "натянутой струны". Затем представьте, что ваше тело заключено со всех сторон в непроницаемую сферическую оболочку. Мысленно постарайтесь раздвинуть этот «кокон», упираясь в него в 5 точках: кистями, стопами, макушкой головы.

Таким образом, гипотезу нашего исследования, что существуют

взаимосвязи между личностными особенностями и симптомами эмоционального выгорания у педагогов средней школы, можно считать доказанной.

Список использованных источников

- 1 Абабков, В.А. Адаптация к стрессу [Текст] / учебное пособие для вузов / В.А. Абабков - СПб.: Питер, 2009. - 210 с.
- 2 Абрумова, А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика [Текст] / Психологический журнал / А.Г. Абрумова - М.: Наука, 1985. - 115 с.
- 3 Балковская, Т.З. Социально-психологические и организационные основы управления персоналом. Технологии управления персоналом [Текст] / учебное пособие / Т.З Балковская- Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2013. – 188с.
- 4 Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / учебное пособие для вузов / В. А. Бодров - М.: ПЕР СЭ, 2001. - 511 с.
- 5 Боронова, Г. Х. Психология труда. Конспект лекций и материалов [Текст] / Г. Х.Боронова. - СПб.: 2009. - 186 с.
- 6 Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко, — СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2014. - 672с.
- 7 Веденяпина, О. Р. Профессиональный стресс: Страховые агенты [Текст] /Русский полис. - 2010. - № 2. - 78 с.
- 8 Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2016.- 290с.
- 9 Гуревич, К. М. Дифференциальная психология и психодиагностика [Текст] / К. М Гуревич. Избранные труды. - СПб.: Питер, 2008. - 336 с.
- 10 Златин, П.А. Социология и психология труда [Текст] /П. А.Златин - МГИУ, 2008 - 425 с.
- 11 Каменюкин А. Д. Антистресс- тренинг [Текст] / А. Д.Каменюкин, - СПб.: Питер, 2018.– 99с.
- 12 Карасовский Ю. Д. Организационное поведение [Текст] /Учеб.пособие /Ю. Д Карасовский - М.: ЮНТИ-ДАНА, 2018. – 511с.
- 13 Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / учебное пособие для вузов. - Ростов н/д, 1996. - 512 с.
- 14 Кочнева, Е. М. Теоретические подходы и практическое решение проблемы профессиональной пригодности психологов [Текст] /Е. М. Кочнева//Вестник ЛГУ им.А.С Пушкина: Научный журнал (Психология). - СПб.: Питер, 2012. -С. 60 - 66
- 15 Карпов А.В. Психология менеджмента [Текст] / А. В Карпов - М.: Гардарики, 2016. - 584 с.
- 16 Кирьянова Е.Н. Стресс в профессиональной деятельности //Психология в бизнесе. - 2012. - июль-декабрь. – С. 32-45
- 17 Конева, Е. В. Применение учебных знаний в профессиональной деятельности на разных этапах становления профессионала [Текст] // Психология субъекта профессиональной деятельности / Под ред. А. В. Карпова. - Ярославль: ЯрГУ, 2011. - С. 207-221.
- 18 Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождени

[Текст] / под ред. Л. М. Митиной. - Москва :Academia, 2005. - 334 с.

19 Локалова, Н. П. Психология: введение в профессию [Текст] / учебное пособие / Н. П. Локалова. - Санкт-Петербург: Питер, 2010. - 176 с.

20 Маркова, А. К. Психология профессиональной деятельности [Текст] / А. К. Маркова. - М.: Знание, 2011. - С. 43-49.

21 Маслов, Е. В. Стратегическое Управление персоналом [Текст] / Е. В. Маслов. - М.: Эксмо, 2014. - 288 с.

22 Меерсон, Ф. З. Адаптация, стресс и профилактика [Текст] / Ф. З. Меерсон. - М.: Эксмо, 2011. - 278 с.

23 Млодик, И. Эмоциональное сгорание [Текст] : из книги "Школа и как в ней выжить" / И. Млодик // Классное руководство и воспитание школьников. - 2013. - № 6 (130). -47 с.

24 Микляева, Н. В. Сохранение душевного мира как профилактика профессионального выгорания педагогов [Текст] / Н. В. Микляева // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2013. - № 10. -39 с.

25 Налчаджян, А. А. Социально-психологическая адаптация личности [Текст] / А. А. Налчаджян. - Ереван, 2013. - 208 с.

26 Немов, Р. С. Психология. В 3 книгах. Кн. 1. Общие основы психологии [Текст] / Р. С. Немов. – М.: Владос, 2010. - 687 с.

27 Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности: Монография[Текст]/ В.Е Орел - Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005 - 330 с.

28 Психология труда хрестоматия [Текст] / учебно-методический комплекс / авт. и сост. С. Ю. Манухина. - М.: Изд. центр, 2009. - 320 с

29 Снегова, Е. В. Психологические факты возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения [Текст] / Е. В. Снегова. - СПб.: Питер, 2011. - 182 с.

30 Сухобокая, Г. С. Основы психологической теории деятельности [Текст] / Г. С. Сухобокая. - СПб.: Питер, 2013. - 347 с.

31 Янковская Н. Эмоциональное выгорание учителя[Текст] // Народное образование.- 2009.-№2 -С.127-137.

Приложение А (справочное)

Иллюстративная часть

Актуальность исследования. Социальная значимость выбранной темы обусловлена сложным характером синдрома эмоционального выгорания, а также разнородностью интерпретации его причин и проявлений, требующих поиска исследовательских стратегий и создания соответствующего психологического инструментария.

На современном этапе, при реформе образования в России, актуальность этой проблемы обусловлена множеством факторов: возрастающими требованиями к компетентности педагога, педагогическим умениям и способам деятельности, эффективностью результатов его труда, личностным особенностям, профессиональной конкурентной способностью выпускников на рынке труда, созданием творческой обстановки в педагогическом коллективе и тому подобное.

Приложение А (продолжение)

Методологический аппарат исследования

Цель исследования: изучить личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Объектом исследования является: эмоциональное выгорание.

Предмет исследования: личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Приложение А (продолжение)

Достижение поставленной цели и проверки гипотезы предполагает решение следующих задач:

- 1) провести теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания у педагогов средней школы;
- 2) организовать и провести эмпирическое исследование по проблеме эмоционального выгорания у педагогов средней школы;
- 3) проанализировать результаты эмпирического исследования;
- 4) разработать рекомендации.

Приложение А (продолжение)

Гипотеза: мы предполагаем, что существуют взаимосвязи между личностными особенностями и симптомами эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Приложение А (продолжение)

База исследования: МБОУ СОШ № 46. Общее число респондентов: 60.
МБОУ СОШ №46 расположена на адресу: Россия, Красноярский край, город Красноярск, Кировский район, ул. Щорса 64.

Приложение А (продолжение)

Теоретико-методологические основы исследования:

- 1) теории субъектного подхода (Г.С. Никифоров, О.А. Конопкин Л.Г. Дикая и другие);
- 2) теории личностного подхода (С.Л. Рубинштейн);
- 3) психологические концепции личности и ее становления в процессе профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, К.К. Платонов и другие);
- 4) структурный подход (Е.В. Шорохов);
- 5) концепция способностей (В.Д. Шадриков);
- 6) концепции комплексного изучения структуры и проявлений феномена эмоционального выгорания (В.В. Бойко, К. Маслач, С. Джексон, А.Пинес, Е.Аронзон, В. Шауфелли, Д. Дирендонк, Б. Перлман, Е.А. Хартман, М. Буриш и другие);
- 7) теория личностно-ориентированного, гуманистического образования (Д.А. Белухин, И.Д. Демакова, В.И. Додонов, М.Н. Кларин, А.И. Савостьянов и другие).

Приложение А (продолжение)

Методы исследования: теоретические (анализ научной литературы по проблеме исследования); эмпирические методы (метод тестирования, опрос); метод математической статистики (Корреляционный анализ по Пирсону. Сравнительный анализ по критерию Спирмена).

Приложение А (продолжение)

Был подобран пакет диагностических методик: методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика изучения акцентуаций личности К. Леонгард – Г. Шмишек, тест эмоционального интеллекта Н. Холла, методика определения локуса контроля Дж. Роттера, опросник самооотношения В.В. Столина и С.Р. Пантелеева.

Приложение А (продолжение)

Как считают некоторые авторы эмоциональное выгорание – это длительный процесс, при котором исчерпываются ресурсы индивидуума, при этом человек не имеет возможности адекватного восстановления этих ресурсов.

Приложение А (продолжение)

По мнению Н.В. Гришиной, следует рассматривать эмоциональное выгорание в качестве особого состояния человека, которое является следствием профессиональных стрессов. Для адекватного анализа эмоционального выгорания необходим экзистенциальный уровень описания, так как формирование синдрома эмоционального выгорания включает в себя не только профессиональную сферу, но также и различные ситуации бытия человека; болезненное разочарование в работе как способ обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию.

Приложение А (продолжение)

С точки зрения В. В. Бойко феномен «эмоционального сгорания» следует рассматривать в качестве механизма психологической защиты, когда полностью или частично исключаются эмоции в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Приложение А (продолжение)

Три фактора эмоционального выгорания связанные с организацией работы:

1) Личностный фактор:

Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства. Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он становится достаточно неуязвимым по отношению к эмоциональному сгоранию.

2) Ролевой фактор:

Исследования показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность (Х. Кюйнарпуу), а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы (отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция (К. Кондо).

3) Организационный фактор:

На развитие синдрома влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) либо не получающая должной оценки.

Приложение А (продолжение)

Практическая часть

Методика диагностики эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

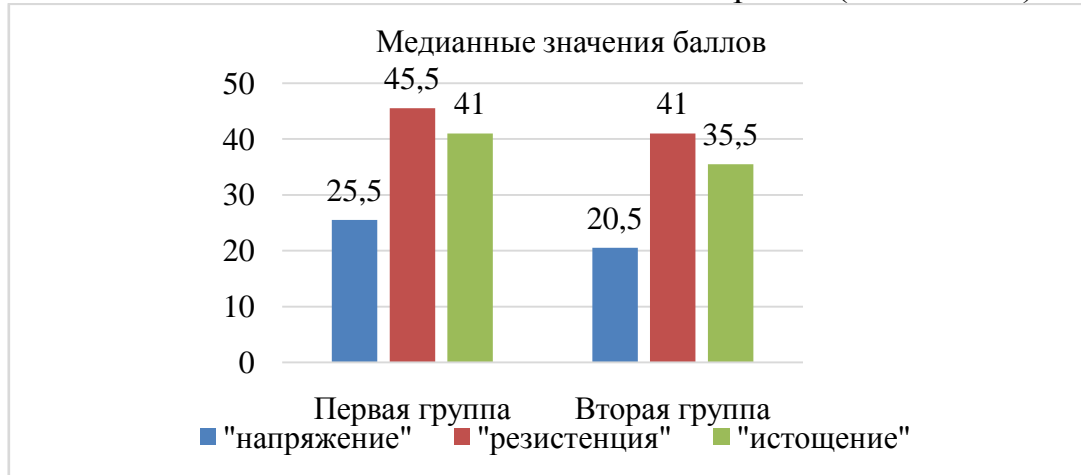


Рисунок А.1 - сопоставление всех фаз развития синдрома у первой и второй группы испытуемых

Приложение А (продолжение)

Методика изучения акцентуаций личности (К. Леонгард – Г. Шмишек)

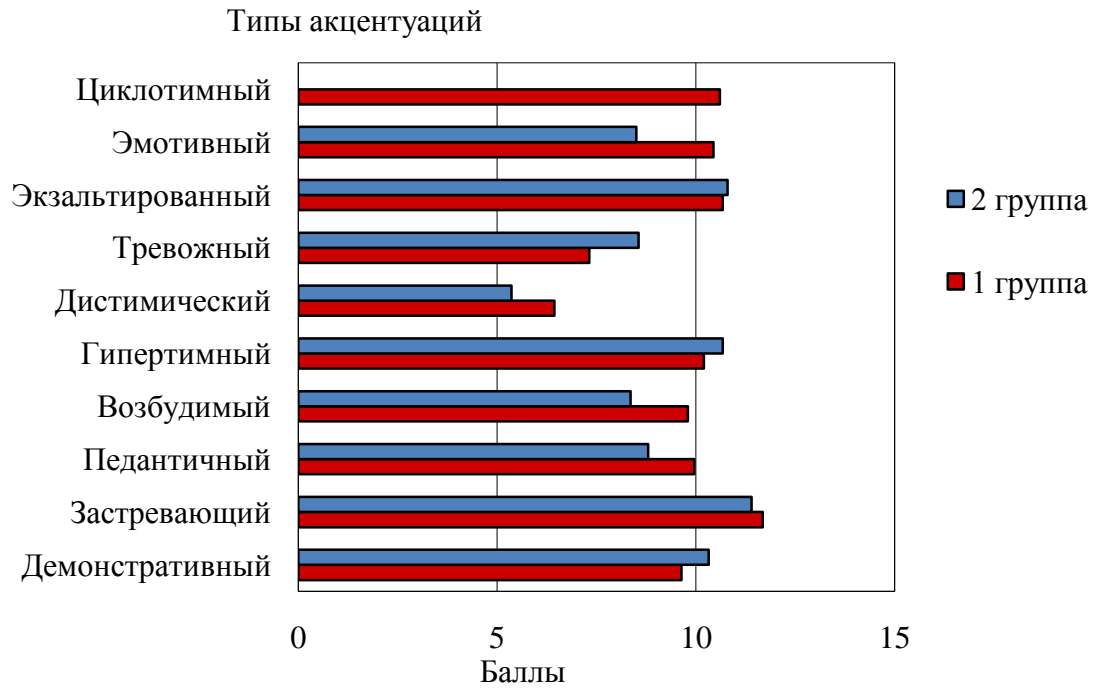


Рисунок А.2 - Показатели акцентуаций характера у педагогов данной выборки с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания

Приложение А (продолжение)

Тест эмоционального интеллекта Н. Холл

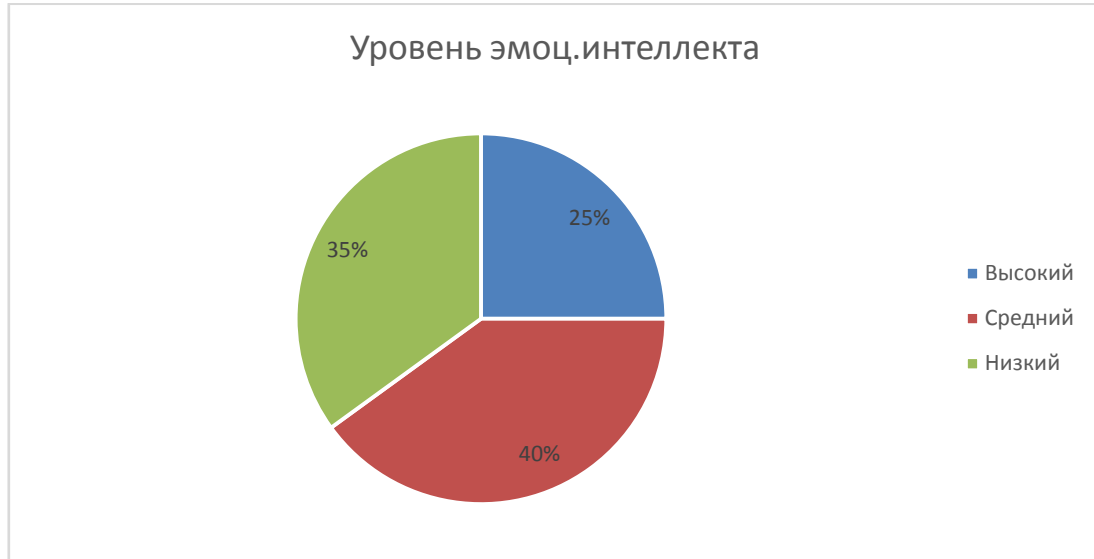


Рисунок А.3 - Показатели исследования социального интеллекта у 1 группы испытуемых в %.



Рисунок А.4 - Показатели исследования социального интеллекта у 2 группы испытуемых в %.

Приложение А (продолжение)

Методика определения локуса контроля Дж. Роттер

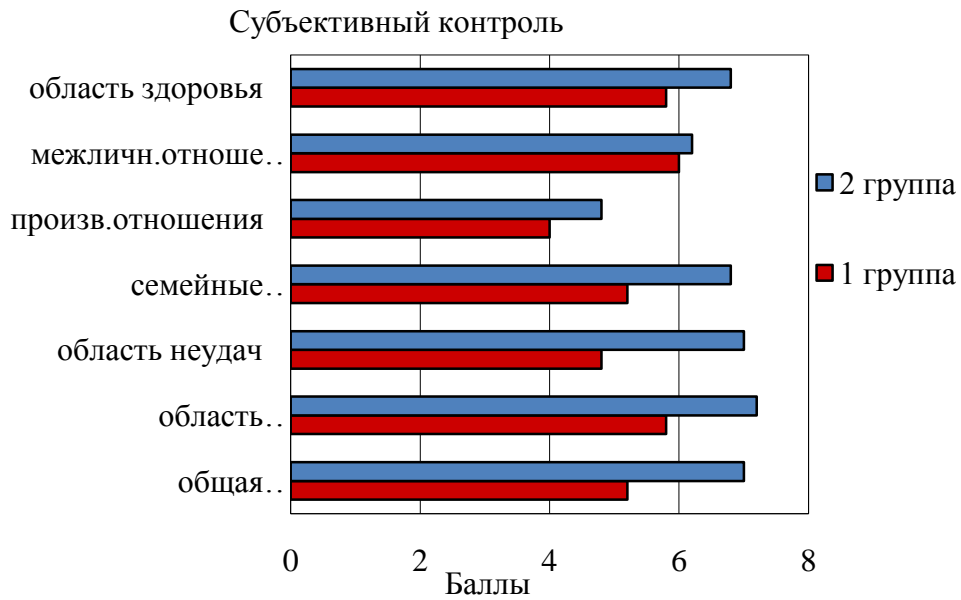


Рисунок А.5 - Показатели исследования субъективного контроля

Приложение А (продолжение)

Опросник самоотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев)

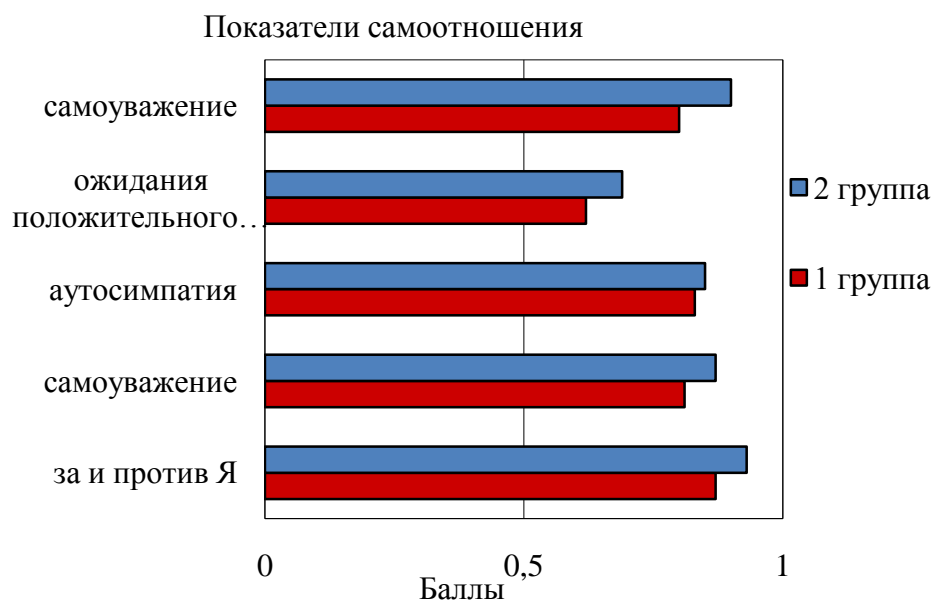


Рисунок А.6 - Показатели самоотношения у педагогов данной выборки с высоким уровнем эмоционального выгорания

Приложение А (продолжение)

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные в ходе теоретического и эмпирического исследования рекомендации можно учесть при формировании эффективной работы педагогов.

Приложение А (продолжение)

Психологические рекомендации.

Формирующая программа исследования представляет собой разработку тренингов в количестве 12 занятий, направленных на психологическую коррекцию эмоционального состояния посредством арт-терапии как способа гармонизации личности.

Приложение Б (справочное)

Методика диагностики эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми.

Читайте по-одному суждения и ставьте в бланке ответов «+», если Вы согласны с данным утверждением и «-», если нет.

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, качественно, медленнее).

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 решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

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 человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит 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. Ситуации на работе вызывают раздражение

Приложения Б(продолжение)

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
29. Если партнер мне неприятен
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) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами без души
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

Приложения Б(продолжение)

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 на работе, в которой я оказался, 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 удастся 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 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.

Приложение Б (продолжение)

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.

Приложение В (справочное)

Методика изучения акцентуаций личности (К. Леонгард – Г. Шмишек)

Вам будут предложены утверждения, касающиеся некоторых особенностей вашего характера и поведения. Если вы согласны с утверждением, рядом с его номером поставьте знак «+», если нет – знак «-».

1. У вас чаще бывает веселое и беззаботное настроение.
2. Вы чувствительны к оскорблениям.
3. Бывает ли, что у вас навертываются на глаза слезы в кино, театре, в беседе?
4. Сделав что-то, вы сомневаетесь, все ли сделано правильно, и не успокаиваетесь до тех пор, пока не убедитесь еще раз в том, что все сделано правильно.
5. В детстве вы были таким же смелым и отчаянным, как все ваши сверстники?
6. Часто ли у вас резко меняется настроение от состояния безграничного ликования до отвращения к жизни, к себе?
7. Являетесь ли вы центром внимания в обществе, в компании?
8. Бывает ли, что вы без причины пребываете в таком ворчливом настроении, что с вами лучше не разговаривать?
9. Вы серьезный человек?
10. Способны ли вы восторгаться, восхищаться чем-нибудь?
11. Предприимчивы ли вы?
12. Вы быстро забываете, если вас кто-нибудь обидел?
13. Мягкосердечны ли вы?
14. Опуская письмо в почтовый ящик, проверяете ли вы, проводя рукой по щели ящика, что письмо полностью упало в него?
15. Стремитесь ли вы всегда считаться одним из лучших работников?
16. Бывало ли вам страшно в детстве во время грозы или при встрече с незнакомой собакой (а может, такое чувство бывает и теперь?)
17. Зависит ли ваше настроение от внешних обстоятельств?
18. Стремитесь ли вы во всем и всюду соблюдать порядок?
19. Любят ли вас ваши знакомые?
20. Часто ли у вас бывает чувство сильного внутреннего беспокойства?
21. У вас несколько подавленное настроение?
22. Бывали ли у вас хотя бы один раз истерики или нервные срывы?
23. Трудно ли вам долго усидеть на одном месте?
24. Если по отношению к вам несправедливо поступили, энергично ли вы отстаиваете свои интересы?
25. Можете ли вы зарезать курицу, овцу?
26. Раздражает ли вас, если дома занавес или скатерть висят неровно?

Приложения В(продолжение)

27. Вы в детстве боялись оставаться один в доме?
28. Часто ли у вас бывает колебание настроения без причины?
29. Всегда ли вы стремитесь быть достаточно сильным работником в своей профессии?
30. Быстро ли вы начинаете злиться или впадаете в гнев?
31. Можете ли вы быть абсолютно беззаботно-веселым?
32. Бывает ли так, что ощущение полного счастья буквально пронизывает вас?
33. Как вы думаете, получится из вас ведущий (конференсье) в юмористическом спектакле?
34. Вы обычно высказываете свое мнение откровенно, прямо и недвусмысленно?
35. Вам трудно переносить вид крови, не вызывает ли он у вас неприятных ощущений?
36. Любите ли вы работу с высокой личной ответственностью?
37. Склонны ли вы выступать в защиту лиц, по отношению к которым поступают несправедливо?
38. Вам трудно, страшно спускаться в темный подвал?
39. Предпочитаете ли вы работу, требующую неторопливости, тщательности, такой работе, где надо действовать быстро, но требования к качеству невелики?
40. Общительный ли вы человек?
41. В школе вы охотно декламировали стихи?
42. Убегали ли вы из дома в детстве?
43. Кажется ли вам жизнь трудной?
44. Бывало ли так, что после конфликта, обиды вы были до того расстроены, что идти на работу было просто невыносимо?
45. Можно ли сказать, что при неудаче вы не теряете чувство юмора?
46. Предприняли бы вы первые шаги к примирению, если бы вас кто-нибудь обидел?
47. Вы очень любите животных?
48. Возвращаетесь ли вы , чтобы проверить, что оставили дом или рабочее место в таком состоянии, что там ничего не может случиться?
49. Преследует ли вас иногда мысль, что с вами или с вашими близкими может что-то случиться?
50. Считаете ли вы, что ваше настроение очень изменчиво?
51. Трудно ли вам доказывать свою позицию перед людьми?
52. Вы можете ударить обидчика, если он вас оскорбит?
53. У вас очень велика потребность в общении с другими людьми?
54. Вы относитесь к тем, кто отчаивается?

Приложения В(продолжение)

55. Вам нравятся работы, требующие энергичной организаторской деятельности?

56. Настойчиво ли вы добиваетесь своей цели, если на пути к ней приходится преодолевать массу препятствий?

57. Может ли трагический фильм взволновать вас так, что на глазах выступят слезы?

58. Часто ли вам бывает трудно уснуть из-за того, что проблемы прожитого дня или будущего все время крутятся у вас в голове?

59. В школе вы иногда подсказывали своим товарищам или давали списывать?

60. Потребуется ли вам большое усилие, напряжение воли, чтобы ночью пройти одному через кладбище?

Приложение Г (справочное)

Тест эмоционального интеллекта Н. Холл

Ниже вам будут предложены высказывания, которые так или иначе отражают различные стороны вашей жизни. Пожалуйста, напишите цифру справа от каждого утверждения, исходя из оценки ваших ответов:

Полностью не согласен (-3 балла). В основном не согласен (-2 балла).

Отчасти не согласен (-1 балл). Отчасти согласен (+1 балл).

В основном согласен (+2 балла).

Полностью согласен (+3 балла).

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.

2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в своей жизни.

3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.

4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.

5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.

6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие, как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.

7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.

8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.

9. Я способен выслушивать проблемы других людей.

10. Я не застреваю на отрицательных эмоциях.

11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.

12. Я могу действовать на других людей успокаивающе.

13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.

14. Я стараюсь подходить к жизненным проблемам творчески.

15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.

16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.

17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.

18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.

19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».

20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.

21. Я могу хорошо распознавать эмоции по выражению лица.

22. Я могу легко отбросить негативные чувства

Приложения Г(продолжение)

23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.
24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.
25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.
26. Я способен улучшить настроение других людей.
27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.
28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.

Приложение Д (справочное)

Методика определения локуса контроля Дж. Роттер

Таблица А.1 – определение локуса контроля

№	Вариант "а"	Вариант "б"
1	Дети попадают в беду потому, что родители слишком часто их наказывают.	В наше время неприятности происходят с детьми чаще всего потому, что родители слишком мягко относятся к ним.
2	Многие неудачи происходят от невезения.	Неудачи людей являются результатом их собственных ошибок.
3	Одна из главных причин, почему совершаются аморальные поступки, состоит в том, что окружающие мирятся с ними.	Аморальные поступки будут происходить всегда, независимо от того, насколько усердно окружающие пытаются их предотвратить.
4	В конце концов к людям приходит заслуженное признание.	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными.
5	Мнение, что преподаватели несправедливы к учащимся, неверно.	Многие учащиеся не понимают, что их отметки могут зависеть от

		случайных обстоятельств.
6	Успех руководителя во многом зависит от удачного стечения обстоятельств.	Способные люди, которые не стали руководителями, сами не использовали свои возможности.
7	Как бы вы ни старались, некоторые люди все равно не будут симпатизировать вам.	Тот, кто не сумел завоевать симпатии окружающих, просто не умеет ладить с другими.
8	Наследственность играет главную роль в формировании характера	Только жизненный опыт определяет характер и поведение.
9	Я часто замечал справедливость поговорки: «Чему быть – того не миновать».	По-моему, лучше принять решение и действовать, чем надеяться на судьбу. !

Приложение Е (справочное)

Опросник самооотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев)

Вам предлагается ответить на следующие 57 утверждений. Если Вы согласны с данным утверждением ставьте знак «+», если не согласны то знак «-».

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.
2. Мои слова не так уж часто расходятся с делом.
3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.
4. Когда я пытаюсь себя оценить, я прежде всего вижу свои недостатки.
5. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.
6. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности.
7. Мое «Я» всегда мне интересно.
8. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.
9. В моей жизни есть или по крайней мере были люди с которыми я был чрезвычайно близок.
10. Собственное уважение мне еще надо заслужить.
11. Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавижу;
12. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
13. Я сам хотел во многом себя переделать.
14. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
15. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.
16. Если я; и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.
17. Случайному знакомому я скорее всего покажусь человеком приятным.
18. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
19. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.
20. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.
21. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне.
22. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.
23. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
24. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.
25. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни – это подчиниться собственной судьбе.
26. Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего.
27. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так и буду поступать.
28. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским;
29. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.

Приложения Е(продолжение)

30. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.
31. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.
32. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.
33. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.
34. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю о себя, разумно ли это.
35. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество.
36. Временами я сам собой восхищаюсь.
37. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
38. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.
39. Без посторонней помощи я мало что могу сделать.
40. Иногда я сам себя плохо понимаю.
41. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
43. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызывать у других неприязнь.
44. Большинство моих знакомых не принимают меня уж так всерьез.
45. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
46. Я вполне могу сказать, что уважаю себя сам.
47. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.
48. В целом, меня устраивает то, какой я есть.
49. Вряд ли меня можно любить по-настоящему.
50. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.
51. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.
52. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
53. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.
54. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
55. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.
56. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».
57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»**
(СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу

Вид ВКР бакалаврская работа
бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация
студента (магистранта) Яцковская Юлия Александровна
фамилия, имя, отчество
группы 3701-51 направление (специальность) 37.03.01 психология
направленность (профиль, специализация, магистерская программа) психология трудовой
деятельности
на тему Личностные факторы эмоционального выгорания педагогов средней школы
руководителя ВКР Лукьянченко Наталья Владимировна, кандидата психологических
наук, доцента
фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность

Работа содержит: 92 страниц, 13 рисунков, 14 плакатов (слайдов), 6 таблиц,
прочее —.

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Яцковской Юлии Александровны актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.
Содержание работы в полной мере соответствует заданию.
Работу характеризует глубина проработки проблемы на теоретическом уровне тщательность анализа полученных результатов.
Юлия Александровна продемонстрировала сформированную способность к самостоятельному проведению исследовательской работы, владение методами сбора, обработки и анализа информации.
Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и носят самостоятельный характер. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы Юлия Александровна проявила себя как ответственный, добросовестный, работоспособный, ответственный исследователь.
Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования предоставлены достаточно наглядно.
По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 69,44 %, противоправных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.
Выпускная работа Яцковской Юлии Александровны отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает высокой оценки.

Подпись руководителя ВКР _____

«08» июня 2018г.



/Н.В. Лукьянченко/
И.О. Фамилия

Институт психолого-педагогического образования

Кафедра (выпускающая) Социальной психологии

Направление подготовки/направленность (профиль) образовательной программы

39.03.01 Психология

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на ВКР обучающегося Луковскую Ю.А.

по теме Личностные факторы эмоционального
выгорания педагогов средней школы

1. Наличие актуальности, новизны, проблематики исследования

Актуальна

2. Положительные стороны работы

Содержательность

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений

Недостаточно аргументированы выводы по 2.2.

4. Полнота проработки литературных источников, логическая последовательность

90%.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций

Средний уровень.

6. Недостатки работы

См. п.п. 3

7. Степень самостоятельности и сформированность обих и профессиональных компетенций выпускника

ОК, ПК сформированы

Оценка руководителя:

Научный руководитель



Васильева И.З.



*Директорму ИД
 «Сотисова»
 Вруч. А.*

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: yat2boc@yuliyu.ru / ID: 5796093
 Проверщик: yat2boc@yuliyu.ru / ID: 5796093

*Сотисова
 Н.В. Васильева к.т.н.*

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»: <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 8
 Начало загрузки: 10.06.2018 18:40:53
 Длительность загрузки: 00:00:02
 Имя исходного файла: Яцукская Ю.А.
 Личностные факторы эмоционального
 выгорания педагогов средней школы
 Размер текста: 571 кБ
 Символов в тексте: 161515
 Слов в тексте: 22805
 Число предложений: 1153

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 10.06.2018 18:40:55
 Длительность проверки: 00:00:04
 Комментарий: не указано
 Модуль поиска: Модуль поиска Интернет. Цитирование

ЗАИМСТВОВАНИЯ: 30,18%
 ЦИТИРОВАНИЕ: 0,38%
 ОРИГИНАЛЬНОСТЬ: 69,44%



Н.В. Васильева Ю.А.

Заимствование — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированию, по отношению к общему объему документа.
Цитирование — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использованием корректных по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты, абзацы, отдельные выражения, абзацы текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Совпадение — доля фрагментов текста проверяемого документа, обнаруженных им в одном источнике, по которому шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Заимствования, цитирование и оригинальность являются отдельными показателями, а сумма дает 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
Обращая Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	0,07%	12,47%	Длительная работа: Взаимосвязь синдрома эмоциональн...	http://vesti76.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	2	44
[02]	2,18%	12,37%	Профессиональные деструкции личности (на примере...	http://psymil.ru	17 Июл 2017	Модуль поиска Интернет	12	36
[03]	1,20%	8,62%	Ассоциация образовательных учреждений, активно оч...	http://info.ru	06 Мар 2017	Модуль поиска Интернет	12	25
[04]	8,21%	3,5%	Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания с е...	http://knowledge.allbest.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	11	17
[05]	3,57%	8,22%	не указано	http://lib.buzdyk.org	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	13	22
[06]	0,83%	7,35%	Аспекты работы сестры медицинского персонала. Курс...	http://vsklofond.ru	07 Июл 2017	Модуль поиска Интернет	4	42
[07]	2,62%	3,72%	протоколы по клинической психофизиологии 1 возраст...	http://eostk.ru	29 Июн 2017	Модуль поиска Интернет	11	37
[08]	2,8%	2,6%	Семинар «Принципы и профилактика эмоционального в...	http://kak-dzeta.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	26	26
[09]	1,07%	2,03%	Профессиональное выгорание медицинских работников...	http://vsklofond.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	16	18
[10]	0,68%	1,84%	не указано	http://eaportal.net	08 Сен 2016	Модуль поиска Интернет	6	31
[11]	0%	1,38%	Сборник конференции (*.pdf, 5.4МБ)	http://pspu.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	0	25
[12]	1,22%	1,36%	Проблема «эмоционального выгорания» среднего мед...	http://studfiles.ru	17 Июл 2016	Модуль поиска Интернет	10	12
[13]	1,10%	1,10%	СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КАК ФАКТ...	http://wee.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	8	8
[14]	0,25%	0,32%	Загрузить	http://psysia.nyuwd.ru	14 Июл 2017	Модуль поиска Интернет	11	28
[15]	0%	0,50%	Vodorzhanov.dissert.pdf	http://dissert.spbu.ru	21 Июл 2015	Модуль поиска Интернет	0	16
[16]	0,49%	0,52%	Личностные детерминанты эмоционального выгорани...	http://dslib.net	01 Июл 2016	Модуль поиска Интернет	6	9
ИТОГ	30,18%	0,38%	Профессиональные деструкции личности (на примере...	http://psymil.ru	17 Июл 2017	Модуль поиска Интернет	117	117

Согласие на размещение текста выпускной квалификационной работы
обучающегося
в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева

Я. Якубовская Юлия Александровна
(фамилия, имя, отчество)

разрешаю КГПУ им. В.П. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра / специалиста / магистра / аспиранта
(нужное подчеркнуть)

на тему Личностные факторы эмоционального
выгорания педагогов средней школы

(далее — ВКР) в сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева, расположенном по адресу <http://eiib.kspu.ru>. таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на ВКР.

Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

08.06.2018
дата

Юлия Александровна
подпись