

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 социально-гуманитарных технологий
Кафедра специальной психологии

Королёва Екатерина Андреевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ У ПЕДАГОГОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

Направление: 37.04.01 Психология
направленность (профиль) образовательной программы Психологическая помощь в
кризисных и чрезвычайных ситуациях

Допускаю к защите:

Заведующий кафедрой

д.м.н., профессор Шилов С.Н.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

д.м.н., профессор Шилов С.Н.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.псих.н., доцент Верхотурова Н.Ю.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся Королёва Е.А.

(фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Красноярск, 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава I. Теоретические предпосылки исследования синдрома профессионального выгорания.....	7– 34
1.1 Психологическая характеристика профессионального выгорания.....	7
1.2 Факторы, стадии, симптомы профессионального выгорания педагогов.....	13
1.3 Современное состояние педагогов в профессиональной деятельности	27
Глава II. Экспериментальное изучение профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы.....	35–59
2.1 Организация, методы и методики исследования.....	35
2.2 Анализ и результат исследования.....	45
Глава III. Методические рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов.....	60–69
3.1 Научно-методические основы профилактики профессионального выгорания педагогов.....	60
3.2 Основные направления, формы и методы профилактики профессионального выгорания педагогов	62
Заключение.....	70
Список литературы.....	73
Приложение.....	82

Введение

Актуальность исследования:

В последнее время очень часто идет речь о напряженном, динамичном ритме жизни в обществе, каждый человек подвергается стрессовой ситуации, где бы он не находился: на улице, дома, на работе. Человек ежедневно сталкивается с трудностями, которые могут за собой привести к эмоциональному истощению, агрессии, апатии, депрессии. Чаще всего наблюдаются такие признаки у представителей социальных профессий – педагоги, психологи, социальных и медицинских работников, так как их профессиональная деятельность требует определенной внутренней эмоциональной отдачи и большой нагрузки в ситуациях напряженных межличностных отношений.

Исследования в области профессионализации педагога посвящены в основном изучению профессионально важных качеств, профессиональной готовности, становлению индивидуального стиля деятельности, развитию самосознания педагога, и лишь немногие – изучению деструктивных явлений: профессиональных деформаций, кризисов профессионального развития, а также синдрома профессионального выгорания.

Изучению проблемы синдрома профессионального выгорания посвящено значительное число работ в зарубежной науке и практике (А.А. Реан, 1994; К. Маслач, 1982; А. Пайнс, 1983; Х.Дж.Фрейденберг 1974; В. Каппони, Т. Новак 1994). Менее изучен данный феномен в отечественной психологии (В.В. Бойко, 1996; В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, 2001; Е.С. Старченкова, 2002 и др.).

Предметом особого исследовательского интереса являются факторы, детерминирующие возникновение синдрома профессионального выгорания (Т.В. Форманюк, 1994; А.К. Маркова, 1996; В.В. Бойко, 1996; Н.Е.

Водопьянова, Н.В. Гришина, 1997; В.Е. Орел, 2001; Т.И. Ронгинская, 2002 и др.)

При этом исследователями отмечается, что синдром профессионального выгорания приводит к негативным последствиям, таким как ухудшение психического и физического здоровья, нарушение системы межличностных отношений, снижение эффективности профессиональной деятельности, развитие негативных установок по отношению к коллегам, учащимся и др. Поэтому актуальным становится изучение особенностей проявления данного синдрома, уточнение факторов, признаков, стадий выгорания обуславливающих его формирование в процессе профессионального развития педагогов.

Недостаточная разработанность данной проблемы, ее практическое значение послужили основанием для выбора темы исследования – «Профессиональное выгорание у педагогов общеобразовательной школы»

Цель исследования: изучить особенности профессионального выгорания и разработать методические рекомендации по его профилактике.

Объект исследования: синдром профессионального выгорания.

Предмет исследования: особенности профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы.

Задачи исследования:

1. На основе анализа общей специализированной психолого-педагогической литературе, определить современное состояние проблемы исследования;
2. Выявить особенности профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы;
3. Разработать методические рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов;

Гипотезой исследования послужило предположение о том, синдром профессионального выгорания развивается в процессе длительной

профессиональной деятельности педагога и зависит от его педагогического стажа.

Методы исследования: В соответствии с целью и задачами исследования применялись как теоретические (анализ литературы), так и эмпирические методы исследования. Среди эмпирических методов исследования были использованы: метод наблюдения, тестирование, эксперимент, количественные и качественные обработки материала и интерпретация результатов.

В исследование были включены психолого-диагностические методики:

1. «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак. (1994) [29];
2. «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко. (1991)[9];
3. «Определение психического выгорания» А.А.Рукавишников.(2001)[68];
4. «Диагностики профессионального выгорания» (МВІ). К.Маслач, С.Джексон (1986). Адаптация Н.Е. Водопьяновой (2005)[13];

Организация исследования: В экспериментальном исследовании приняли участие 20 педагогов работающие в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении Комской средней общеобразовательной школы №4. Имеющие стаж от 25 до 30 лет профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа, осуществлялась в четыре этапа:

Первый этап (октябрь 2015г.– декабрь 2016г.) – составление плана работы; подборка и осуществление анализа научной литературы по проблеме профессионального выгорания.

Второй этап (январь 2016г. – февраль 2016г.) – разработка структуры работы, определение гипотезы, расширение литературных источников для анализа проблемы профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы. Подбор методик для проведения практической части исследования. Определение целевой группы для проведения эмпирической части исследования.

Третий этап (март 2016г.–сентябрь 2015г.) – проведение эмпирической части изучения профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы через применение подобранных методик. Анализ результатов.

Четвертый этап (октябрь 2016г.–ноябрь 2017г.) – подбор методических рекомендаций, направленных для профилактики профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы. Формулирование выводов и заключения.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что его результаты позволяют расширить и углубить научные представления о синдроме профессионального выгорания у педагогов общеобразовательной школы.

Практическая значимость: В ходе исследования были получены результаты, которые позволяют нам разработать методические рекомендации по профилактике профессионального выгорания у педагогов, которые могут быть широко использованы в педагогическом опыте практической психологии.

Структура магистерской диссертации: состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (101 источник) и приложения. Включает 7 таблиц, 6 гистограмм.

Глава I. Психологические особенности развития синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога

1.1 Характеристика профессионального выгорания

На сегодняшний день в век инновационных технологий не для кого не секрет, что педагог – это центральная фигура учебно-воспитательного процесса и играет ведущую роль в процессе обучения. Поэтому проблема психологического благополучия и самочувствия педагога является одной из наиболее актуальных проблем современной психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания[1].

Изучением проблемы профессионального выгорания занимались такие ученые как: К. Маслак, С. Джексон, Т.В. Форманюк, В.В.Бойко, Н.Е.Водопьяновой, Р. Шварб, К. Маслач, Н.В. Гришина, В.Е. Орел и др.

Если говорить о том, что же такое профессиональное образование, можно рассмотреть определение которое предложил Г. Селье в 1980г. Он раскрывает нам синдром именно таким образом, что «профессиональное выгорание» – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей "разрядки" или "освобождения" от них.

Понятие «burnout» (выгорание) было введено в науку американским психиатром Х. Дж. Фриденбергом в 1974 г. для описания особого расстройства личности у здоровых людей, возникающего вследствие интенсивного и эмоционально нагруженного общения в процессе профессиональной работы с учениками, пациентами, клиентами. К этому времени было собрано достаточно много доказательств и фактов, говорящих о том, что среди врачей, полицейских, педагогов и различного рода социальных работников часто можно встретить сухих, резких, нервных и

неадекватных в общении людей. В то же время ряд исследований показал, что представители этих профессиональных групп чаще других подвержены разного рода психосоматическим расстройствам. Изначально выгорание считалось «платой за сочувствие», а затем превратилось в «болезнь коммуникативных профессий». В настоящее время все чаще говорят о синдроме выгорания представителей самого разного рода профессий, отмечая некоторую специфику[3].

Развитие представлений о выгорании на первых этапах изучения проходило путем накопления описаний симптомов, которые связаны с ним. Большинство исследований имело сугубо эмпирическую направленность и не пыталось дать теоретически обобщенного определения. Авторы обзора, посвященного выгоранию, Т. Кокс и А. Гриффитс, перечисляют около 150 симптомов, которые исследователи относят к выгоранию. Среди них аффективные симптомы: угрюмость, плаксивость, пониженность и нестабильность настроения, истощение эмоциональных ресурсов, когнитивные симптомы — ощущение безысходности и безнадежности, ригидность мышления, циничность, отстраненность в общении с коллегами и клиентами, стереотипное отношение. Все это сопровождается типичными для стресса жалобами на здоровье: головные боли, тошнота, головокружение, беспокойство и бессонница. К мотивационным симптомам относится исчезновение присущих человеку мотиваций: старания, энтузиазма, заинтересованности и идеализма; и напротив, появление разочарования, неудовлетворенности, возможен отказ от должности [4,7].

Легко может запутать многообразие симптомов. Часть из них является индикаторами стресса, а другая глубоко связана с личностными расстройствами, таким образом, само понятие выгорания несколько размывается. В концептуальном плане наиболее разработана модель выгорания, предложенная в 1976 г. исследователями К. Маслак и С. Джексоном. В данной модели выгорание впервые рассматривается как синдром, который проявляется в трех базовых симптомах: эмоциональном

истощении, деперсонализации и редукации личных достижений. Под эмоциональным истощением понимается комплекс проявлений «эмоциональной усталости» или «выпотрошенности» от постоянно переживаемого напряжения и стрессовых реакций в процессе работы с людьми. Деперсонализация выражается, прежде всего в тенденции видеть преимущественно «плохие» стороны в характере и поведении других людей. Редукция личных достижений отмечается, если человек утрачивает чувство собственной значимости в профессиональном плане, не видит перспектив своего дальнейшего развития. Необходимо отметить, что только совокупность этих трех компонентов составляет содержание синдрома выгорания. Ни один из них в отдельности синдромом не является[18].

Все чаще выгорание в иностранной литературе рассматривают как следствие длительного профессионального стресса, и часто термины «стресс» и «выгорание» используются в качестве синонимов. В симптомах, которые относят к феномену выгорания, большое место занимают симптомы стресса. По данным изучения, стресс объясняет лишь симптомы эмоционального истощения и не объясняет два других симптома: расстройство самовосприятия и тенденции к отрицательному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов. Следовательно, стресс не объясняет синдром выгорания в целом.

При изучении и понимании выгорания в психологии ведется спор о связи синдрома с депрессией. При схожести проявлений, ученые исследователи указывали, что депрессия проявляется почти во всех сферах человеческой жизни, в то время как выгорание на начальных этапах своего развития существует лишь в отношении работы, а в других сферах жизни человек может быть вполне счастлив. На самых поздних этапах выгорания действительно проявляется почти во всех сферах жизни. Ученые подчеркивали, что выгорание возникает у психически здоровых людей [10,14].

Сильная мотивация Т. Кокс и А. Гриффитс отмечают, что в большинстве подходов к объяснению синдрома выгорания обращается внимание на решающую роль первоначально сильной мотивации, далеко идущих планов, ожиданий, стремлений, а также идеализма и включенности в работу. По словам А. М. Пайнс, для того чтобы «сгореть, необходимо гореть» [4].

Неблагоприятная рабочая обстановка сильно влияет на эмоциональной и внутреннее состояние человека. Выгорание возникает тогда, когда есть столкновение сильной мотивации профессионала и условий конкретной профессиональной среды, в которой ему приходится работать. Выгорание чаще встречается в «помогающих» профессиях, именно в этих профессиях происходит столкновение высокой мотивации с реальными условиями профессиональной среды и идеалистических установок. Большинство таких профессий выбирают так называемые «чувствующий» тип людей, которые хотят всем помочь и всех вылечат, а реальные условия работы очень тяжелы и насыщены стрессом, это неизбежно приводит к выгоранию [6].

Начиная с 1980 – х гг. Активно используются такие термины, как «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание» и «психическое выгорание». Изначально в отечественной психологии появился термин «эмоциональное сгорание», введенный Т.В. Форманюк [50]. Использование термина «эмоциональное выгорание» закономерно потому, что симптом эмоционального истощения является самым первым и основным в данном синдроме и запускает остальные симптомы. Используя термин «профессиональное выгорание», исследователи подчеркивают, что данный синдром проявляется в профессиональной сфере и связан с отношением человека к работе. Наиболее распространенный в данное время термин «психическое выгорание» акцентирует внимание на том, что выгорание происходит в сфере психического и затрагивает все сферы личности [39,36].

В.В.Бойко дает следующее определение эмоционального выгорания – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме

полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравматические воздействия. Представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще – профессионального поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой – выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с людьми [5,6].

По определению Н.Е.Водопьяновой, эмоциональное выгорание – это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней эффективности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов [9].

Состояние профессионального эмоционального выгорания обычно сопровождаются чувства, действия и мысли.

Чувства проявляют себя как усталость от всего, незащищенность, страх ошибок, подавленность, страх показаться недостаточно сильным, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно совершенным.

Мысли посещают человека о несправедливости действий относительно себя, недостаточной оцененности окружающими собственными трудовыми усилиями, не заслуженности своего положения в обществе, о собственном несовершенстве.

Человеку присуще такие действия как, стремление быть замеченным или незамеченным, критика в отношении самого себя и окружении, совсем не стараться или стремиться делать все хорошо.

Все эти состояния, так или иначе, сказываются на здоровье человека, эмоциональном и физическом самочувствии, работоспособности, психологическом состоянии [11,15].

В англоязычной литературе к 1982 году свыше тысячи статей было опубликовано посвященный эмоциональному выгоранию. В них представлялись главным образом описательный, эпизодичный характер.

Количество профессионалов первоначально, которые относились к профессиональному выгоранию было незначительно. К ним можно было отнести сотрудников медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. В 1982 году Шварб Р. расширяет группу профессионального риска: это, прежде всего, полицейские, учителя, юристы, политики, тюремный персонал, менеджеры всех уровней [49]. Одна из ведущих специалистов Масчач К. по исследованию профессионального выгорания, считала, что деятельность таких профессионалов различна, но их объединяет близкий контакт с людьми, который с эмоциональной точки зрения, часто трудно поддерживать длительное время [26].

Если рассматривать настоящее время, то существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под психическим выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере. Данный синдром включает в себя три основные составляющие, выделенные Маслач К.: деперсонализацию, эмоциональную истощённость и редукцию профессиональных достижений.

Под деперсонализацией понимается циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультирования. Получения образования и пр. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными, возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Эмоциональное истощение подразумевает состояние, при котором требования как внешние, так и внутренние преобладают над ресурсами человека. В результате нарушается равновесие и развивается синдром эмоционального выгорания. При этом человек постепенно утрачивает

эмоциональную, когнитивную, физическую энергию, наблюдается личностная отстраненность и снижение удовлетворения от своей работы [13].

Редукция профессиональных достижений – обесценивание своего профессионального опыта, чувство собственной некомпетентности, профессионального неуспеха, отсутствия перспектив [19].

За последние годы исследования позволили расширить значительно сферу распространения этой структуры, включив профессии, не связанные с социальной сферой, что привело к изменению понятия «выгорания» и его структуры. Под психологическим выгоранием можно понимать, как профессиональный кризис, связанный непосредственно с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе и развитии. В следствии с этим такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: цинизм, эмоциональное истощение, профессиональная эффективность. С этих позиций профессиональное выгорание имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом [23]

1.2 Факторы, стадии, симптомы профессионального выгорания педагогов

После больших и долгих исследований, феномен профессионального выгорания стал общепризнанным, и сразу же возник вопрос о факторах, способствующих развитию или, наоборот, тормозящих его. Сгруппировалось два больших блока:

1. Особенности профессиональной деятельности
2. Индивидуальные характеристики самих профессионалов

Чаще данные факторы употребляют как внешние и внутренние или личностные и организационные. Есть ученые, которые выделяют третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные [24].

Мы решили рассмотреть факторы, которые предлагает нам Т.В. Форманюк (1994).

1. *Рольевые факторы* устанавливают связь между рольевой конфликтностью, рольевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием. Работа в ситуации распределенной ответственности ограничивает развитие синдрома эмоционального сгорания, а при нечеткой или неравномерно распределенной ответственности за свои профессиональные действия этот фактор резко возрастает даже при существенно низкой рабочей нагрузке. Способствуют развитию эмоционального выгорания те профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция, в то время как успешный результат зависит от слаженных действий.
2. *Организационные факторы* развивают синдром эмоционального выгорания. Это связано с наличием напряженной психоэмоциональной деятельности: интенсивное общение, подкрепление его эмоциями, интенсивное восприятие, переработка и интерпретация получаемой информации и принятие решений. Другой фактор развития эмоционального выгорания - дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера. Это нечеткая организация и планирование труда, недостаточность необходимых средств, наличие бюрократических моментов, многочасовая работа, имеющая трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов как в системе «руководитель - подчиненный», так и между коллегами.
3. *Личностные факторы* вызывают склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, склонность к эмоциональной холодности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

В нашем исследовании мы так же рассмотрели факторы, которые предложил К, Кондо в 1985г.:

1. Индивидуальные
2. Социальные
3. Характер работы и рабочего окружения [32].

В качестве примера можно рассмотреть классификацию В.В.Бойко, в данной классификации он выделяет ряд внутренних и внешних факторов, провоцирующих профессиональное выгорание. Он указывает такие личностные факторы, способствующие развитию синдрома профессионального выгорания: склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, склонность к эмоциональной холодности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [5].

К внешним факторам относятся конечно же и факторы связанные с организацией работы и социально-культурные условия общества.

Здесь мы можем выделить три момента:

1. Не эффективный стиль руководства. Рассматривается излишне мягкий «женский» или жесткий «мужской», он характеризуется либо неуправляемо эмоциональный, либо нечеткий. «Мужской» стиль руководства не обеспечивает рабочему персоналу эмоциональной поддержки, так же усиливает чувство незащищенности. «Женский» стиль увеличивает уровень тревоги до непереносимого, поскольку не точные требования ставят под угрозу безупречность и целеустремленность персонала.
2. Работа в условиях временного дефицита. Этот фактор является угрозой для перфекциониста, так как рабочий персонал будет стремиться и стараться все делать на много лучше, но недостаток времени приведет их к эмоциональной и физической перезагрузке и проявлению психосоматики.

3. Отсутствие сплоченного социального окружения. Социальное окружение оказывает поддержку и эмоциональное равновесие. Так же способствует усилению, «Я» присоединение «Мы» коллектив, и так снизится риск эмоционального выгорания.

Внешние факторы, которые включают в себя содержание работы, условия материальной среды, социально- психологические условия деятельности и содержание работы, являются наиболее представительной в области исследований выгорания. Некоторых исследованиях выделяются данные факторы возникновения выгорания.

1. *Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность.* Данная деятельность связана с интенсивным общением, точнее, с целенаправленным восприятием партнеров и воздействием на них. Профессионалу, работающему с людьми, приходится постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, усиленно запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения [20,21].
2. *Дестабилизирующая организация деятельности.* Признаками являются – неясная планировка труда и организация, нехватка оборудования, информация расплывчатая и совсем не структурированная, наличие в ней «бюрократического шума» - мелких подробностей. Более чем противоречивы и завышены нормы контингента, с которым связана профессиональная деятельность (например, учащихся в классе). При этом расшатывается обстановка вызывает многократный негативный эффект: она сказывается на самом профессионале, на субъекте общения – клиенте, пациенте, ученике и т.д., а затем на взаимоотношениях обеих сторон [40].
3. *Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции.* Представители массовых профессий обычно работают в режиме

внешнего и внутреннего контроля. К ним относятся педагоги, воспитатели, медики и т.д. деятельность и содержание заключается в том, что входить нужно постоянно и находиться в состоянии субъекта, с которым осуществляется контакт, совместная деятельность и работа. В постоянном режиме приходится принимать на себя эмоциональные переживания, потрясения, энергетические разряды партнеров. Профессионалы, которым часто приходится работать с людьми и которые относятся ответственно к своей работе, им предстоит юридическая и нравственная ответственность за благополучие всех партнеров- учащихся, пациентов, клиентов и т.д [40,47].

4. *Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности.* Она включает в себя две основные обстоятельства – конфликтность по вертикали, в системе «руководитель-подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега-коллега». Нервозная обстановка побуждает одних рассчитывать эмоции, а других – искать способы экономии психических ресурсов. Рано или поздно осмотрительный человек с крепкими нервами будет склоняться к тактике эмоционального выгорания: держаться от всего подальше, не принимать все близко к сердцу, беречь нервы [27,8].
5. *Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения.* Педагоги и воспитатели каждый день встречаются с трудными, эмоциональными, с задержкой психического развития детьми. Чуть ли ни каждый день в процессе профессиональной деятельности встречается клиент, который портит вам нервы и настроение. Не по своей воле специалист начинает предупреждать подобные случаи и прибегать к экономии эмоциональных ресурсов, убеждая себя при помощи формулы: «не следует обращать внимание...». В зависимости от статистики своих наблюдений. Он добавляет, кого именно надо эмоционально игнорировать: невоспитанных, распушенных, неумных, капризных или

безнравственных. Механизм психологической защиты найден, но эмоциональная отстраненность может быть использована неуместно, и тогда профессионал не включается в нужды и требования вполне нормального партнера по деловому общению. На этой почве возникают недоразумения и конфликты – эмоциональное выгорание проявилось своей дисфункциональной стороной [28].

Если рассматривать внутренние факторы, обуславливающие профессиональное выгорание, то мы можем рассмотреть статью В.В.Бойко «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других» в которой он рассматриваем следующие факторы:

1. *Склонность к эмоциональной ригидности.* Под эмоциональной ригидностью, нужно понимать, что человек очень избирательно и очень слабо, в ограниченном диапазоне реагирует своими эмоциями на самые различные внутренние и внешние воздействия. Конечно же, профессиональное выгорание сопровождается психологической защитой, и она возникает у тех, кто менее восприимчив и реактивен, у кого более эмоционально устойчиво сдержан. Если у человека повышенная чувствительность и впечатлительность, то в последствии может полностью блокироваться механизм психологической защиты и не позволит ему развиваться. В жизни многократно происходят подобные вещи. Иногда случается и следующее, что человек проработал до пенсии в людях, тем не менее, не потерял свою эмоциональную вовлеченность, отзывчивость, способность к сопереживанию и соучастию [5].
2. *Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности.* Если человеку присуще повышенная ответственность за какое-либо дела или исполняемую роль, то имеет место быть данному фактору. Мы можем часто встречать такие случаи, что молодой и не опытный специалист устраивается на работу и в силу своего молодого возраста, отдается

работе полностью и без остатка, воспринимает все слишком эмоционально. И когда он встречается со стрессовой ситуацией на работе это очень сильно сказывается на его эмоциональном состоянии и оставляет лед в душе. Здоровье, благополучие субъекта в данной деятельности вызывает интенсивное участие и сопереживание, бессонницу и трудные мучительные раздумья [31].

Профессор Решетова Т.В. называет это «безграмотным сочувствием»–полном растворении в другом, слабыми границами «Я» [41].

Медленными шагами эмоционально-энергетические ресурсы истощаются, и тут появляется необходимость беречь или восстанавливать их, непосредственно приходится прибегать к приемам психологической защиты. Бывает разные случаются случаи, что человек меняет профиль работы или вид деятельности, то есть уходит в другую профессию. Молодые педагоги в первые пять лет своей работы в школе покидают её. Но характерный вариант экономии ресурсов–эмоциональное выгорание. Педагоги, проработавшие от 11 до 16 лет, приобретают энергосберегающие стратегии исполнения профессиональной деятельности [41].

В работе профессионала нередко случаются чередующиеся периоды психологической защиты и интенсивной интериоризации. Время от времени обостряется восприятие неблагоприятных сторон деятельности, и именно в этот момент человек очень сильно переживает конфликты и стрессовые ситуации, допущенные ошибки. Нередко случается, что педагог научился спокойно реагировать на эмоциональные всплески ученика подросткового возраста, вдруг срывается в контакте с определенным ребенком, возмущен его грубостью и глупыми безрассудными поступками. Случается, и обратное, педагог понимает, что нужно проявить внимание к ученику и его семье, однако не может совершить соответствующие шаги. В этом случае эмоциональное выгорание обернулось апатией и безразличием [41].

3. *Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.* Рассматриваемый фактор имеет два аспекта:

– В сфере общения профессионал не считает для себя существенным или почему-то не обращает внимания на то чтобы проявить сочувствие и сопереживать субъекту своей деятельности. Присутствующее на данный момент настроение стимулирует не только эмоциональное выгорание, но и крайние его формы- равнодушие, душевную чёрствость, безразличие.

– Человек не умеет и не привык поощрять себя за сочувствие и сопереживание, которые он проявляет по отношению к коллегам в профессиональной деятельности. Систему самооценок он поддерживает такими средствами как, позиционные достижения и материальные. Бескорыстная эмоциональная отдача для такого человека не имеет никакого значения, и он не нуждается в ней, не испытывает никакого удовлетворения. Самое интересное то, что выгорать ему просто и легко. Другое дело если человек имеет альтруистические ценности. Для такого человека важно сочувствовать другим и помогать. Если происходит утрата эмоций в общении, то такой человек сильно переживает как показатель нравственных потерь, как утрату человечности [41,38].

4. *Нравственные дефекты и дезориентация личности.* Не исключено то, что профессионал имел нравственный недостаток еще за долго до того, как стал работать с людьми или приобрел в дальнейшей профессиональной деятельности. Нравственный изъян определяется тем, что неспособен включаться во взаимодействие с партнерами такие моральные категории, как добропорядочность, совесть, уважение прав, честность и достоинств другой личности. Нравственная дезориентировка также может быть вызвана другими причинами- неумение отличать благо от вреда, доброе от хорошего, наносимого другой личности. Однако, если рассмотреть случаи нравственного

изъяна и нравственной дезориентировки, то формирование нравственного выгорания облегчается. Увеличивается факт безразличия к субъекту деятельности и наплевательское отношение к исполняемым обязанностям [41].

К рассмотренным факторам можно отнести и факторы, выделенные профессором Т.В. Решетовой.

1. Не эмоциональность или неумение общаться;
2. Алекситимия во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения, затруднение в определении и описании (вербализации) собственных эмоций и эмоций других людей, снижение способности к символизации, в частности к фантазии) [41,45];
3. «Трудоголизм», когда происходит маскировка какой-либо проблемы работой (трудящийся человек чаще всего прикрывает темпом свою профессиональную несостоятельность);
4. Люди без ресурсов (социальные связи, родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность, цель, здоровье и т.д.) [53].

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. К. Маслач, в 1982г. Выделил три стадии профессиональной непригодности:

Первая стадия:

- Человек начинает приглушать эмоции, не замечать или сглаживать остроту чувств в какой-либо ситуации возникающей на работе. Специалист начинает замечать: «вроде бы все пока нормально, но...скучно и пусто на душе» [26];
- Постепенно уходят положительные эмоции, появляется какая-то отстранённость в отношениях с коллегами и членами семьи;
- Возникает состояние неудовлетворенности, чувство тревожности, по приходу домой, хочется чтобы к тебе никто не приставал и все оставили тебя в покое [26,56].

Вторая стадия:

- Все чаще появляются конфликты и недоразумения в отношениях с учениками, специалист при беседе с коллегами начинает с возмущением и пренебрежением говорить о некоторых их учеников [33];
- Постепенно начинает проявляться неприязнь в присутствии учеников, все чаще это безразличие, а затем и вспышки гнева и раздражения.

Подобное поведение педагога, это неосознаваемое проявления чувства сохранения при общении, который превышает безопасный уровень для организма [33].

- Человек не осознает ценности в жизни, эмоциональное отношение к миру ухудшается, человек становится равнодушным почти ко всему. Такой человек конечно же может еще сохранять представительность и некоторый гонор, но он теряет интерес ко всему, а главное к своей работе и семье [43].

Так же можно рассмотреть пять этапов профессионального выгорания:

Этап 1. Стадия предупреждения: Данная стадия наиболее важная, стартовая стадия выгорания – у человека происходит сужение жизненного пространства. Работа может стать главной целью и смыслом жизни человека, она опустошает специалиста. Если работа не вознаграждается материально или морально, то она становится губительной для человека. Первая стадия характеризуется как чрезмерная вовлеченность, гиперактивность специалиста в своей профессиональной деятельности. Специалист хочется добиться колоссальных успехов, признания коллектива и начальства, прикладывает все усилия, чтобы быть лучшим, и это требует больших энергетических и эмоциональных затрат. Предупреждающая стадия выражается гиперактивностью, отказ от потребностей, и удаление из сознания переживаний, связанных с неудачей или не успешностью в делах. Нет удивлений, что в последствии возникает эмоциональное истощение (чувство усталости, подавленности, бессонница, невнимательность). Очень важно не проглядеть и задуматься, что со мной твориться что-то не то [35,43].

Этап 2. Первая стадия выгорания: на данной стадии происходит, что специалист не обращает внимания и продолжает активно свою деятельность, он плавно входит в первую стадию. Её основное психологическое содержание – действие механизма отчуждения, которое приводит к тому, что участие в работе сильно снижается. Главный признак, исчезает радость от работы. Все эмоции не много блокируются, события и общение с людьми воспринимаются как будто в каком-то тумане. Иногда наблюдается отстраненность в отношении и общении с людьми. Все чаще внутри возникает ощущение раздражения. В разных сферах происходит по-разному [23,2].

По отношению к ученикам и коллегам, возникают:

- негативные мысли;
- переход от помощи к постоянному контролю и надзору;
- приписывание вины коллегам за неудачи, совершенные самим педагогом;
- проявление негуманного отношения к людям;

По отношению к остальным окружающим можно наблюдать:

- безразличие;
- отсутствие сопереживания;
- циничные оценки;
- стремление избегать контактов;

По отношению к профессиональной деятельности:

- отсутствие желания идти на работу;
- всяческими способами пытаться продлить себе перерыв в работе;
- опоздания;
- уход с работы раньше положенного времени;
- проявляется неудовлетворенность работой и перенос целей на материальный аспект;
- появляется чувство, что вас используют;
- зависть в отношении коллег [23];

Этап 3. Вторая стадия выгорания. Эта стадия характеризуется тем, что возникает отчуждение от людей (стремление избежать контакта, ослабить эмоциональную привязанность и социальные отношения). Все чаще возникает раздражение и негатив, а далее наблюдается негативное отношение к людям, с кем приходится работать и с кем общается помимо работы. На данной стадии педагог попросту срывается, злится и спускает всех собак на учеников и коллег. Более дипломатичные педагоги стараются и пытаются держать себя в руках. Но в некоторые моменты, наступает сильное раздражение и это раздражение вырывается на невинных людей. После серьезных срывов наступает чувство вины и становится стыдно. Но самое тяжелое, что педагог не осознает, и не знает причин своего поведения.

На второй стадии выгорания основными становятся следующие эмоциональные реакции:

депрессия: снижение самооценки, чувство вины не покидает, безразличность, бессознательные страхи, настроение резко меняется.

агрессия: обвинение других, появление защитных установок, игнорирование то, что ты отчасти виноват в неудачи коллектива, утрата способности к компромиссу, нетерпимость к коллегам и ученикам, возникновение конфликтов и подозрительности к окружающим.

Особенности деструктивного поведения при этом таковы:

- Снижается концентрация внимания в интеллектуальной сфере, оцепенелость мышления, отсутствие воображения. В дальнейшем это приводит к падению эффективности педагога, педагог очень редко проявляет инициативу или не проявляет ее совсем, стремится работать и действовать только по инструкции, и в следствии наблюдается рост ошибочных реакций.
- Признаки отчуждения отчетливо проявляются в сфере взаимодействия: начинает преобладать безразличие. Некоторые избегают любые неформальные контакты (даже с близкими людьми). Другие, на фоне безразличия чувствую чрезмерную привязанность к конкретному человеку

(выгорающий видит в нем защитника, утешителя или спасителя). Но самым основным остается чувство скуки и одиночества [18,24,33].

Этап 4. Треть стадия («Истощение»). На данной стадии происходит глубокое выгорание, затрагивающее личность в целом. Изменения направлены только на негатив, поглощают все уровни личности.

– Начиная от эмоционального опустошения к миру и изменению жизненных ценностей, позиций (одни испытывают безразличие, вторые уходят в депрессию, третьи обижаются на весь мир, который не ценит его и его усилий).

– Заканчивая телесным (психосоматическим) уровнем, когда при интенсивном профессиональном общении нередко появляются головные боли или даже тошнота, а после рабочего дня приходит апатия, сонливость или наоборот, приходят бессонница. В дальнейшем происходит снижение иммунитета (недомогания и простуды происходят все чаще). Наблюдаются более серьезные ухудшения самочувствия организма (повышенное давление, частые головные боли, тахикардия, расстройства пищеварения, боли в позвоночнике). Меняются пищевые привычки: у одних возникает отвращение к пище, другие, наоборот, постоянно что-то жуют, тем самым стараясь успокоить себя и заполнить пустоту. И конечно, идет развитие различных видов зависимостей (никотин, компьютер, кофе, алкоголь и редко наркотики) [41,43].

Этап 5. Завершающая стадия («Разочарование и отчаяние»). Нам эта стадия предоставляется, как стадия ощущения пустоты, бессмысленности и беспомощности к работе и к жизни. Опасно равнодушным человек становится ко всему, и нередко к собственной жизни. По своей привычке педагог еще пытается сохранить респектабельность и некоторую самоуверенность, но мы можем заметить не вооруженным глазом, что у него присутствует пустой взгляд и тело ведет себя очень странно (появляется окаменелость). Становится безразлично все: работа, которая была по душе, другие люди и он сам [44].

Симптомы профессионального выгорания.

К.Маслач в 1978 году условно разделила симптомы эмоционального выгорания на: физические, поведенческие и психологические.

Первая группа: Психофизические симптомы.

- Чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница;
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

Вторая группа: Социально-психологические симптомы.

- Безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);

- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, «что не получится» или «не справлюсь»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»).

Третья группа: поведенческие симптомы

- Ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять её - всё труднее и труднее;
- постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома её не делает;
- руководитель затрудняется в принятии решений;
- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;
- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;
- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств [26,31].

Анализ психических состояний во время проявления СЭВ показывает, что эмоциональное выгорание является сложным состоянием, включающим в себя несколько составляющих, имеющих негативную эмоциональную окраску. Оно является неравновесным и отклоняется от оптимального уровня как в сторону снижения психической активности, так и в сторону повышения.

1.3 Современное состояние педагогов в профессиональной деятельности

В нашем огромном, суматошном мире, большого внимания заслуживают особенности профессиональной деятельности педагога, который находится в сложных условиях. У психологов существует такое выражение «особые условия деятельности» эти условия характерны для тех ситуаций, когда случаются экстремальные ситуации или есть вероятность что они возникнут, а экстремальные условия деятельности можно связывать с каждодневным действием этих факторов [35].

Здесь возникают два аспекта, которые относят к педагогической профессии:

- профессиональное умение быть готовым если наступит сложная ситуация
- профессиональное умение найти пути решения, если проблема наступила.

Замечания без причин от администрации, коллег, напряженность и экстремальные ситуации возникают в обычные условия жизни, что способствует возникновению стресса у педагога.

Стресс– это нервно-психологическое напряжение, возникающее в следствии неблагоприятных экстремальных ситуаций, которые прямо или косвенно воздействуют на человека [45][48].

Для педагогической деятельности педагога характерны:

- информационный стресс, который возникает от информационных перегрузок, когда не выполняет поставленные задачи, не успевает принимать серьезные и важные решения которые не требуют отлагательств, ведь такие решения несут свою определенную ответственность.
- эмоциональный стресс, когда возникает опасность или критическая ситуация, то проявляются эмоциональные сдвиги, изменения отношения в мотивации, характере деятельности, происходит нарушение речевого и двигательного поведения [30].

Труд учителя несет в себе очень высокую ответственность и сопровождается значительной напряженностью, то проблема стресса актуальна в данном случае. Ученые считают, что педагога нужно непременно готовить к экстремальным ситуациям разного рода, учить его разным путям решения проблемы, чем больше будет таких путей решения, тем увереннее и стабильно будет чувствовать себя педагог в конкретной ситуации, а значит увеличится жизнестойкость педагога.

Психологи отмечают, что осознание экстремальности ситуации связано с восприятием заключенного в ней риска (как вероятности нежелательных последствий, возможных потерь). Педагог должен выявлять уровень проблемы и вероятность негативных ситуаций. Восприятие риска включает в себя: вытекающие последствия, которые могут быть связаны с действиями в школе и позицией педагога, контроль за ситуацией, возможность выбора, степень новизны (люди привыкли к старому, но в штывы встают при виде чего-то нового)[29][57].

В профессиональной деятельности педагога существует степень риска, который связан с негативными последствиями в обучении и воспитании. Процессы перестройки, которые происходят на данный момент в системе образования, увеличивают количество ситуаций, когда педагог должен уметь определить степень профессионального риска (сдача экзаменов экстерном, переход в следующий класс, но только с плохими отметками и т.д.) В настоящее время существует множество приемов снятия фобий, такие как релаксация или внушение, которые работают на дальнейшую перспективу в трудовой деятельности, педагог может применять для себя такие процедуры, чтобы выйти из стрессовой ситуации, которая случается чуть ли не каждый день.

Одной из кризисных ситуаций в работе педагога это то, что может произойти конфликт с коллегами, учениками. В рабочей обстановке происходит столкновение, недопонимание, расхождение взглядов либо

противостояние коллег и учеников. В следствии чего возникает кризисная ситуация, которая может привести к неудовлетворенности и потере интереса.

В настоящее время, все более жесткие устанавливаются рамки в работе педагога, различные нововведения, стремление улучшить образование, сделать все как лучше для учеников, родителей и конечно для педагогов, но на деле происходит совершенно по-другому. За частую случается, что педагогу приходится в сжатые сроки учиться чему новому, в ускоренном темпе проходит обучение, но в дальнейшем мы видим, когда в итоге, учение совершенно не проявляют интерес и отсутствует отдача педагогу. Конечно, такого результата педагог не ждет и возникает стресс, чувство не законченности, чувство провала и не выполнения поставленных задач[36][25].

Иногда случается, что требуют менять сложившуюся ситуацию, методику преподавания или методы подготовки к итоговой государственной аттестации, но как менять при таких временных рамках- неизвестно. Происходят ситуации, когда педагог с чувством вдохновения предлагает новизну в преподавании, а коллеги его совершенно не слышат, не поддерживают, что вызывает чувство одиночества, тревоги, неверия в себя.

Так же имеет место быть, взаимодействия педагога с родителями учащихся. Когда происходят расхождения в оценке ученика педагогом и родителями, невнимание со стороны родителей к воспитанию детей или гиперактивная забота, постоянные упреки в сторону учителя, недовольства, сомнения в его компетенции и праве преподавания, все это сказывается на эмоциональном поведении педагога. Ситуация взаимодействия педагога с учащимися как на уроке, так и на в внеклассных занятиях. Нарушение дисциплины, непослушание, несоблюдения правил поведения, непредвиденные ссоры и конфликты, игнорирование просьб и требований педагога, глупые вопросы, которые ни с чем не связаны [12][17].

Профессия педагога она очень важна, но и очень трудна. Данная профессия относится к разряду стрессогенных профессий, требующих от

педагога саморегуляции и самообладания. Стресс может возникнуть на любом пути профессиональной деятельности, стресс очень обширен и разнообразен. Все это выливается в накопление эмоций внутри себя. И в один прекрасный момент происходит профессиональное выгорание педагога [51].

Одним из приоритетов региональной системы образования должно стать достижение нового образовательного результата – формирование ключевых компетентностей преподавателя. Для успешной самореализации в условиях либеральной экономики, смены технологий, динамичного развития социальных отношений граждан современного российского общества должен обладать следующим набором ключевых компетентностей:

- готовность делать осознанный и ответственный выбор;
- технологическая компетентность;
- готовность к самообразованию (образованию через всю жизнь);
- информационная компетентность;
- социальная компетентность (готовность к продуктивному социальному взаимодействию);
- коммуникативная компетентность.

Анализируя стратегические задачи обновления системы образования, можно выделить пять основных групп задач, которые отражают базовую компетентность современного учителя:

Видеть студента в образовательном процессе. Данная задача особенно ярко возникает, при переходе на профильное образование. Учитель должен помочь студенту выстроить его индивидуальный образовательный маршрут с учетом его способностей, желаний и устремлений.

Строить образовательный процесс, ориентированный на достижение целей конкретной ступени образования. Устанавливать взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса. Современные требования к специалистам в различных областях говорят о необходимости интегрирования знаний из различных областей и об

умении проектировать ситуацию и решения.
Создавать и использовать в педагогических целях образовательную среду.
Проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

К личности педагога предъявляется ряд самых серьезных требований. Среди них есть главные и второстепенные. И среди главных, и среди дополнительных психологических свойств, необходимых для квалифицированного педагога, есть устойчивые, постоянно присущие учителю и воспитателю всех эпох, времен и народов, и изменчивые, обусловленные особенностями этапа социально-экономического развития общества, где живет и работает педагог.

Главным и постоянным требованием, предъявляемым к педагогу, является наличие специальных знаний в той области, которой он преподает; широкая эрудиция, педагогическая интуиция, высокоразвитый интеллект, высокий уровень общей культуры и нравственности, профессиональное владение разнообразными методами обучения и воспитания. Все эти свойства не являются врожденными. Они приобретаются систематическим и упорным трудом, огромной работой педагога над собой.

Дополнительными, но относительно стабильными требованиями, предъявляемыми к педагогу, является общительность, артистичность, веселый нрав, хороший внешний вид и другие. Эти качества важны, но без каждого из них в отдельности учитель вполне может обойтись. Можно представить, например, не очень общительного математика, знания и преподавательские способности которого настолько хорошо развиты, что при отсутствии этого в общем полезного для людей качества, он тем не менее вполне может оставаться хорошим преподавателем. И наоборот, можно вообразить себе общительного, с хорошим вкусом, артистичного человека, которому явно не хватает педагогических способностей. Такой человек вряд ли может стать хорошим преподавателем и воспитателем.

Главные и второстепенные педагогические качества в совокупности составляют индивидуальность педагога, в силу которой каждый

хороший учитель представляет собой уникальную и своеобразную личность. Несколько более сложен для решения вопрос о главных и второстепенных, изменчивых качествах педагога, которые от него требуются в данный момент истории общества, в данное время и на данном рабочем месте. Для того, чтобы сделать учащегося личностью - а сейчас нам как никогда нужны именно личности, соответствующие требованиям времени, - сам педагог должен обладать независимостью, грамотностью, индивидуальностью, самостоятельностью и многими другими качествами, систематически развивать их у себя.

Для того чтобы успешно справляться со своей работой, педагог должен иметь незаурядные педагогические способности. Под педагогическими способностями мы понимаем определенные психологические особенности личности, которые являются условием достижения его в роли учителя высоких результатов в обучении и воспитании детей.

К специальным педагогическим способностям относят педагогический такт, способности к воспитанию детей и педагогическому общению. Такт учителя всегда представляет собой единство высокоморального отношения к учащимся и педагогически совершенной формы обращения с ними. Педагогический такт включает в себя не только вопросы, связанные с психологическими сторонами личности учителя, но и ориентацию учителя в приемах и средствах педагогического воздействия, а также нравственные установки и принципы, которым учитель следует. Преподаватель своими действиями на уроке должен способствовать установлению благоприятной психологической атмосферы, комфортных условий общения и деятельности для всех учащихся, заботиться о развитии дружественных отношений между детьми.

Эффективность образования всегда зависела от уровня подготовки педагогов и его самочувствия. Процесс информатизации образования предъявляет высокие требования к профессиональным качествам и уровню подготовки педагога, к его профессиональной компетентности.

Выводы по первой главе:

1. В настоящее время имеется целый ряд отечественных и зарубежных исследований, посвященных изучению профессионального выгорания среди педагогов (К. Маслач, А. Пайнс, Н.Е. Водопьянова, М.Ю. Горохова, Э.Р.Ганеева, Н.А.Аминов, Н.В.Андрущенко, В.В. Бойко, и др.). А это дает нам понимать, что данная тема актуальна и интересна для изучения.
2. Изучили достаточное количество научной литературы, чтобы выявить представления о профессиональном выгорании, у отечественных и зарубежных психологов. Изучили различные мнения, направленные на синдром профессионального выгорания. Развитие синдрома профессионального выгорания ведет к включению защитных механизмов, психологическому отдалению от выполнения обязанностей в профессиональной деятельности
3. На сегодняшний день на образование синдрома профессионального выгорания влияют различные факторы, которые воздействуют на синдром прямым или косвенным способом. А так же нами были выявлены стадии формирования синдрома профессионального выгорания и симптомы, которые могут сказываться на физическом и душевном здоровье педагога.
4. Нами было исследовано, а в каких же сейчас условиях находится современный педагог. И мы видим, каждый день меняются законы, правила, которые касаются образования. И главная задача педагога подстроится под эти новшества. Так же меняется отношение детей к образованию и родителей тоже. Современные условия диктуют жесткие условия, тем самым загоняя учителя в угол, из которого не так и легко выбраться

Глава II. Экспериментальное исследование профессионального выгорания у педагогов общеобразовательной школы.

2.1 Методика организации экспериментального исследования

Целью изучения является выявление профессионального выгорания у педагогов общеобразовательной школы.

В основу проведения эксперимента легли следующие критерии:

1. Профессиональная деятельность педагога в образовательном учреждении;
2. Стаж профессиональной деятельности педагога от 25 до 30 лет.
3. Работа заключалась не только в административных делах, но и в проведении занятий.

Базой проведения исследования стала Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Комская средняя общеобразовательная школа №4. В исследовании участвовало 20 педагогов имеющие стаж от 25 до 30 лет. (приложение 1.)

Из них: 12 учителей-предметников, 5 учителей начальных классов, 2 завуча, директор школы. Все испытуемые имеют стаж от 25-30 лет. Исследование проводилось с января 2016 по сентябрь 2017 гг.

В течение всего исследования, наша работа заключалась в трех этапах:

Первый этап: Подготовительный. На данном этапе, мы подготовили место проведения, оповестили испытуемых о месте и времени проведения, так же подготовили подобранный нами материал, для нашего исследования. Нами была зачитана инструкция, по выполнению данных заданий. А так же проведение самого исследования в назначенный день.

Второй этап: Диагностический. После проведения исследования, все работы были получены. Далее, по инструкции подсчета результатов, мы провели диагностический анализ всех полученных результатов исследования.

Третий этап: Аналитический. На данном этапе нашего исследования, мы выполнили анализ всех работ, полученные результаты вывели в таблицы, рисунки, гистограммы, а так же сделали вывод о полученных результатах и проделанной работе.

1. «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак. (1194) [29];

Представляет собой опросник из специально подобранных вопросов. На вопросы необходимо отвечать «да» или «нет». Данный опросник помогает провести диагностику первых симптомов профессионального выгорания, а также помогает распознать выгорание.

Уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах: 0-1балл - низкие оценки; 2-6 баллов - средние оценки; 7-9 баллов - высокие оценки; 10 баллов - очень высокие оценки [9] (описание методики приложение 2).

2. «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко. (1991)[9];

Целью данной методики является измерение уровня проявления эмоционального выгорания. На выявления механизма психологической защиты в форме частичного или полного удаления эмоций в ответ на какие-либо психотравмирующие воздействия.

После полученных результатов и проведенного нами анализа, мы с помощью методики В.В.Бойко, сможет ответить на следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют?
- какие симптомы сопровождают истощение, доминирующие или сложившимися?
- чем объясняется истощение: субъективными факторами или факторами профессиональной деятельности, которые вошли в симптоматику выгорания?
- какие симптомы более всего ухудшают эмоциональное состояние личности?
- в каком направлении нужно влиять на обстановку на работе, чтобы довести до минимума нервное напряжение?

– какие пункты поведения человека подлежат изменению, что не было ущерба от эмоционального выгорания ни самой личности, ни коллегам, ни профессиональной деятельности?

Данная методика позволяет видеть и дает полную и подробную картину синдрома эмоционального выгорания. Прежде всего, нужно обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Так же методика позволяет просмотреть все ведущие симптомы выгорания. Нельзя не отметить, что важно подчеркнуть, в каждой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейшим шагом в раскрытии результатов опроса становится осмысление и анализ показателей фаз развития стресса:

- напряжение
- резистенция
- истощение

Каждый компонент «выгорания» диагностируется по 4-м признакам, образующим соответствующие шкалы:

Таблица 1. «Параметры выгорания»

Компоненты «выгорания»	Признаки (шкалы)
«Напряжение»	– переживание психотравмирующих обстоятельств –неудовлетворенность собой –«загнанность в клетку» –тревога и депрессия
«Резистенция»	– неадекватное избирательное эмоциональное реагирование – эмоционально-нравственная дезориентация

	<ul style="list-style-type: none"> – расширение сферы экономики эмоций – редукция профессиональных обязанностей.
«Истощение»	<ul style="list-style-type: none"> –эмоциональный дефицит –эмоциональная отстраненность – личностная отстраненность (деперсонализация) – психосоматические и психовегетативные нарушения

Фаза «Напряжения»- ее еще называют тревожное напряжение, данная фаза становится предвестником и запускает механизм профессионального выгорания. Напряжение несет в себе динамический характер, что обуславливает изматывающее постоянство и усиливает психотравмирующие факторы. Данная фаза включает в себя:

- переживание психотравмирующих обстоятельств – данный симптом проявляется усиливающиеся осознание психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, их трудно устранить. Раздражение постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование. Многие ситуации выходят из-под контроля и не могут быть рушимыми, что ведет к выгоранию.
- неудовлетворенность собой – Со временем человек перестает быть довольным собой. Его не устраивает его профессия, занимаемая должность, ему не нравятся обязанности. На начальных этапах выгорания, именно недовольство собой играет важную роль.
- загнанность в клетку – Когда обстоятельства давят на человека, а он ничего не может сделать, снова ищет выход из данной проблемы, но ничего не выходит. Человек не видит выхода и не сработала психологическая защита, то человек переживает ощущение загнанности в клетку.

– тревога и депрессия - симптом может быть обнаружен в связи с профессиональной деятельностью в сложной обстановке, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству защиты. Чувство неудовлетворенности собой и профессиональной деятельностью вызывает напряжение и чувство тревоги в какой-либо ситуации, разочарования в себе и т.д. а в дальнейшем проявляется депрессия.

Фаза «Резистенция» - сопротивление психологических защит. Суть фазы заключается в том, что человек, с которыми людьми он работает, начинают его раздражать, особенно ученики. Профессионал пренебрежительно относится к ним, а затем он их начинает ненавидеть. При этом сам человек не может понять причину данного раздражения. И наступает момент, когда он просто ведет себя спокойно по отношению к другим, т.е. ему все равно. Фаза включает в себя симптомы как:

– неадекватного избирательного эмоционального реагирования – когда профессионал перестает видеть разницу между явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное эмоциональное реагирование. Человек начинает экономить на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе работы и общении. Включается правило «хочу или не хочу», если сочту нужным, то уделю внимания, если будет настроение, то я откликнусь, если нет, то нет. И как не странно человек это воспринимает должным образом, что так и нужно себя вести на работе.

– эмоционально-нравственной дезориентации – он углубляет неадекватную реакцию в отношениях с коллегами или учениками. Человек оправдывает себя в тех поступках или фразах, которые совершил. Зачастую негативно отзывается об окружении, не проявляя никакого сочувствия, только критикуя или высмеивая за что-то.

– расширение сферы экономии эмоций- такой симптом проявляется тогда, когда экономия эмоций переключается вне работы и направлена на близких и родных людей.

– редукации профессиональных обязанностей- упрощение. В профессиональной деятельности, где много общения с людьми, редукация проявляется, когда хочется облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Фаза «Истощения» - на данном этапе возникает потеря или утрата здоровья и профессиональных ценностей. По привычке, человек еще сохраняет свой рабочий дух, но его буквально тошнит от присутствия коллег или учеников. Все чаще профессионал болеет и ищет повод, чтобы раньше уйти или не прийти на работу. Третья фазу обычно сопровождают следующие симптомы:

– эмоционального дефицита- профессионал начинает ощущать, что эмоционально он уже не может помогать людям связанные с его профессией. Не может сочувствовать или переживать, войти в их положение. Произошло профессиональное выгорание. Проявляются только негативные моменты в работе и состоянии человека.

– эмоциональной отстраненности- человек почти исключает эмоции из своей профессиональной деятельности. Его ничего не волнует, никакого эмоционального контакта. Профессионал постепенно начинает работать как робот. Все больше видно ущерб, который приносит профессионал своим коллегам или хуже того ученика. Когда видно безразличие, то это приносит огромный вред человеку.

– личностной отстраненности или деперсонализации- проявляет в широком понятии, настроение и поступки в профессиональной деятельности говорят сами за себя. Отмечается полная или частичная утрата интереса к окружающим людям в профессиональной деятельности. Объект тяготит своими проблемами, неприятного его присутствие, сам факт его нахождения на работе. Возникает эмоционально-волевой настрой, происходит выгорание. Профессионал утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения и не представляет никаких ценностей.

– психосоматических и психовегетативных нарушений – симптом проявляется на уровне психического и физического самочувствия. Зачастую симптом образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства. Что касается, с профессиональной деятельностью провоцирует отклонения в состоянии психическом и соматическом. Даже мысли о субъектах или контакте вызывает плохое настроение, чувство страха, бессонницу, неприятные ощущения, обострение хронических заболеваний. Переход от эмоций к психосоматике, говорит о том, что защита не справляется с нагрузками и энергия перераспределяется по подсистемам организма. Таким образом, организм начинает спасать себя.

Методика состоит из опросного листа, включающего в себя 84 суждения.

В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

Определяется сумма баллов отдельно для каждого симптома.

– 9 и менее баллов симптом не сложился;

– 10–15 баллов – складывающийся симптом;

– 16 и более баллов – симптом сложился.

Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз.

– 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

– 37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

– 61 и более баллов – фаза сформировалась.

Используя смысловое содержание и количественные показатели, можно дать большую по объему характеристику профессионального выгорания личности, подобрать индивидуальные методы профилактики и коррекции.

Каждый вариант ответа предварительно проработан специалистами, которые проработали данную методику и оценен определенным количеством баллов и указан в ключе. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов выгорания,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования выгорания,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания - сумма показателей всех 12-ти симптомов[5]. (описание методики в приложении 3).

3. Определение психического выгорания» А.А.Рукавишников.(2001)[68];

Данная методика направлена на комплексную диагностику психологического выгорания, включающую различные подструктуры человека. Методика состоит из 72 представленных утверждений, имеющих 4 варианта ответа.

Включает в себя шкалы:

- психоэмоциональное истощение;
- личностное отдаление;
- профессиональная мотивация;
- психическое выгорание;

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения личности в профессиональной деятельности физических, эмоциональных, энергетических ресурсов, такой человек работает с людьми. Истощение может проявляться в хроническом физическом и эмоциональном утомлении, равнодушии и холодном отношении к окружающим его людям с признаками раздражительности и депрессии.

Личностное отдаление - нестандартная форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление характеризуется как уменьшение количества общения с людьми и сокращение контактов, повышенная нетерпимость и раздражительность в плане общения, негатив к людям при общении и работе.

Профессиональная мотивация- повышенный уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе бескорыстного содержания. Данное мотивационное состояние проявляется, как продуктивность в профессиональной деятельности, заинтересованность к работе, оптимизм, повышенная самооценка к профессиональной деятельности, повышенное внимание в общении с людьми и успешности. (описание методики в приложении 4).

Таблица 2. «Шкалы психологического выгорания»

Шкалы	Проявление уровней психологического выгорания		
	межличностный	личностный	мотивационный
психическое выгорание	Психическое истощение. Раздражительность		Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день.
Психоэмоциональное истощение	Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Появление прогулов
Личностное отдаление	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
профессиональная мотивация	Неудовлетворенность работой и отношениями в	Заниженная самооценка, неудовлетворенно	Снижение потребности в достижениях.

	коллективе.	сть собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	
--	-------------	---	--

4. «Диагностики профессионального выгорания» (МВІ). К.Маслач, С.Джексон (1986). Адаптация Н.Е. Водопьяновой (2005)[13];

Тестовая методика, направленна на диагностику профессионального выгорания. Создана в 1986 году К.Маслач и С.Джексон, в России была адаптирована Н.Е.Водопьяновой, а так же дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева.

Целью данного метода является, изучение степени профессионального выгорания.

В большинстве случаев профессиональное выгорание представляется как разрушительный процесс потери эффективности, снижения профессиональных и коммуникативных качеств и развития неадекватности и изменения личности.

В данной методы выявляется две основные теоретические структуры синдрома профессионального выгорания: первая структура представляет собой выгорание как синдром, в который включены разные симптомы разной степени выраженности; вторая структура представляет, как процесс, а личность–находящийся на одной из его стадий.

Опросник состоит из 22 пунктов, по которым возможно вычисление значений 3-х шкал:

- Эмоциональное истощение;
- Деперсонализация;
- Редукция профессиональных достижений

Все задаваемые вопросы соответствует частоте мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день» [17](Описание методики приложение 5).

2.2 Описание и анализ результатов исследования

После проведения экспериментального исследования, мы получили такие результаты, и первый анализ, который поможет нам выявить синдром профессионального выгорания, это результаты по методике «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак. (1194). Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица.1 Результаты изучения синдрома профессионального выгорания у педагогов по методике «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак. (1194).

Значение выгорания	Испытуемые		Итого	
	Абс.	%	Абс.	%
низкое	9	45	9	45
среднее	11	55	11	55
высокое	-	-	-	-

Так же более подробные результаты в изучении профессионального выгорания представлены на рисунке 1. гистограмма 1.

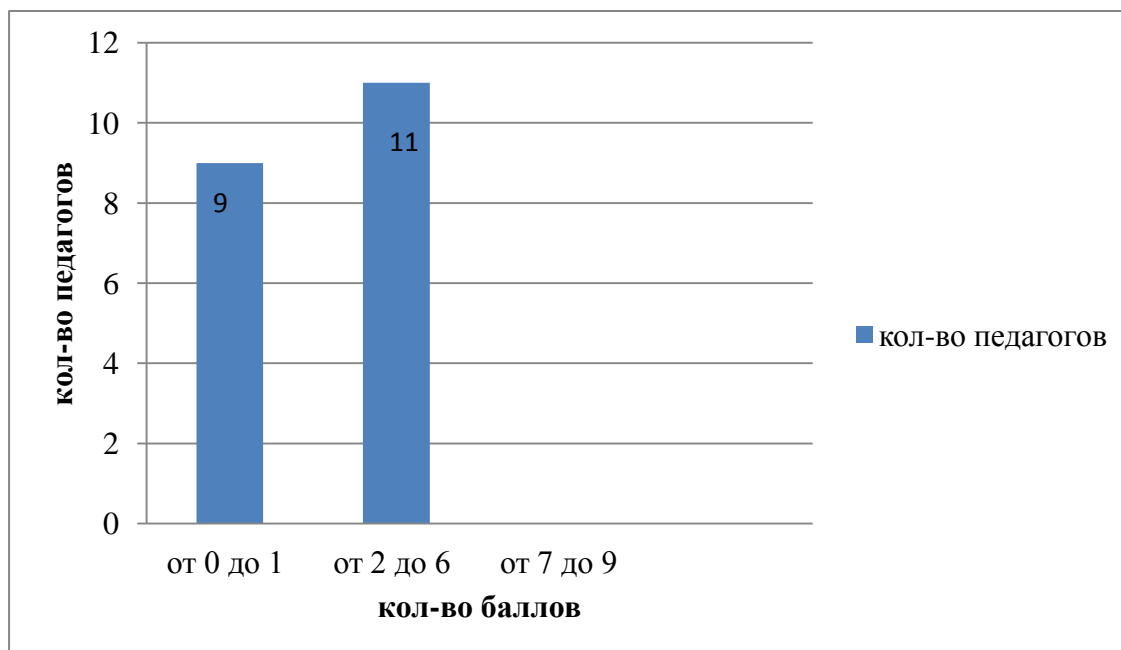


Рис.1. Гистограмма 1. «Уровень выраженности профессионального выгорания»

Результаты диагностики представленные на гистограмме 1. Показывают, что у 9 педагогов синдром профессионального выгорания отсутствует, что составляет 45% самочувствие стабильное как физически так и эмоционально. У 11 педагогов, только начинают проявляться признаки профессионального выгорания, что составляет 55 %. Испытуемые иногда чувствую эмоциональное напряжение, все больше проявляется усталость и желание по скорее закончить рабочий день.

Перейдем к анализу методики «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко. (1991) оценивающую уровень эмоционального выгорания педагогов. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица. 2. Результаты изучения уровня эмоционального выгорания по методике «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко. (1991)

Фазы эмоционального выгорания	Испытуемые		Итого	
	Абс.	%	Абс.	%
напряжение	2	10	2	10
резистенция	16	80	16	80
истощение	2	10	2	10

Для более подробного изучения уровня эмоционального выгорания педагогов, нам представлены результаты в таблице 3.

Таблица 3. «Симптомы выгорания у педагогов»

Симптомы выгорания	Низкое значение	Среднее значение	Высокое значение
	Испытуемые		

переживание психотравмирующих обстоятельств	5	7	8
неудовлетворенность собой	10	6	4
«загнанность в клетку»	14	6	0
тревога и депрессия	8	3	9
неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	4	7	9
эмоционально- нравственная дезориентация	7	3	10
расширение сферы экономии эмоций	8	6	6
редукция профессиональных обязанностей.	5	6	9
эмоциональный дефицит	8	8	4
эмоциональная	10	7	3

отстраненность			
личностная отстраненность (деперсонализация)	7	8	5
психосоматические и психовегетативные нарушения	10	7	3

Таким образом, мы видим из таблицы 3., какие симптомы выгорания, у какого количества педагогов сформировались:

1. симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств»: у 5 человек он не сформировалась, что составляет 25%, 7 человек со складывающимся симптомом, что составило 15%, и 8 человек симптом сформировался, что составляет 40% испытуемых. Испытуемые, у которых сформировался симптом, испытывают раздражение, многие ситуации выходят из под контроля, накапливается отчаяние.;
2. симптом «неудовлетворенность собой»: у 10 человек симптом не сформировался, что составляет 50%, 6 человек имеют складывающийся симптом, составило 30%, 4-х человек симптом сформировался, это составляет 20% от общего количества педагогов. Данные педагоги не довольны собой и занимаемой должностью, им не нравятся обязанности, которые на них возлагают.;
3. симптом «загнанность в клетку»: у 14 человек симптом не сформировался, что составляет 70%, 6 человек имеют складывающийся симптом, это составило 30%, у педагогов со складывающимся симптомом изредка возникают ситуации, для которых они не видят решения.;
4. симптом «тревога и депрессия»: у 8 человек не сформировался симптом, это составило 40%, у 3-х человек складывающийся симптом, что составило 15%, у 9 человек симптом сформировался, это составляет 45%

- от общего количества испытуемых. Здесь они испытывают напряжение и чувство тревоги от работы, разочаровываются в себе.;
5. симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»: у 4-х человек симптом не сформировался, это составляет 20%, 7 человек со складывающимся симптомом, это составляет 35%, у 9 человек симптом сформировался, 45% от общего количества человек. У педагогов включается правило «хочу или не хочу», если будет настроение, то помогу, если нет, то нет;
 6. симптом «эмоционально-нравственная дезориентация»: у 3-х человек не сформировался симптом, что составляет 15%, у 7-х человек складывающийся симптом, это составляет 35%, 10 человек с сформировавшимся симптомом, составляет 50% испытуемых. Здесь, выражается неадекватная реакция, человек оправдывает себя, негативно отзываясь об окружении, не проявляет сочувствия.;
 7. симптом «расширение сферы экономии эмоций»: у 8 человек не сформировался симптом, что составляет 40%, 6 человек имеют складывающийся симптом, это составляет 30%, у 6 человек симптом сформировался, что составляет 30% человек. Учителя экономят эмоции не только на работе, но и на близких и родных людях.;
 8. симптом «редукция профессиональных обязанностей»: у 5 человек не сформировался симптом, это составляет 25%, у 6 человек складывающийся, составляет 30%, 9 человек с симптомом сформированности, составляет 45% от общего количества испытуемых. Данные педагоги пытаются упростить и сократить обязанности, для того чтобы меньше контактировать с людьми;
 9. симптом «эмоциональный дефицит»: у 8 человек не сформировался симптом, что составляет 40%, 8 человек с складывающимся симптомом, это составляет 40%, у 4-х человек сформировался симптом, составляет 20%. Педагоги не могут сочувствовать и переживать другим людям. Проявляются негативные моменты в работе и состоянии человека.

10.симптом «эмоциональная отстраненность»: у 10 человек не сформировался симптом, что составляет 50%, 7 человек имеют складывающийся симптом, составляет 35%, у 3-х человек симптом сформировался, что составляет 15% от общего количества человек. Здесь, учитель начинает работать как робот, он показывает свое безразличие коллегам и ученикам.;

11.симптом «личностная отстраненность (деперсонализация)»: у 7 человек симптом не сформировался, что составляет 35%, у 8 человек складывающийся симптом, это составляет 40%, 5 человек с симптом сфорсированности, что составляет 25% от общего количества испытуемых. Его тяготит от того, что он находится на работе. Работа с людьми ему уже не интересна.;

12.симптом «психосоматические и психовегетативные нарушения»: у 10 человек симптом не сформировался, что составляет 50%, у 7 человек складывающийся, составляет 35%, у 3-х человек сформировался симптом, что составляет 15% от общего количества. Наступают отклонения в психическом и психосоматическом состоянии. Мысли о работе и то, что с ней связано вызывают бессонницу, неприятные ощущения, обострение хронических заболеваний.;

Далее по данной методике, мы анализируем Рисунок 2. Гистограмму 2. Который наглядно показывает нам, сколько педагогов преобладает в той или иной фазе. А так же мы видим у кого произошло эмоциональное выгорание.

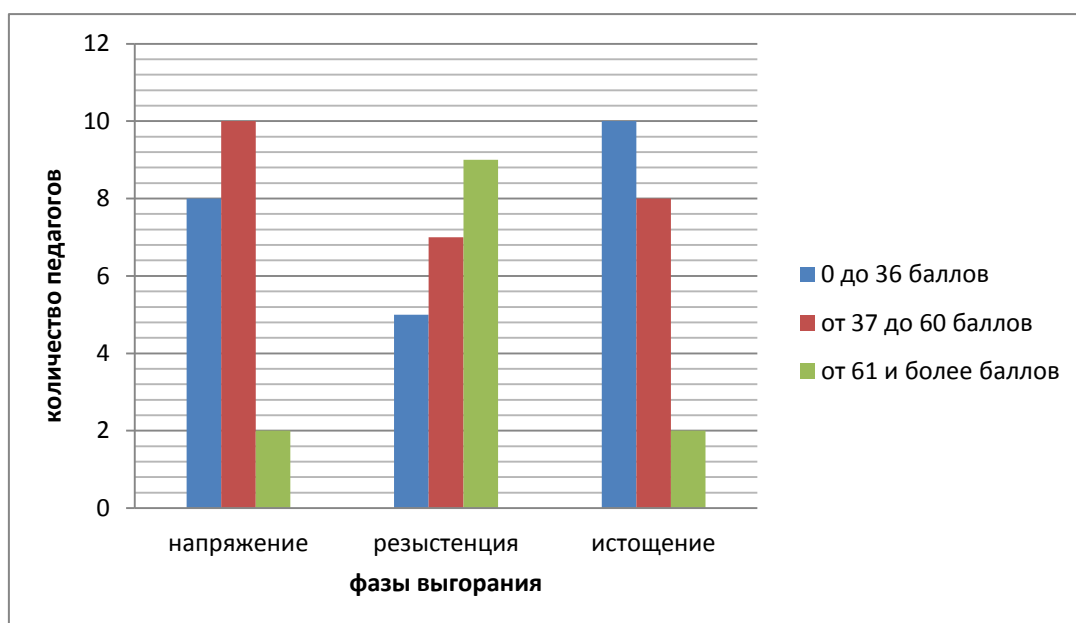


Рис.2. Гистограмма 2. «уровень фазы выгорания»

В ходе данного исследования изучения профессионального выгорания с помощью данной методики и анализируя Рис.2 Гистограмму 2. Мы видим, что:

1. Фаза «напряжения»: у 8 человек фаза не сформировалась, что составляет 40%, 10 человек на стадии формирования, это составляет 50% и у 2-х человек сформировалась данная фаза, что составляет 10% от общего числа исследуемых. Здесь происходит тревожное напряжение, запускается механизм профессионального выгорания.;
2. Фаза «резистенции»: у 5 человек фаза не сформировалась, что составляет 25%, 7 человек на стадии формирования, составляет 35%, у 9 человек данная фаза сформировалась, что составляет 45% от общего числа испытуемых. У педагогов возникает пренебрежительное отношение к ученикам и коллегам. Они начинают его раздражать, и постепенно он их начинает ненавидеть. При этом педагог не понимает причину раздражения.;
3. Фаза «истощения»: у 10 человек она не сформировалась, что составляет 50%, 8 человек на стадии формирования, это составляет 40% и у 2-х человек фаза полностью сформировалась, что составляет 10% от общего количества испытуемых. Возникают такие характеристики как, потеря здоровья, потеря профессиональных ценностей, педагога буквально тошнит от коллег и учеников. Все чаще профессионал болеет или нет желания идти на работу.

Чтобы сделать общий вывод, как наши педагоги в общем количестве распределились по фазам эмоционального выгорания, нам наглядно показывает Рисунок 3. Гистограмма 3.

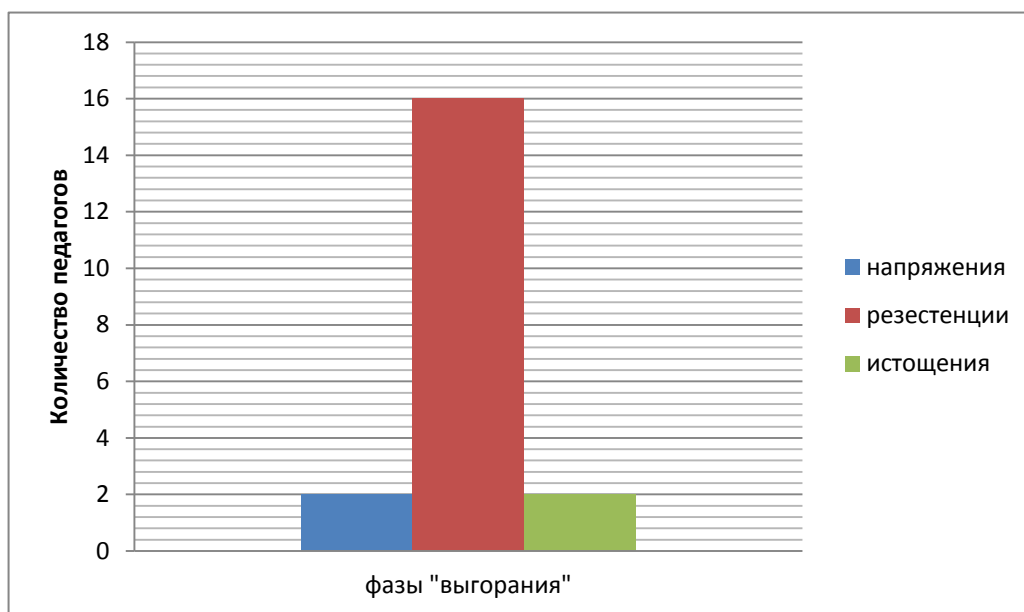


Рис.3. Гистограмма 3. «эмоциональное выгорание»

Таким образом, мы видим, что у достаточно большой части испытуемых, которое составляет 80% от общего количества человек, преобладает фаза «резистенция». У педагогов на данной фазе возникает пренебрежительное отношение к ученикам и коллегам. Они начинают его раздражать, и постепенно он их начинает ненавидеть. При этом педагог не понимает причину раздражения.

Фаза «напряжения» показывает нам, 2-х испытуемых, что составляет 10%, у данных учителей происходит тревожное напряжение, запустился механизм профессионального выгорания..

Фаза «истощения» включает 2-х испытуемых, что составляет 10% от общего числа испытуемых. Педагоги в данной фазе имеют такие характеристики как, потеря здоровья, потеря профессиональных ценностей, педагога буквально тошнит от коллег и учеников. Все чаще профессионал болеет или нет желания идти на работу.

Перейдем к анализу методики «Определение психического выгорания» А.А.Рукавишников (2001) оценивающую уровень психического выгорания педагогов. Результаты представлены в таблице 4.

Таблица.4 Результаты изучения психического выгорания у педагогов по методике «Определение психического выгорания» А.А.Рукавишников (2001).

Уровень психического выгорания	Испытуемые		Итого	
	Абс.	%	Абс.	%
Крайне низкий	6	30	6	30
Низкий	3	15	3	15
Средний	9	45	9	45
Высокий	2	10	2	10

Более наглядное представление о результатах нашего исследования по данной методике отображены в Рисунке 4. Гистограмме 4.3 здесь нам показаны результаты, как распределились, испытуемые по шкалам психического выгорания которые предложил А.А.Рукавишников.

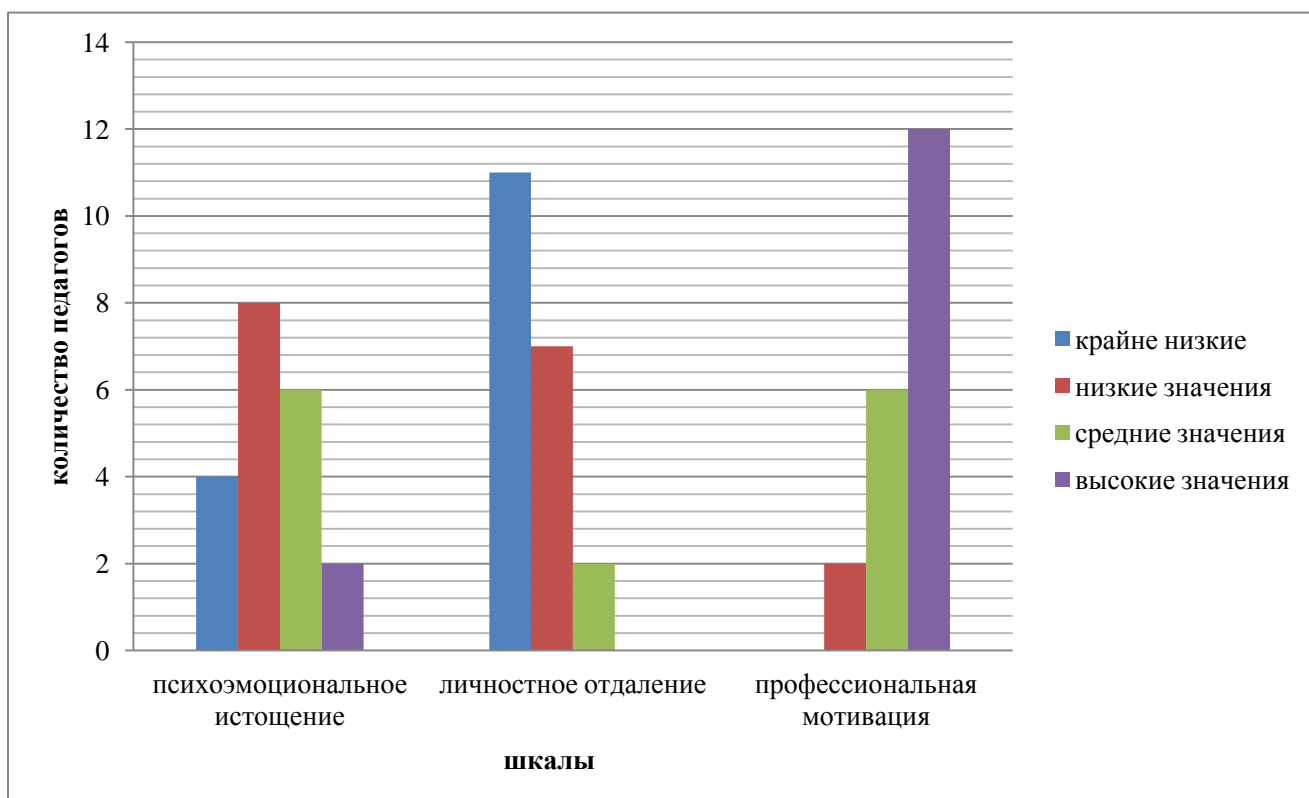


Рис.4. Гистограмма 4. «Распределение испытуемых по шкалам психического выгорания»

Выполнив анализ, мы видим, результаты по Рис.4. Гистограмме 4. Которые показывают нам, сколько испытуемых распределились по шкалам психического выгорания. На показаны следующие результаты:

По первой шкале «психоэмоциональное истощение» мы видим: у 4-х человек крайне низкие показатели, что составляет 20%, 8 человек с низким значением, что составляет 40%, 6 человек со средним значением, составляет 30% и 2 человека с высоким значением, что составляет 10% от общего числа испытуемых. Характеризуется истощение так, что у педагога проявляется хроническое утомление, проявление равнодушия и раздражительности, наступает депрессия. Все остальные испытуемые не достигли высоких показателей по данной шкале.

Вторая шкала «личностное отдаление» показывает, что 11 человек с крайне низким значением, что составляет 55%, 7 человек с низким значением, составляет 35%, 2 человека со средним значением, что составляет 10%, с высоким значением испытуемых нет. Здесь возникает нетерпимость и раздражительность, отдаление представляет собой, что педагог уменьшает общения с людьми и сокращает контакты. Выражается негатив к коллегам на работе. Все остальные испытуемые оказались с низким и крайне низким значением.

Третья шкала «профессиональная мотивация» показывает нам, что 2 человека с низким значением, что составляет 10% от общего количества испытуемых. У таких педагогов, отсутствует интерес к работе и любимым занятиям, пропадает рабочая мотивация. Далее, 6 человек со средним значением, это составляет 30% и 12 человек с высоким значением, что составляет от общего числа 60% испытуемых, а это значит, что повышен уровень рабочей мотивации, проявляется продуктивность в работе, заинтересованность, повышенное внимание.

Далее если мы рассмотрим Рисунок 5. Гистограмму 5. То нам показаны результаты психического выгорания педагогов.

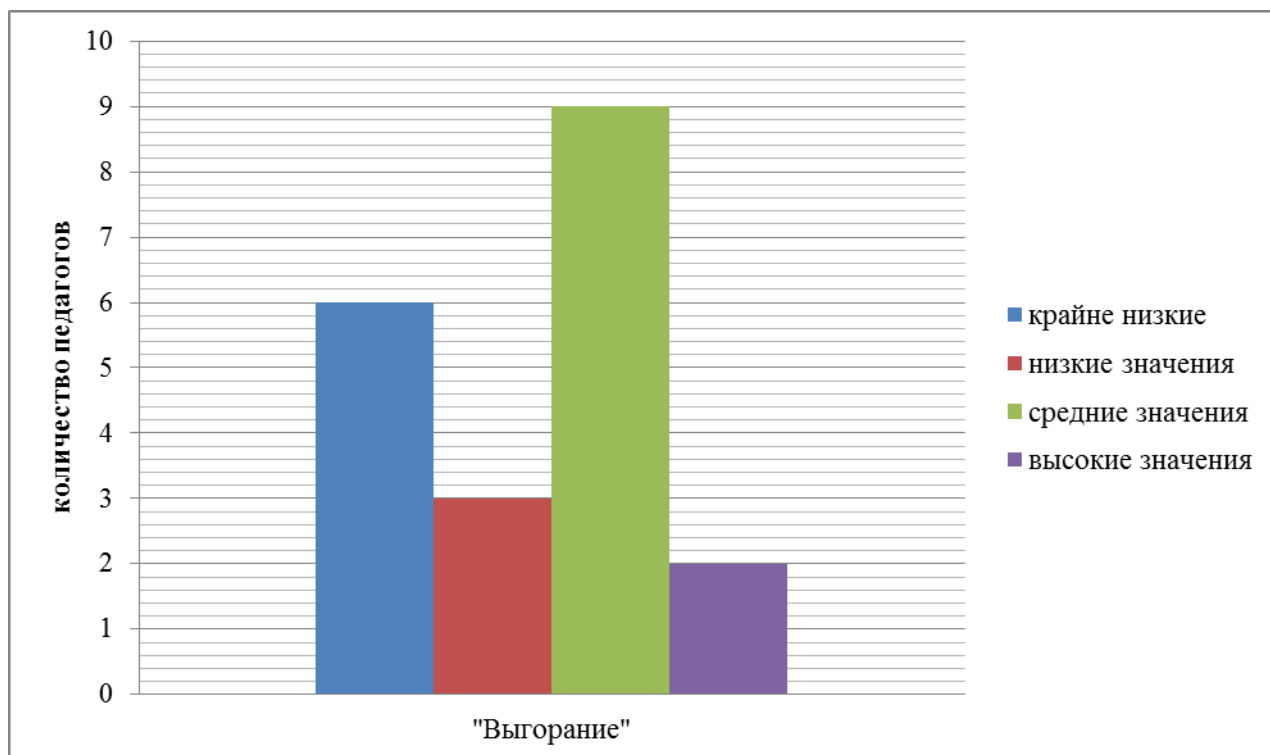


Рис.5. Гистограмма 5. «Уровень психического выгорания педагогов»

Сделав анализ данной Рис.5 Гистограммы 5. Мы можем увидеть, сколько испытуемых распределилось по психологическому выгоранию, а точнее какой значение имеют. И нам представлены такие результаты:

1. Высокое значение имеют 2 испытуемых, что составляет 10%. У данных педагогов возникает хроническая усталость, эмоциональное равнодушие, опустошённость и нежелание развиваться и двигаться дальше.
2. В среднем значении у нас 9 испытуемых, что составляет 45%. Такие педагоги должны уделять внимания к своему внутреннему самочувствию.
3. Крайне низкие и низкие значения, составляет 9 испытуемых, что считается 45% человек от общего количества. У данных педагогов нет симптомов психического выгорания.

Перейдем к анализу методики 4. «Диагностики профессионального выгорания» (МВІ). К.Маслач, С.Джексон (1986). Адаптация Н.Е. Водопьяновой (2005) оценивающую уровень профессионального выгорания педагогов. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5. Результаты изучения профессионального выгорания у педагогов по методике методики «Диагностики профессионального выгорания» (МВІ). К.Маслач, С.Джексон (1986). Адаптация Н.Е. Водопьяновой (2005)[13];

Профессиональное выгорания	Испытуемые						Итого	
	низкий		средний		высокий			
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Эмоциональное истощение	5	25	15	75	-	-	15	75
Деперсонализация	20	100	-	-	-	-	0	0
Редукция личностных достижений	2	10	5	25	13	65	2	10

Более подробно на Рисунке 6. Гистограмма 6 показаны результаты профессионального выгорания педагогов.

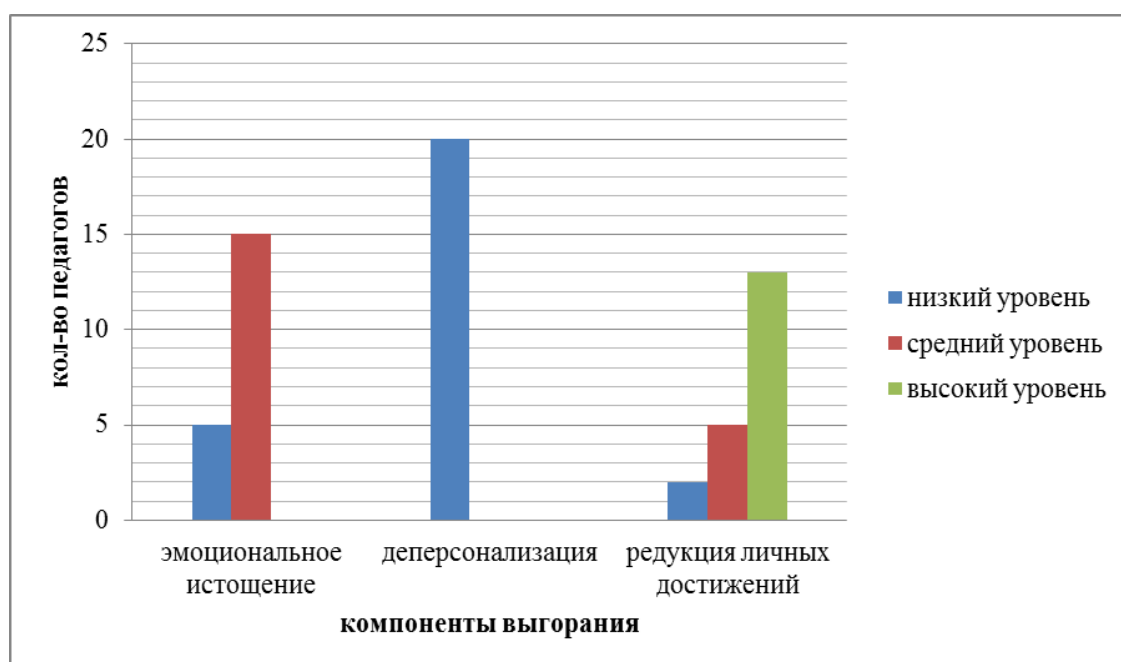


Рис.6. Гистограмма 6. «Определение уровня профессионального выгорания»

После обработки Рис.6 гистограммы 6. Мы получили результаты, которые показывают нам, что испытуемые выгорели по трем уровням, а так же в трех компонентах выгорания:

1. Эмоциональное истощение, 5 педагогов с низким уровнем, что составляет, 25%, 15 педагогов прошли по среднему уровню эмоционального истощения, это составляет 75%. У педагогов со средним уровнем имеются незначительные предпосылки к профессиональному выгоранию.
2. Деперсонализация, у 20 педагогов низкий уровень, что составляет 100% общего количества испытуемых. Это значит, что данный компонент находится на самом низком уровне и ни как себя не проявляет.
3. Редукция личностных достижений, на данном уровне самые высокие показатели, 5 педагогов со средним уровнем, что составило 25% от общего количества испытуемых, 13 педагогов с высоким уровнем, это составило 65% и 2 педагога с низким уровнем, мы понимаем, что это 10% испытуемых.

После полученных результатов по данной методике, мы получаем следующие результаты, что по методике «Определение уровня профессионального выгорания» К. Маслач и С. Джексон, у двух педагогов присутствует выгорание. Все три компонента раскрывают их состояние. Нежелание, отстранение, конфликты, отчуждение, недовольство собой, все это проявляется в выгорании.

Вывод по второй главе.

Для доказательства или опровержения нашей гипотезы. Мы использовали четыре методики, чтобы выявить профессиональное выгорание у педагогов общеобразовательной школы, а так же влияние общих и индивидуальных психические и эмоциональные факторов.

В ходе проведенного исследования мы получили результаты, которые в дальнейшем обработали и получили следующие результаты.

1. методика «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак. Показывает нам, что у 55% испытуемых начали проявляться признаки выгорания, конечно они не значительные, но все же признаки присутствуют. Соответственно 45% педагогов чувствую себя стабильно.
2. Сделав анализ методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко. Мы видим, что 10% испытуемых, находятся в фазе «истощения». У 80% испытуемых наступила фаза «резестенции». Данная фаза набрала самое большое количество баллов у педагогов. Выше мы говорили, о признаках проявления для этой фазы и о самочувствии педагогов. Фаза «резестенции» возникает перед фазой «истощения», что впоследствии, приводит к эмоциональному выгоранию. Так же мы видим, что эмоциональное выгорание наступило у 10% педагогов. Так как они набрали большое количество баллов в фазе «истощения».
3. Методика «Определение психического выгорания» А.А.Рукавишникова. Показывает нам, что 45% испытуемых имеют крайне низкие и низкие уровни психического выгорания. Данное выгорание у них ни как не проявилось. Так же 45% испытуемых находятся на среднем уровне психического выгорания. А вот 10%, педагогов набрали самое большое количество баллов, и мы видим, что у данных педагогов произошло психологическое выгорание.

4. Так же мы сделали анализ методики «Определение уровня профессионального выгорания» К. Маслач и С. Джексон. Перед нами возникают такие результаты, что в «Редукции личностных достижений» самое меньшее количество баллов набрали 10% испытуемых, это говорит нам о том, что проявилось профессиональное выгорание. Так же, эмоциональное истощение со средним показателем присутствует у 75% испытуемых, на что нужно обратить внимание. По результатам данной методики мы понимаем, что профессиональное выгорание наступило у 10% испытуемых.

Проанализировав все методики, а так же дав анализ полученным результатам, мы можем говорить о том, что, синдром профессионального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога и зависит от его педагогического стажа. Тем самым, наша гипотеза подтвердилась.

Глава III. Методические рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов

3.1 Научно-методические основы профилактики профессионального выгорания педагогов

Для того чтобы избежать профессионального выгорания, существуют различные профилактики, направленные на преодоления синдрома

Методы диагностики выгорания, а так же влияющие на его возникновение факторы могут включать:

1. Метод наблюдения – для диагностики состояния психологического благополучия работников, выявления индивидуально-психологических, социально-психологических и организационных факторов выгорания, присущих профессиональной деятельности[66];
2. Метод беседы – для диагностики эмоционального состояния сотрудников, их отношения к субъектам их деятельности и коллегам, к работе в целом, а также для определения индивидуальных факторов выгорания[90];
3. Метод экспертных оценок, метод анализа документации – для изучения объективного состояния социально-психологических и организационных характеристик профессиональной деятельности;
4. Психодиагностические методики, направлены на выявление уровня выгорания, диагностику индивидуально-психологических, социально-психологических и организационных факторов выгорания. Важно сказать несколько слов об основных направлениях профилактики и коррекции профессионального выгорания[75].

На основании проведенной диагностики разрабатывается комплекс практических мероприятий по профилактике и коррекции выгорания сотрудников с учетом вклада тех или иных факторов.

Профилактические, лечебные и реабилитационные мероприятия должны направляться на снятие действия стрессового агента: снятие производственного напряжения, повышение профессиональной мотивации,

установление баланса между затраченными усилиями и получаемым результатом. При развитии признаков синдрома профессионального выгорания необходимо обратить внимание на улучшение условий его труда (организационные мероприятия), характер межличностных взаимоотношений в коллективе, личностные реакции и заболеваемость. Существенная роль в борьбе с синдромом эмоционального выгорания отводится, прежде всего, самому человеку, у которого диагностируется синдром выгорания. Представляется целесообразным для профилактики профессионального выгорания необходимость:

1. Определения краткосрочных и долгосрочных целей (это не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что пациент находится на верном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию);
2. Достижения краткосрочных целей: успех, который повышает степень самомотивации);
3. Использования «технических перерывов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы)
4. Освоения путей управления стрессом – изменение социального, психологического и организационного окружения на рабочем месте; обеспечение большей автономии работника; построение «мостов» между работой и домом и повышение квалификации; создание в организации благоприятного социально-психологического климата; организация спецтренингов, обучение работников приёмам релаксации, ауторегуляции, самопрограммирования;
5. Профессионального развития и самосовершенствования (одним из способов предохранения от профессионального выгорания является обмен профессиональной информацией с представителями других служб, что даёт более широкое ощущение и понимание мира, нежели тот, который существует внутри отдельного коллектива, для этого существуют различные способы: циклы повышения квалификации, конференции, симпозиумы, конгрессы);

6. Ухода от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда её нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению профессионального выгорания);
7. Поддержания хорошей физической формы (сбалансированное питание, ограничение употребления алкоголя, отказ от табака, коррекция массы тела)[33].

Кроме этого, в целях направленной профилактики профессионального выгорания следует стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки; учиться переключаться с одного вида деятельности на другой; проще относиться к конфликтам на работе; не пытаться быть лучшим всегда и во всем.

В связи с этим на основе анализа факторов профессионального выгорания нами были составлены рекомендации для педагогов в форме памятки. Можно выделить основные направления профилактики профессионального выгорания педагогов: психологическая поддержка; психологические консультирование; психологическая коррекция. Так же могут быть использованы следующие основные методы: психологическая диагностика; психологические беседы; психологические просвещение; психологическая коррекция; психологические консультирование. Психологическая поддержка предусматривает осуществление работы по трем направлениям: информирование; эмоциональная поддержка; повышение значимости педагогической профессии.

3.2 Основные направления, формы и методы профилактики профессионального выгорания педагогов

По результатам исследования и проведенной работы, для профилактики и помощи педагогам общеобразовательной школы в преодолении синдрома профессионального выгорания, мы можем предложить методы профилактики.

Данная рекомендация направлена на администрацию школы и школьного психолога, для того чтобы провести рекомендуемые процедуры с педагогами у которых не произошло профессиональное выгорание или наступила только первая стадия, для них своевременная профилактика не обходима.

Данная профилактика включает в себя три направления работы.

1. Организация деятельности. Администрация школы в силах избежать профессионального выгорания, если на работе появится возможность профессионального роста, работник сможет с помощью своих сил пойти вверх по карьерной лестнице, так же будет поддержка с социальной стороны и конечно будут присутствовать положительные моменты на работе, которые повысят мотивацию. Администрация может распределить четкие обязанности, при этом продумав все должностные инструкции. Для здорового взаимоотношения сотрудников, администрация так же должна постараться и обратить внимание на свой коллектив. В учебные программы и семинары можно включить технику контроля собственного времени, так же выработки уверенности в себе, весомую информацию о стрессе и должна присутствовать техника релаксации.

Если рассмотреть точно план профилактики синдрома профессионального выгорания, то следует особое внимание уделить организации рабочего места и времени. Тут следует уточнить, какие будут созданы благоприятные условия во время рабочего дня: оснащение пособиями и справочным материалом, издание периодической печати, техническая оснащенность. Помещение должно соответствовать всем санитарным нормам, так же важен перерыв для приема пищи или восстановления сил.

2. Повышение качества психологической обстановки в коллективе. Данное направление профилактики синдрома, это создание психологического комфорта в профессиональном коллективе, сплочение коллектива в единое целое, коллеги, которые поддерживают друг друга. Одна из

причин, которая нарушает психологический климат в коллективе, это низкий уровень материальной обеспеченности педагогов, из-за этого профессионал не может снять груз переживаний и ответственности и расслабиться в домашней обстановке с семьей или друзьями. Поход по магазинам или отдых на природе требует времени и материальных возможностей, у большинства возможности ограничены. Тем не менее, есть решение данного вопроса, его можно найти в команднообразующих тренингах и подумать о повышении материальных благ. Кроме того, не нужно и забывать, что работа педагога в основном основана на энтузиазме, что должно поощряться.

3. Работа с индивидуальными особенностями педагога.

Рекомендуется создать «комнату отдыха» для учителей. В данной комнате, учителя смогут отдохнуть и восстановить свои силы. Предложенную «комнату отдыха», следует разработать школьному психологу при поддержке администрации школы.

Рекомендации, следует направить непосредственно педагогам у которых не произошло профессиональное выгорание и для тех у кого наступила первая стадия, для того чтобы выгорание избежать:

1. Относится к жизни позитивно и с хорошим настроением;
2. Вести разумный образ жизни;
3. Быть внимательным к себе, научиться слушать свой организм;
4. Прислушиваться к внутреннему голосу;
5. Заботиться о себе: вести здоровый образ жизни, удовлетворять потребности в общении;
6. Высыпаться;
7. Любить себя;
8. Подбирать дело по себе, по своим силам;
9. Перестать искать в работе счастье или спасение;
10. Перестать жить за других, т.е. жить их жизнью;
11. Находить время для себя;

12. Найти занятие по душе: хобби, интересные курсы;
13. Временами вносить в свою жизнь что-то новое;
14. Научиться отвлекаться от переживаний, связанных с работой;
15. Учиться трезво осмысливать события дня;
16. Когда хочется, кому то помочь или выполнить за него работу, подумайте: нужно ли это ему? Может, может он справиться сам?;
17. Научиться жить с юмором;
18. Выполнять все дела при возможности своих сил;
19. Стараться без ущерба для здоровья переживать неудачу;
20. Уходить от ненужной конкуренции.

Так же следует выполнять следующие упражнения, что бы снять напряжение:

1. Сложите руки в замок за спиной, напрягите руки и спину, потянитесь, постоит в таком положении не менее 30 секунд. Далее расслабьте плечи, а затем руки. Сбросьте напряжение с кистей;
2. Сложите руки в замок перед собой. Потянитесь вверх, напрягая плечи и руки, останьтесь в таком положении не менее 30 секунд. Затем расслабитесь, встряхните кисти;
3. Улыбнитесь. Зафиксируйте улыбку на лице на 15-20 секунд. При улыбке расслабляется гораздо больше мышц. Подумайте, какой замечательный день и как вам хорошо. Сохраняете такое состояние в течение всего дня;
4. Сядьте свободно на стуле, закройте глаза, расслабьтесь и послушайте свое дыхание, оно должно быть спокойное и ровное. Дышать нудно по схеме «4+4+4»: четыре секунды на вдох, четыре на задержку дыхания, четыре на выдох. Повторить нужно три раза, слушайте дыхание, ощущайте, как воздух наполняет легкие, разбегается по всему телу, освобождают легкие. Посторонних мыслей быть не должно;
5. Старайтесь каждый день совершать прогулки на свежем воздухе не менее часа, лучше всего под спокойную музыку;

6. Выполняйте не сложные физические упражнения в вечернее время. Наклоны влево и вправо, вперед и назад, круговые вращения головой, лягте на спину и потянитесь, затем расслабьтесь[52][54].

Рекомендации педагогам, у которых случилось профессиональное выгорание:

1. Не скрывайте свои чувства. Постарайтесь не держать в себе эмоции, а давайте вашим близким и друзьям возможность обсудить их вместе с вами;
2. Не старайтесь избегать говорить о том, что случилось в вашей жизни. Поделитесь этим с близким вам человеком;
3. Не думайте о том, что тяжелое состояние, которые характерны для выгорания, уйдут сами по себе;
4. Выделяйте достаточно времени для сна, размышлений и отдыха;
5. Говорите о ваших желаниях прямо, своей семье, близким, друзьям или коллегам по работе;
6. Старайтесь сохранять сбалансированный распорядок вашей жизни, насколько это возможно;
7. Гуляйте на свежем воздухе, наслаждайтесь обстановкой;
8. Подумайте, какое занятие вам нравится, когда вы приходите с работы. И начните заниматься им;
9. Запишитесь на спортивную секцию: волейбол, теннис, фитнес, йога;
10. Приходя с работы, полежите на любимой кровати в течение 15 минут;
11. Питайтесь вкусной пищей;
12. Не сидите на диетах, а просто следите за своим питанием;
13. Больше улыбайтесь и шутите;
14. Размышляйте о хорошем, приятном;
15. Начните фотографировать, то, что вам нравится, даже когда вы на работе, будь то пейзаж или мимолетная улыбка человека;
16. Хвалите себя в течение всего дня не менее 4-7 раз;

17. Приходя на работу, думайте: «Сегодня будет замечательный рабочий день», «Никто, и ничто не испортит мне настроение» «Я молодец»;
18. Если даже случился незначительный успех, не забудьте себя похвалить: «Я умница», «Я молодец», «Здорово получилось», «Я отлично справилась»;
19. Заведите дневник. В нем вы сможете писать все ваши переживания и негативные мысли;
20. Посещайте тренинги, вебинары, психологические лекции, там можно пообщаться с другими людьми, которых вы не знаете.
21. Проще относитесь к конфликтам на работе и не принимайте все близко к сердцу;
22. Не пытайтесь быть лучше всегда и во всем.

Упражнения с помощью визуализации для профилактики:

1. «Разгладим море». Представьте любую конкретную конфликтную ситуацию. Почувствуйте, какие ощущения появляются в вашем теле. Появляется ли чувство не удобства (сжатие, пульсация, давление). Закройте глаза. Внутри себя посмотрите в область грудной клетки, и представьте огромное море бушующих эмоций. Теперь попробуйте разгладить это море, чтобы она стало ровное и гладкое. Что чувствуете теперь? Попробуйте еще раз.
2. «Сверхактивность». Закройте глаза. Представьте разгоняющийся экспресс, взлетающий самолет, гоночную машину. При этом, обозначьте четкую цель и с быстрой скоростью доберитесь до этой цели. Ощутите свои чувства, вы бодры как никогда.
3. «Тонизирующий фиточай». Главное не что пить, а как это пить. Налейте чай в красивый стакан, медленно и сосредоточенно выпейте. Сконцентрируйте внимание на ощущения, которые будут возникать при моменте, когда чай будет течь по вашему горлу. Уберите все мысли на задний план и представьте прекрасную обстановку, пусть это будет красивый сад, песчаный пляж или просто на качели.

4. «Мусорное ведро». Представьте себе мусорное ведро, любого размера и формы. Что она для вас значит и символизирует. И теперь у вас есть возможность выкинуть в это мусорное ведро то, что вам не нужно в нашей жизни, это могут быть чувство, предмет, поступки, человек. И теперь представьте, что это вы выкидываете, и она слетает у вас с руки, прям в это мусорное ведро.
5. «Чувствую себя хорошо». Мысленно представьте пять ситуаций, которые вызывают ощущение: чувствую себя хорошо. А теперь воспроизведите эти ситуации у себя в голове, запомните чувства, которые в следствии возникнут. Теперь ваша задача, убрать эти чувства в надежное место, и при любом нужном для вас случае, вы можете достать эти чувства из этого места[37].

Выводы по третьей главе

1. В ходе нашей работы нами были изучены научно-методические основы профилактики профессионального выгорания педагогов, которые показывают, там какие бывают методы диагностики для выявления и преодоления профессионального выгорания. Так же для преодоления синдрома, ученые предлагают проводить различные мероприятия: профилактические, лечебные и реабилитационные. И выделяют такие методы как: психологическая диагностика, психологические беседы, психологические просвещение, психологическая коррекция, психологические консультирование.
2. Изучив различные источники литературы, а так же на основе экспериментальной части, мы разработали ряд методических рекомендаций, которые непосредственно связаны с преодолением синдрома профессионального выгорания. Далее в нашей работе были подобраны разного рода упражнения, которые помогут снять напряжение, усталость, поднять настроение и улучшить самочувствие. Данные рекомендации направлены на преодоления синдрома профессионального выгорания, а так же для профилактики педагогов у которых данный синдром только начал проявляться. Разработанные нами методические рекомендации непосредственно направлены на школьного психолога и администрации школы,

Заключение

При написании магистерской диссертации на тему «Профессиональное выгорание у педагогов общеобразовательной школы», была определена цель и поставлены задачи исследования. Так же для достижения цели исследования и проверки гипотезы было проведено эмпирическое исследование на выборке из 20 педагогов МБОУ Комской СОШ №4 имеющих стаж от 25 до 30 лет.

Выпускная квалификационная работа, осуществлялась в четыре этапа:

Первый этап (октябрь 2015г.– декабрь 2016г.) – составление плана работы; подборка и осуществление анализа научной литературы по проблеме профессионального выгорания.

Второй этап (январь 2016г. – февраль 2016г.) – разработка структуры работы, определение гипотезы, расширение литературных источников для анализа проблемы профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы. Подбор методик для проведения практической части исследования. Определение целевой группы для проведения эмпирической части исследования.

Третий этап (март 2016г.– сентябрь 2015г.) – проведение эмпирической части изучения профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы через применение подобранных методик. Анализ результатов.

Четвертый этап (октябрь 2016г.–ноябрь 2017г.) – подбор методических рекомендаций, направленных для профилактики профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы. Формулирование выводов и заключения.

В ходе проделанной работы были изучены различные литературные источники отечественных и зарубежных авторов и уже на их основе были рассмотрены главные аспекты профессионального выгорания, изучена суть синдрома, этапы изучения синдрома профессионального выгорания отечественными и зарубежными психологами, а так же факторы, влияющие

на формирования синдрома профессионального выгорания. Мы исследовали причины, влияющие на возникновение профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагога, так как она связана с частыми эмоциональными напряжениями, проявляющиеся в виде отстраненности, тревоги, депрессии и эмоционального истощения.

Для исследования гипотезы мы выбрали и проработали подходящие для нас методики, с помощью которых проверили нашу гипотезу. Далее, мы провели экспериментальную часть на базе МБОУ Комской СОШ №4. После всех полученных результатов обработали и проанализировали полученные данные. Результаты нашего исследования помогли нам выявить профессиональное выгорание у педагогов общеобразовательной школы, что составило 10% от общего количества испытуемых. Остальные же испытуемые испытывают напряжение в своей профессиональной деятельности, а так же у всех начал форсироваться синдром профессионального выгорания. Так же с помощью методик и проведенного нами исследования, мы выявили что, особенностью профессионального выгорания педагогов общеобразовательной школы являются психические и эмоциональные факторы. Тем самым, мы подтвердили поставленную нами гипотезу, что на развитие синдрома профессионального выгорания является длительная профессиональная деятельность педагога.

Дальнейшая работа заключалась в разработке методов профилактики в преодолении профессионального выгорания с помощью различных источников литературы. Методические рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов разрабатывались на основе полученных результатов, которые мы получили в экспериментальной части нашего исследования. Так же методические рекомендации разработаны с целью профилактики и преодоления педагогами профессионального выгорания. Разработанные нами методические рекомендации по профилактике профессионального выгорания позволяет своевременно не допустить проявления данного синдрома

Поставленные нами задачи выполнены, поставленная гипотеза доказана.

Выбранная и изучаемая проблема, является очень важной в современном мире, так как синдром профессионального выгорания оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, но и на профессиональную деятельность и все что с ней связано, а так же на близких людей. Поэтому очень важно было провести такой эксперимент в данной школе. Так как до этого подобных исследований на данную тему не проводились. Для педагогов Комской Средней общеобразовательной школы №4, будет новым узнать о синдроме профессионального выгорания, а так же узнать о результатах, полученных в ходе исследования, изучить разработанные нами методические рекомендации по профилактике и преодолению профессионального выгорания.

После проделанного исследования, работа на этом этапе не заканчивается. Все результаты будут проработаны со школьным психологом и, конечно же, с самими педагогами общеобразовательной школы. Разработанные методические рекомендации по профилактике и устранению профессионального выгорания, так же будут направлены на администрацию школы. Ведь данную проблему не нужно обходить стороной, а нужно её решать.

Список литературы

1. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека.[Текст] / Аболдин Л.М - Казань: КГУ.- 1987.- 240 с.
2. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учебное пособие для студентов вузов. Екатеринбург: Деловая книга, 2002. - 704 с
3. Акиндинова И.А. Методы психологической помощи работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий [Текст]: Психологический журнал./Акиндинова И.А.- 2001. Том 17. -№ 4. С. 56-72
4. Аминов Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей [Текст]: Вопросы психологии./ Аминов Н.А.- №5.- 1988- С.32-40
5. Баева И.А. Психологическая безопасность в образовании: Монография. СПб.: Издательство «СОЮЗ», 2002. - 271 с.
6. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: практическое руководство. М.: Дело, 2005. - 494 с.
7. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности.[Текст] / Безносков С.П.— СПб: Речь.-2004. С.272.
8. Битянова М.Р. Организация психологической службы в школе. М.: Совершенство, 1998.
9. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. [Текст]/ Бойко В.В.— СПб.: Питер.- 1999.- С.99-105.
- 10.Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других.[Текст] /Бойко В.В.— М.: Наука.- 1997. – С.115-154.
- 11.Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов[Текст] /Борисова М.В. Вопросы психологии. -2005. -№ 2.

12. Варламова Е.П., Степанов С.Ю. Рефлексивные методы диагностики в системе образования [Текст] Вопросы психологии.-1997.-№5.-С.26-44с.
13. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. [Текст] / Водопьянова Н.Е.– СПб.: Питер, 2005. С. 21
14. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса. Водопьянова, Н.Е. СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
15. Вопросы психологии труда и личности. Сборник статей. / Иркут. гос. пед. ин-т. Иркутск: Б. и., 1978.
16. Выготский Л.С. Педагогическая психология. [Текст]/ Выготский Л.С.- М., Педагогика.-1991. С.476
17. Вяткин Б.А., Хрусталева Т.М. Специальные способности в структуре индивидуальности учителя [Текст]: Вопросы психологии.-№4.-1994.С.52-57
18. Гордиенко В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Текст]/ Гордиенко В.Н.- Монография.- Иркутск.- 2009. С.382
19. Горохова М.Ю. Роль личностного фактора в возникновении и развитии феномена «эмоционального выгорания»: Дис. . канд. психол. наук:. — М.: РГБ, 2004.
20. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. [Текст]/ Грановская Р.М.- С.П. – 1997. С.263
21. Гримак Л.П. Психология активности человека. Психологические механизмы и приемы саморегуляции. М., Либроком, 2010 г. – 368 с.
22. Дружилов С.А. Человек и труд. Основы психологии профессиональной деятельности. [Текст]/ Дружилов С.А.-Новокузнецк: ИПК.-1998. С. 370
23. Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.360-362/

- 24.Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя.[Текст]/Елканов С.Б. М.- “Просвещение”.- 1989. С.289
- 25.Ефремов К. Эмоциональное выгорание и как с ним бороться / Народное образование. 2005. - №3.
- 26.Залевский Г.В. Психическая ригидность в норме и патологии.[Текст]/Залевский Г.В.- Томск: Изд-во Том. ун-та, 1993.С. 272
- 27.Иевлева С., Шаталова Т. Когда обожжены нервы [Текст]:Статья. 2003.С.
28. Ильин Е.П. Эмоции и чувства.[Текст]/ Ильин Е.П.- ПИТЕР, С.- Петербург.-2002.- С.221.
- 29.Каппони В., Новака Т. Сам себе психолог. — СПб.: Питер, 1994.
- 30.Китаев-Смык Л.А. Стресс и психологическая экология // Природа, 1989, 7, 98-105.
- 31.Колесников Л.Ф. Резервы эффективности педагогического труда.[Текст]/ Колесников Л.Ф.- Новосибирск.- 1985.С.348
- 32.Коновальчук А.Н. Влияние социально-демографических характеристик жизнедеятельности на развитие синдрома «эмоционального выгорания учителей // Приволжский научный журнал. 2008. №3.
- 33.Львова Ю.Л. Социально-педагогические проблемы развития профессиональной и общественной активности учителей [Текст]/ Львова Ю.Л.- М.- 1988.С.362
- 34.Маклаков А.Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2000. - 592 с.
- 35.Мальцева Н.В. проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя.[Текст]: Дис.к.п.н./Мальцева Н.В. Екатеринбург. 2005-С.190
- 36.Маркова А.К. Психология труда учителя.[Текст]/Маркова А.К. М., Просвещение .- 1993.С.352
- 37.Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. [Текст]:Статья 1978.

38. Мильруд Р.П. Формирование эмоциональной регуляции поведения учителя [Текст]: Вопросы психологии.- №6. -1987.
39. Митина Л.М. Эмоциональная устойчивость учителя: психологическое содержание, генезис, динамика [Текст]: Школа здоровья.-1995.-Т.2, №1.- С.25-43.
40. Митина Л.М., Асмаковец Е.С. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. [Текст]/ Митина Л.М., Асмаковец Е.С. М.-“Флинта”, -2001. С.413
41. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособие для студ. высш. пед.учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 320 с.
42. Мудрик А.В. Учитель: мастерство и вдохновение [Текст]/ Мудрик А.В. М.- -1986 г.
43. Науменко А.С., Шмелев А.Г. Тестирование досуговых увлечений: новый подход к косвенной диагностике трудовых мотивов и удовлетворенности трудом // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2005. № 3. с. 49-57.
44. Новейший психологический словарь / В.Б. Шапарь, В.Е. Россоха, О.В. Шапарь; под общ. ред. В.Б. Шапаря. Ростов н/Д.: Феникс, 2005. - 808 с.
45. Ожогова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: Автореферат дис. . канд. психол. наук: Саратов, 2008.
46. Определение психического выгорания (А.А.Рукавишников)/Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002, с.357-360
47. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование. [Текст]: Психологический журнал. – М.: Наука, 2001

48. Орел В.Е. синдром психического выгорания личности: монография.[Текст]/ Орел В.Е.- Ярославль:Изд-во «Институт психологии РАН». 2005-330с.
49. Орлов А.А. Современный учитель: социальный престиж и профессиональный статус[Текст]: Педагогика.-1999.-№7. С.60-68.
50. Островский Э.В. Психология управления: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, Вузовский учебник, 2008. 249 с.
51. Охитина Л.Т. Психологические основы урока. М., 1977. ЮО.Пахальян В.Э. Практическая психология образования в России: безпарадоксов // Вопросы психологии. 2005. № 5. с. 75-83.
- 52.93. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А.Сластенин, И.
53. Пэйн Р., Купер К. Эмоции и работа. Теории, исследования и методы применения / Пер. с англ. -Х.: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2008. 544 с.
54. Поташник М.М. Книга о психологии личности глазами педагога // Вопросы психологии, 1992, № 1-2.
55. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Стратегии преодоления синдрома "эмоционального выгорания" в работе педагога.[Текст]: Психологическая наука и образование. -№2.-2008.С.103
56. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства Издательство: Академия, 2005 г. 480 стр.
57. Педагогическая психология: Хрестоматия / Сост. В.Н. Карандашев, Н.В. Носова, О.Н Щепелина. СПб.: Питер, 2006. - 412 с.
58. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013.
59. Психология личности: Хрестоматия: учебн. пособие для студентов фак. психологии, педагогов и практ. Психологов / ред.-сост. Д.Я. Райгородский. Самара: Бахрах-М, 2006.

60. Психология профессиональной деятельности : учеб.метод. пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 101 с.
61. Психология социальной работы : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Л.В.Сафонова. — М. : Издательский центр «Академия», 2012. — 256 с. — (Сер. Бакалавриат).
62. Реан А.А., Баранов А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей.[Текст]: Вопросы психологии. -1997. -№ 1. -С. 45-54.
63. Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А.Баранов. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. - 479 с.
64. Решетова Т.В. Личность, семья болезнь [Текст] / Т.В. Решетова. – М., Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга, 2007. – 276 с
65. Рогов Е.И. Учитель как объект психологического исследования: Пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом.[Текст]/ Рогов Е.И.- М., Владос, 1998. - 496с.
66. Романова Е.С., Горохова М.Ю. Личность и эмоциональное выгорание // Вестник практической психологии. 2004. №1. с. 18 -23.
67. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст]: Психологический журнал. – М.: Наука, 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 85–95.
68. Рукавишников А.А., Соколова М.В. Опросник психического выгорания для учителей: Руководство. -Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2001.
69. Селье Г. Стресс без дистресса[Текст]/Селье Г.- М.,1982г.С.212
70. Селье Г. Некоторые аспекты учения о стрессе [Текст] :Общая психология: сборник текстов./Айсмонтас Б.Б. - М.: Наука, 2003. С. 150-153.
71. Серебрякова Т.А. Психология стресса: Учебное пособие. Ниж.Новгород: ВГИПУ, 2007.-140 с.

72. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания. [Текст]: Медицинские новости. 2002.- №7. С.22-25.
73. Социальная психология образования / Под редакцией А.Н. Сухова. -М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. 359 с.
74. Танеева Э.Р. Синдром выгорания на фоне проявлений акцентуаций черт характера школьного учителя: Электронный ресурс.: Дис. . канд. психол. наук: 19.00.07. Казань: РГБ, 2006.
75. Трунов Д.В. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме. [Текст]: Журнал практического психолога. – М.: Издательство МГУ, 1998. – № 8.- С.84-89.
76. Тумалев В.В. Учительство в ситуации социальных перемен (социологический анализ)[Текст]: Автореферат дис.д.соц.н.-СПб.1995.
77. Терра-Лексикон: Иллюстрированный энциклопедический словарь. — М.: ТЕРРА, 1998.-672 с.
78. Филина С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы [Текст]: Школьный психолог. – 2003. - № 36.
79. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. 2004. № 6. с. 72-83.
80. Форманюк Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя.[Текст]: Вопросы психологии. – М.: Школа-Пресс, 1994. – № 6. – С. 57–63.
81. Фрейд А. Психология Я и защитные механизмы. Пер. с англ. - М.: Педагогика, 1993. - 144 с.
82. Фрейд З. Психология бессознательного. М., 1989. - 447 с.
83. Френсес Дж., Сгорли РН. Burnout (синдром выгорания): разработка концепции.Режимодоступа:
<http://www.edinorog.boom.ru/psimaster/bornoutconcept.htm>
84. Хьелл JL, Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер, 2000. - 608 с.

85. Шитова И.Ю. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения. [Текст]: Интернет 2002г.
86. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2008.-256 с.
87. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. - СПб.: Издательство «Питер», 1999. 656 с.
88. Юдин И.А. Синдром профессионального сгорания или Негативное влияние профессии и как его избежать. Режим доступа: <http://www.sfera.infomsk.ru/~yudin>
89. Юдина Е.Г. Профессиональное сознание педагога: опыт постановки проблемы в современном образовании [Текст]: Психологическая наука и образование.-2001.№1.-С.89-100.
90. Юдчиц Ю.А. К проблеме профессиональной деформации [Текст] Журнал практического психолога. -1998.-№ 7.
91. Юрьева Л.Н., Семенихина В.Е., Семенихин Е.Е., Желтякова И.Н. Синдром "выгорания" и методики восстановления адаптации личности. — Режим доступа: <http://www.madra.dp.ua/archives/kirlian.html>
92. Янковская Н. Эмоциональное выгорание учителя [Текст] Народное образование.- 2009.-№2 -С.127-137.
93. Abdel Razek G., Mahmoud A., El-Saeed H., Hamed H. Impact of stressful job on Quality of life and life satisfaction among doctors: comparative study between oncology and academic doctors, Current Psychiatry, Vol. 13, No. 3, November 2006. P. 353-361.
94. Cherniss C. Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills, CA: Sage, 1980.
95. Garden, Anna-Maria. Burnout: The Effect of Jungian type. Working Paper. Alfred P. Sloan School of Management. 1984.
96. Greenglass, E.R., Burke, R.J., Moore, K.A.: Reactions to Increased Workload: Effects on Professional Efficacy of Nurses, Applied Psychology:

- An International Review, Vol. 52, Issue 4,2003. Blackwell Publishing Ltd. - P. 580 - 597.
- 97.Maslach C., Jackson S.E. Burnout in organizational settings. Beverly Hills, CA: Sage, 1994.
- 98.Maslach C., Jackson S.E. Burnout in organizational settings. Beverly Hills, CA: Sage, 1994.172. Westman, M., Etzion, D.: The Impact of Short Overseas Business Trips on Job Stress and Burnout, - Applied Psychology: An International Review, Vol. 51, Issue 4,2002. Blackwell Publishing Ltd. - P. 582 - 592.
- 99.Siu, O.: Occupational Stressors and Well-being among Chinese Employees: The Role of Organizational Commitment, - Applied Psychology: An International Review, Vol. 51, Issue 4,2002. Blackwell Publishing Ltd. - P. 527 - 544.
100. Yousef I.M., Hosny A.O., Elsayed O.I. and Ali. E.G. Burnout Syndrome among Resident Physician in Suez Canal University Hospital, Current Psychiatry, Vol. 13, No. 1, March 2006. P. 27-46.
101. <http://womanadvice.ru/emocionalnoe-istoshchenie>
102. http://therapeutic.ru/psychotherapy_articles/pages/id_237

Приложение

Приложение 1.

Таблица 1. «Выборка педагогов»

Испытуемые	Стаж от 25- 27	От 28 -30
О.Г.		28
Н.А.	25	
Г.С.		30
Т.И.	26	
М.В.	26	
Е.В.	27	
Т.Г.	25	
В.И.		29
А.С.	26	
Т.А.	26	
И.И.		30
Т.В.		30
В.А.		30
Н.В.	27	
Н.А.	25	
А.С	26	
Е.Н.		30
Г.Ф.		30
А.И.	27	
Н.В.		29

Приложение 2.

«Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак. (1994)

Представляет собой опросник из специально подобранных вопросов. На вопросы необходимо отвечать «да» или «нет». Данный опросник помогает провести диагностику первых симптомов профессионального выгорания, а также помогает распознать выгорание.

Уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах: 0-1балл - низкие оценки; 2-6 баллов - средние оценки; 7-9 баллов - высокие оценки; 10 баллов - очень высокие оценки.

За каждый ответ «да» начислите 1 балл. Результаты оцениваются следующим образом:

- от 0 до 1 балла. Синдром профессионального выгорания отсутствует;
- от 2 до 6 баллов. Происходит проявление нескольких признаков выгорания;
- от 7 до 9 баллов. Проявляется высокая степень эмоционального выгорания;
- 10 баллов. Наступает профессиональное выгорание.

Приложение 3.

«Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко. (1991)

Целью данной методики является измерение уровня проявления эмоционального выгорания. На выявление механизма психологической защиты в форме частичного или полного удаления эмоций в ответ на какие-либо психотравмирующие воздействия.

Данная методика позволяет видеть и дает полную и подробную картину синдрома эмоционального выгорания. Прежде всего, нужно обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Так же методика позволяет просмотреть все ведущие симптомы выгорания. Нельзя не отметить, что важно подчеркнуть, в каждой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейшим шагом в раскрытии результатов опроса становится осмысление и анализ показателей фаз развития стресса:

- напряжение
- резистенция
- истощение

В методике предлагается ряд утверждений. Нужно высказать по каждому утверждению свое мнение. Если согласны с утверждением, то в бланке ответов поставьте «да», если не согласны с утверждением ответ «нет».

Обработка данных

Компоненты «выгорания»	Признаки (шкалы)	Вопрос/балл
«Напряжение»	переживание психотравмирующих обстоятельств	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
	неудовлетворенность собой	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5),

		+62(5),+74(3)
	«загнанность в клетку»	+3(10), +15(5), +27(2),
		+39(2), +51(5), +63(1), - 75(5)
	тревога и депрессия	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)
«Резистенция»	неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
	эмоционально-нравственная дезориентация	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), - 78(5)
	расширение сферы экономии эмоций	+7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), - 79(5)
	редукция профессиональных обязанностей.	+8(5), +20(5), +32(2), - 44(2), +56(3), +68(3), +80(10)
«Истощение»	эмоциональный дефицит	+9(3), +21(2), +33(5), - 45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
	эмоциональная отстраненность	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
	личностная отстраненность (деперсонализация)	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

	психосоматические	и	+12(3),	+24(2),	+36(5),
	психовегетативные		+48(3),	+60(2),	+72(10),
	нарушения		+84(5)		

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

Определяется сумма баллов отдельно для каждого симптома.

- 9 и менее баллов симптом не сложился;
- 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более баллов – симптом сложился.

Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз.

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

Используя смысловое содержание и количественные показатели, можно дать большую по объему характеристику профессионального выгорания личности, подобрать индивидуальные методы профилактики и коррекции.

Каждый вариант ответа предварительно проработан специалистами, которые проработали данную методику и оценен определенным количеством баллов и указан в ключе. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов выгорания,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования выгорания,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Приложение 4.

«Определение психического выгорания» А.А.Рукавишников.(2001)

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Шкалы:

- психоэмоциональное истощение,
- личностное отдаление,
- профессиональная мотивация,
- психическое выгорание

В методике предлагается ответить на ряд утверждений, направленных на чувства и переживания связанных с работой. Нужно ответить на данные утверждения, в бланке ответов на против каждого утверждения после выбора ответа из предлагаемых «никогда», «обычно», «редко», «часто» и поставить галочку.

Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает основные три шкалы:

- психоэмоционального истощения (ПИ),
- личностного отдаления (ЛО)
- профессиональной мотивации (ПМ).

Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

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

Таблицы норм

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

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

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

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

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

(суммарный подсчет по 3-м шкалам)

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

Содержательные характеристики шкал:

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения личности в профессиональной деятельности физических, эмоциональных, энергетических ресурсов, такой человек работает с людьми. Истощение может проявляться в хроническом физическом и эмоциональном утомлении,

равнодушии и холодном отношении к окружающим его людям с признаками раздражительности и депрессии.

Личностное отдаление - нестандартная форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление характеризуется как уменьшение количества общения с людьми и сокращение контактов, повышенная нетерпимость и раздражительность в плане общения, негатив к людям при общении и работе.

Профессиональная мотивация - повышенный уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе бескорыстного содержания. Данное мотивационное состояние проявляется, как продуктивность в профессиональной деятельности, заинтересованность к работе, оптимизм, повышенная самооценка к профессиональной деятельности, повышенное внимание в общении с людьми и успешности.

Приложение 5.

«Диагностики профессионального выгорания» (МВІ). К.Маслач, С.Джексон (1986). Адаптация Н.Е. Водопьяновой (2005);

Тестовая методика, направленна на диагностику профессионального выгорания. Создана в 1986 году К.Маслач и С.Джексон, в России была адаптирована Н.Е.Водопьяновой, а так же дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева.

В большинстве случаев профессиональное выгорание представляется как разрушительный процесс потери эффективности, снижения профессиональных и коммуникативных качеств и развития неадекватности и изменения личности.

В данной методике выявляется две основные теоретические структуры синдрома профессионального выгорания: первая структура представляет собой выгорание как синдром, в который включены разные симптомы разной степени выраженности; вторая структура представляет, как процесс, а личность- находящийся на одной из его стадий.

Для прохождения опросника, нужно ответить на предлагаемые утверждения. Указать по каждому утверждению ответ которые предлагается: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Обработка результатов

Опросник имеет 3 шкал:

- эмоциональное истощение (9 утверждений);
- деперсонализация (5 утверждений);
- редукция личных достижений (8 утверждений).

Ответы оцениваются:

- 0 баллов – «никогда»;
- 1 балл – «очень редко»;
- 3 балла – «иногда»;

- 4 балла – «часто»;
- 5 баллов – «очень часто»;
- 6 баллов – «каждый день»

Для «эмоционального истощения» уровни выгорания:

- 0 - 20 баллов низкий уровень;
- 21 - 40 баллов средний уровень;
- 41 - 54 баллов высокий уровень;

Для «деперсонализации» уровни выгорания:

- 0-15 баллов низкий уровень
- 16-23 баллов средний уровень
- 24-30 баллов высокий уровень

Для «редукции личных достижений» уровни выгорания:

- 0-15 баллов низкий уровень
- 16-30 баллов средний уровень
- 31-48 баллов высокий уровень

Компоненты выгорания	Ответ «да» по вопросам	Максимальное количество баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция личных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Если сумма баллов больше по первой и по второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны выгорания.

Если сумма баллов по третьей шкале больше, тем меньше выражено профессиональное выгорание.

