

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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

Непомнящая Анастасия Сергеевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**Развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной
школы и методы его профилактики**

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

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой
д-р.мед.наук, профессор Шилов С.Н.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)
С.Н. Шилов 9.12.2019
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы
канд.психол.наук, доцент Верхотурова Н.Ю.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)
Н.Ю. Верхотурова 9.12.2019
(дата, подпись)

Научный руководитель
д-р.мед.наук, профессор Шилов С.Н.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)
С.Н. Шилов 9.12.2019
(дата, подпись)

Обучающийся
Непомнящая А.С.
(фамилия, инициалы)
А.С. Непомнящая
(дата, подпись)

Красноярск, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| Введение..... | 3 |
| <u>Глава 1. Особенности развития синдрома профессионального выгорания.....</u> | <u>8</u> |
| 1.1 Профессиональное выгорание: понятие, симптомы, причины и фазы развития..... | 8 |
| 1.2 Проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы..... | 24 |
| <u>Глава 2. Экспериментальное изучение профессионального выгорания у педагогов начальной школы.....</u> | <u>34</u> |
| 2.1 <u>Организация, методы и методики исследования.....</u> | <u>34</u> |
| 2.2 <u>Результаты исследования и их анализ.....</u> | <u>44</u> |
| <u>Глава 3. Профилактика синдрома профессионального выгорания у педагогов начальной школы.....</u> | <u>51</u> |
| 3.1 <u>Рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания.....</u> | <u>51</u> |
| 3.2 <u>Возможная программа профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов начальной школы.....</u> | <u>64</u> |
| Заключение..... | 71 |
| Библиографический список..... | 73 |
| Приложение..... | 81 |

ВВЕДЕНИЕ

Профессия учителя, педагога, - одна из древнейших. В ней аккумулирован тысячелетний опыт преемственности поколений. По сути, педагог - это связующее звено между поколениями, носитель общественно - исторического опыта.

Понятие «эмоциональное выгорание» появилось в психологии достаточно недавно, около 20 лет тому назад. Оно стало широко использоваться в лексиконе психиатров, медицинских и социальных психологов. Дело в том, что представители многих профессий, чья деятельность связана с общением, подвержены симптомам постоянного эмоционального утомления и опустошения. Прежде всего, это касается врачей, воспитателей, психологов и менеджеров.

В меняющемся мире профессий, общее количество которых насчитывает несколько десятков тысяч, профессия учителя остаётся неизменной, хотя её содержание, условия труда, количественный и качественный состав постоянно меняются.

В 70-е годы XX столетия исследователи обратили внимание на часто встречающееся состояние эмоционального истощения у лиц, занимающихся в различных сферах коммуникативной деятельности (педагогов, врачей, работников социальных служб, психологов, менеджеров). На определенном этапе своей деятельности они неожиданно начинали терять интерес к ней, формально относиться к своим обязанностям, конфликтовать с коллегами по принципиальным вопросам. В дальнейшем у них часто развивались соматические заболевания и невротические расстройства. Было обнаружено, что эти изменения вызывались длительным воздействием профессионального стресса. Так появился термин «burnout», который в русскоязычной психологической литературе переводится как «выгорание» или «сгорание».

Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения,

истощения с ощущением собственной бесполезности. В настоящее время существует единая точка зрения на сущность эмоционального выгорания и его структуру. С. Маслач определяет данное понятие как «синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам».

В последние годы особенно остро встала проблема сохранения психического здоровья педагогов. Переход на личностно-ориентированные модели образования обуславливает повышение требований со стороны общества к личности педагога, его роли в учебном процессе: умение рефлексировать и оптимально регулировать свою деятельность при столкновении с трудностями в установлении контакта с учениками. Не каждый педагог в состоянии выдерживать психоэмоциональное напряжение, так как к проблемам профессиональной деятельности могут добавляться трудности в семейной, личной жизни, проблемы в общении с коллегами и так далее. Непосильная эмоциональная и физическая нагрузка, необходимость постоянно поддерживать свой профессиональный уровень, быть в курсе инновационных технологий, ежедневное общение с ограниченным кругом людей - все это осложняет жизнь педагога. В результате, не находя сил противостоять внутренним и внешним воздействиям, педагог начинает срываться от накопленного стресса, испытывать глубокое физическое утомление, отдаляться от детей, от общения с ними, - возникает синдром выгорания у педагогов. Последствия синдрома, проявленного даже у отдельных учителей, негативно сказываются на деятельности всего коллектива.

Синдром эмоционального выгорания представляет собой совокупность стойких симптомов, проявляющихся в негативных психологических переживаниях, мотивационно-установочной деформации и ухудшении

психофизического самочувствия. Выгорание как проявление профессиональной дезадаптации ведет к снижению работоспособности и качества профессиональной жизни людей. При этом наличие выгорания отрицательно сказывается не только на психофизическом самочувствии отдельных работников, но также на здоровье всей организации.

Актуальность исследования эмоционального выгорания у педагогов обуславливается ее высокой социальной значимостью и широкой распространенностью. Проблема психологического благополучия педагога является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания - психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в данной сфере.

Современный педагог призван решать задачи, требующие серьезных психологических усилий. Освоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов преподавания, поиски эффективных путей воспитания, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета - все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему педагогу. Ведь от здоровья педагога во многом зависит и психологическое здоровье его обучающихся. Действие многочисленных эмоциогенных факторов вызывает у педагогов нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию.

Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности педагога: он перестает справляться со

своими обязанностями, теряет творческий настрой относительно предмета и продукта своего труда, деформирует свои профессиональные отношения, роли, коммуникации.

В связи с этой проблемой исследования является необходимость знания симптомов выгорания педагогов начальной школы, а также профилактика данного синдрома для предотвращения необратимых последствий.

Исследования профессионального и эмоционального выгорания представлены в зарубежной науке: С. Maslach, S. Jackson, E. Aronson, A. Pines, S. Walker, M. Cole, M.P. Leiter и др., и отечественной практике: В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орел, Т.В. Форманюк, Е.С. Старченкова и др.

Цель исследования - изучить синдром эмоционального выгорания у педагогов начальной школы и методы его профилактики.

Задачи исследования:

- изучить состояние данной проблемы в научной литературе;
- рассмотреть особенности развития синдрома выгорания у педагогов начальной школы;
- отобрать комплекс методик, позволяющих выявить причины развития синдрома эмоционального выгорания педагогов начальной школы;
- исследовать уровень профессионального выгорания у педагогов начальной школы.
- определить способы и средства профилактики и устранения синдрома эмоционального выгорания.

База исследования: МБОУ СОШ №13 и МБОУ СОШ №16 г. Красноярск.

Объект: педагоги начальных классов общеобразовательной школы.

Предмет исследования: особенности синдрома профессионального выгорания педагогов начальной школы.

Гипотеза: уровень эмоционального выгорания педагога начальной школы взаимосвязан с удовлетворенностью работой в процессе длительной профессиональной деятельности и зависит от его педагогического стажа и возраста.

Для достижения цели и реализации поставленных задач нами были использованы следующие методы:

1) Теоретические: анализ психолого -педагогической литературы по проблеме исследования;

2) Эмпирические: анкетирование, диагностика уровня эмоционального выгорания по В.В. Бойко, опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач).

3) Методы качественного и количественного анализа результатов исследования.

Методологической основой исследования выступили труды зарубежных исследователей синдрома эмоционального выгорания (Буриш М., Маслач К., Морроу Э.), а также труды отечественных психологов, раскрывающие особенности синдрома эмоционального выгорания (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова).

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что в работе проанализирован и систематизирован материал по проблеме проявления синдрома эмоционального выгорания педагогов, отмечены особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка (81 наименований). Объем выпускной квалификационной работы составляет 89 страниц. В работе содержится 4 таблицы и 3 рисунка.

1. Особенности развития синдрома профессионального выгорания

1.1 Профессиональное выгорание: понятие, симптомы, причины и фазы развития

Одной из серьезных проблем современной школы является эмоциональное выгорание педагогов начальной школы, которому подвержены чаще всего люди старше 35-40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает блеск в глазах, нарастает негативизм и усталость. Существуют ситуации, когда талантливый педагог становится профессионально непригодным по этой причине. Иногда такие люди сами уходят из школы, меняют профессию и всю остальную жизнь скучают по общению с детьми.

Научный и практический интерес синдрома выгорания обусловлен тем, что этот синдром - непосредственное проявление всевозрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов. Представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. В литературе в качестве синонима термина «синдром эмоционального выгорания» используется термин «синдром психического выгорания».

Важнейшим внутренним фактором можно назвать сниженное чувство

собственного достоинства. Поэтому для таких людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения. Внешне это проявляется как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, более социально успешных. Их достижения трактуются как случайные, равно как и собственная невозможность сравниться с ними.

Во многом из сниженного самоуважения вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремление все и всегда сделать очень хорошо, желательнее лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек.

Следующая особенность - это склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир. Внешне это проявляется как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, когда есть необходимость выйти из роли, например, поучаствовать в спортивном празднике или приоткрыться - принять участие в тренинге, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии.

Как правило, эти люди с трудом перестраивают свои жизненные планы, поведенческие стереотипы, поэтому самостоятельно редко могут справиться с проблемой эмоционального выгорания. И последующим этапом его развития может стать появление тех или иных психосоматических заболеваний.

Однако одних внутренних предпосылок бывает недостаточно, чтобы вызвать эмоциональное выгорание. К этому должны подключиться внешние факторы, связанные с организацией работы и социально-культурными условиями общества.

В организации работы можно выделить три момента:

- 1) Неэффективный стиль руководства: либо излишне жесткий

«мужской», либо излишне мягкий «женский», нередко нечеткий и неуправляемо эмоциональный. «Мужской» стиль руководства не обеспечивает людям необходимой эмоциональной поддержки, усиливает чувство незащищенности. А «женский» стиль руководства поднимает уровень тревоги до непереносимого, поскольку неопределенные требования ставят под угрозу реализацию перфекционизма, а значит - целостность собственной личности.

2) Работа в условиях временного дефицита является еще одной угрозой для педагогов. Поскольку такие люди будут стараться все делать хорошо, недостаток времени приведет их не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке.

3) Отсутствие сплоченного социального окружения, которое могло бы оказать поддержку, способствовать усилению «Я» человека за счет присоединения к сильному «МЫ» и таким образом снизить риск эмоционального выгорания. В качестве иллюстрации этого положения можно привести пример Водопьяновой [15], которая отмечает, что уровень выгорания у израильских менеджеров ниже, чем у американских. При этом считается, что уровень жизни в Америке существенно выше. Данное явление объясняется тем, что израильтяне получают поддержку от ощущения чувства социальной сплоченности.

Но нельзя не учитывать и влияние социально-культурных факторов. Как говорят различные исследования, уровень эмоционального выгорания у людей, работающих в коммуникативных профессиях, всегда повышается в ситуациях социально-экономической нестабильности.

Стадии синдрома эмоционального выгорания

1 стадия. Поведение характеризуется на уровне произвольного: забывание каких-то моментов, говоря бытовым языком, провалы в памяти (например, закрыл ли дверь квартиры, внесена ли нужная запись или нет в

документацию и т.д.), сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д. Обычно на эти первоначальные симптомы мало кто обращает внимание, называя это в шутку «девичьей памятью» или «склерозом». В зависимости от характера деятельности, величины нервно-психических нагрузок и личностных особенностей педагога первая стадия может формироваться в течении 3-5 лет.

2 стадия: Наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется видеть» тех, с кем специалист общается по роду деятельности (школьники), «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам; «мертвый сон, без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность, человек «заводится», как говорят, с пол-оборота, хотя раньше подобного он за собой не замечал. Время формирования данной стадии в среднем от 5 до 15 лет.

3 стадия: Собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, ощущение постоянного отсутствия сил. Стадия может формироваться от 10 до 20 лет.

Рядом авторов синдром эмоционального выгорания обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

Первые работы по выгоранию появились в 70-е годы в США. Одним из

основоположников идеи выгорания является Х. Дж. Фрейденбергер, американский психиатр, работавший в альтернативной службе медицинской помощи. В 1974 году он описал феномен и дал ему название «burnout» для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами (пациентами) в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Другой основоположник идеи выгорания - К. Маслач, определила это понятие как синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, негативного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам. Первоначально под СЭВ подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности. Позже симптоматика данного синдрома существенно расширилась за счет психосоматического компонента. Исследователи все больше стали связывать синдром с психосоматическим самочувствием, относя его к состояниям предболезни. В настоящее время СЭВ входит в рубрику Международной классификации болезней (МКБ-10: Z73 - «Проблемы, связанные с трудностями поддержания нормального образа жизни»). Считается, что синдром эмоционального выгорания - истинный клинический синдром с невротическими особенностями, а не только усиление нормальной усталости от работы [44].

Наиболее известное значение понятие «стресс» получило в исследованиях Ганса Селье, посвященных общему адаптационному синдрому. При этом, следует отметить, что только в 1946 году Г. Селье начал систематически использовать термин «стресс» для общего адаптационного напряжения, поскольку ранее он использовался преимущественно для обозначения «нервно-психического» напряжения [32].

В рамках выбранного подхода Селье понимал стресс как общий адаптационный синдром, определяя его как неспецифический ответ

организма на любое предъявленное ему требование, независимо от специфики воздействия. Сущность стресса составляют неспецифические требования, предъявляемые воздействием как таковым.

Рассматривая стресс как негативное, разрушительное явление, Г. Селье выделил три стадии общего адаптационного синдрома:

1. Реакция тревоги и мобилизация имеющихся адаптационных возможностей.

2. Стадия сопротивляемости. На данной фазе реакция тревоги заменяется реакцией адаптации, направленной на возвращение к равновесию.

3. Стадия истощения. Поскольку сопротивление не может продолжаться постоянно, то необходимый для адаптации ресурс истощается, может наступить истощение.

Существует большое количество определений синдрома эмоционального выгорания (далее - СЭВ).

С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание - это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома - стадия истощения.

Теория Чернисса послужила основой для многих исследований. В частности, Р. Бурке и Е. Грингласс провели исследование среди учителей, завучей и директоров школ [32].

Согласно полученным результатам, к негативным изменениям установок приводят такие особенности рабочей среды педагогов как: неадекватная включенность и недостаточная автономность; рабочие перегрузки; низкая эффективность руководства; нечетко сформулированные цели.

Недостатком данной модели является то, что хотя она и охватывает большое количество аспектов, но при этом затрудняет выделение СЭВ в качестве самостоятельного теоретического конструкта.

К. Чернисс [69] определил синдром эмоционального выгорания как потерю мотивации в работе в ответ на чрезмерные обязательства,

неудовлетворенность, реализующуюся в психологическом уходе и эмоциональном истощении. Таким образом, в данном подходе СЭВ рассматривается через призму изменения установок и направленности личности. Чернисс, впрочем, не ограничился описанием СЭВ, но и предложил модель развития синдрома (рис. 1).



Рис 1. Модель эмоционального выгорания К. Чернисса

Другой, более разработанной моделью развития СЭВ, является концепция, предложенная К. Маслач и М. Ляйтером [32].

Так, К. Маслач установила, что на концептуальном уровне выгорание состоит из трех основных компонентов.

1. Эмоциональное истощение. Проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошённости, истощенности своих эмоциональных ресурсов.

2. Деперсонализация. Связана с возникновением равнодушного и даже негативного отношения к ученикам и коллегам. Контакты становятся формальными, безличными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое, однако, со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

3. Сниженная рабочая продуктивность. Последнее проявляется либо в тенденции к негативному оцениванию себя в профессиональном плане, либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, в стремлении снять с себя ответственность и переложить её на других.

К. Маслач также предложила модель развития СЭВ. Данная модель демонстрирует причинно-следственную динамику возникновения и проявления симптомов выгорания по времени (рис. 2).

Стрессогенные межличностные контакты с учениками, коллегами,
руководством

Эмоциональное истощение
Деперсонализация
Снижение стремления к достижениям

Рис. 2. Модель развития эмоционального выгорания по К. Маслач
 Сходные закономерности отмечает также В.В. Бойко, который одним из первых отечественных исследователей занимался проблемой эмоционального выгорания [9]. Бойко указывает, что эмоциональное выгорание приобретает в процессе жизнедеятельности человека. Этим выгорание отличается, например, от различных форм эмоциональной ригидности, обусловленной органическими причинами - свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями и т.п.

Динамика развития синдрома эмоционального выгорания, по В.В. Бойко, представляет собой последовательность трёх фаз, наглядно представленных на схеме (рисунок 3).



Рис. 3. Основные фазы развития синдрома эмоционального выгорания по В.В. Бойко

С точки зрения психологии, эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия (В.В.Бойко). Это приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. Н.В.Самоукина определяет профессиональное выгорание как 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. Таким образом, синдром эмоционального (профессионального) выгорания можно определить как синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Развитие синдрома носит стадийный характер. Так, у человека на начальной стадии выгорания проявляются умеренные, недолгие и случайные признаки этого процесса. Эти признаки и симптомы проявляются в легкой форме и выражаются, преимущественно, в заботе о себе, например, путем расслабления или организации перерыва в работе [6].

На второй стадии выгорания симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер, и труднее поддаются коррекции. Профессионал может чувствовать себя истощенным после хорошего сна и даже после выходных. Перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается уже через несколько дней после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели [54].

Признаки и симптомы третьей стадии выгорания являются хроническими [6]. Могут развиваться физические и психологические

проблемы типа язв и депрессии; попытки заботиться о себе, как правило, не приносят результата, а профессиональная помощь может не давать быстрого облегчения. Профессионал может подвергать сомнению ценность своей работы, профессии и жизни как таковой.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания развивается поэтапно и каждому этапу соответствуют определенные признаки, которые вызываются определенными факторами [7].

К. Маслач и С. Джексон определяют СЭВ как трёхмерный конструкт, включающий в себя: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация - тенденция развития негативного, бездушного отношения к раздражителям. Возрастает обезличенность и формальность контактов. Негативные установки, имеющие скрытый характер, могут начать проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое входит со временем наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редуцирование личных (персональных) достижений - снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличие к работе.

Наиболее популярная модель выгорания, разработанная К. Маслач и С. Джексон, описана В.В. Бойко, включает 3 группы симптомов, и

сопровожаются определенными эмоциональными, когнитивными и поведенческими реакциями.

Фаза «Тревожное напряжение». Нервное напряжение - этот запускающий механизм обнаруживается в четырех симптомах:

1) Переживание психотравмирующих обстоятельств: проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности.

2) Неудовлетворенность собой: проявляется в чувстве недовольства собой, избранной профессией, занимаемой должностью; развивается при невозможности конструктивно разрешить ситуацию.

3) Загнанность в клетку: проявляется в чувстве безысходности, остро переживается, когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно. Развивается при тщетных попытках устранить нажим психотравмирующих обстоятельств. Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика.

4) Тревога и депрессия: обнаруживается в тревожно-депрессивной симптоматике, касающейся профессиональной деятельности в особо осложненных обстоятельствах. Чувство неудовлетворенности деятельностью и собой порождает мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги.

Фаза «Тревожного напряжения» является предвестником и «запускающим механизмом» в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

Фаза «Резистенция» (сопротивление нарастающему стрессу). Формирование защиты на данной фазе проявляется в следующих симптомах выгорания.

1) Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

наблюдается в случаях, когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. То есть профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности; эмоциональный контакт устанавливается не со всеми субъектами, а по принципу «хочу - не хочу» - неадекватным или избирательным образом.

2) Эмоционально-нравственная дезориентация: проявляется в том, что у работника эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Не проявляя должного эмоционального отношения к своему подопечному (ученику, клиенту, покупателю и др.), он защищает свою стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания к субъекту, рационализируя свои поступки или проецируя вину на субъекта, вместо того чтобы адекватно признать свою вину. В эмоционально сложных ситуациях используются суждения: «Это не тот случай, чтобы переживать», «Таким людям нельзя сочувствовать».

3) Расширение сферы экономии эмоций: проявляется вне профессиональной деятельности - дома, в общении с приятелями и знакомыми. На работе специалист так устает от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что ему не хочется общаться даже с близкими.

4) Редукция профессиональных обязанностей: обнаруживается в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения.

Фаза «Истощение». Характеризуется более или менее выраженным

падением общего тонуса и ослабленностью нервной системы.

Эмоциональная защита становится неотъемлемым атрибутом личности.

Данная фаза также проявляется в ряде симптомов:

1) Эмоциональный дефицит: заявляет о себе в ощущении, что эмоционально профессионал уже не может помочь субъектам своей деятельности.

2) Эмоциональная отстраненность: работник почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его почти ничто не волнует, не вызывает эмоционального отклика: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства.

3) Личностная отстраненность, или деперсонализация: проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в сфере общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку - субъекту профессиональной деятельности.

4) Психосоматические и психовегетативные нарушения: обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия. Данный симптом обычно образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических и психических состояниях.

Таким образом, анализируя фазы развития синдрома, можно заметить определенную тенденцию: сильная зависимость от работы приводит к полному отчаянию, экзистенциальной пустоте.

В настоящее время исследователями выделено свыше 100 симптомов, помогающих определить начинающееся выгорание у работников: снижение мотивации к работе; резко возрастающая неудовлетворенность работой; потеря концентрации и увеличение ошибок; возрастающая небрежность во взаимодействии с клиентами; игнорирование требований к безопасности и

процедурам; ослабление стандартов выполнения работы; снижение ожиданий; нарушение крайних сроков работ и увеличение невыполненных обязательств; поиск оправданий вместо решений; конфликты на рабочем месте; хроническая усталость; раздражительность, нервозность, беспокойство; дистанцирование от клиентов и коллег; увеличение абсентеизма и др.

На развитие синдрома влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам, провоцирующим синдром, относят: хроническую напряженную психоэмоциональную деятельность, связанную с интенсивным общением и эмоциями; завышенные нормы контингента (например, учащихся в группе); нечеткую организацию и планирование деятельности; повышенную ответственность за исполняемые функции (за благополучие пациентов, учащихся, клиентов); неблагоприятную психологическую атмосферу профессиональной деятельности (конфликтность в системе «руководитель - подчиненный», «коллега - коллега», «учитель - ученик»); психологически трудный контингент (например, дети психологическими особенностями возраста; нарушители дисциплины). В результате воздействия данных факторов педагог прибегает к экономии эмоциональных ресурсов: старается «не обращать внимания», «беречь нервы», - то есть к эмоциональному игнорированию напряженных ситуаций.

К внутренним факторам, влияющим на развитие «эмоционального выгорания», относят склонность к эмоциональной ригидности. «Эмоциональное выгорание» возникает быстрее у тех, кто более эмоционально сдержан. Каждая напряжённая ситуация в профессиональной деятельности оставляет у таких людей глубокий след в душе, вызывает интенсивное сопереживание, бессонницу. Постепенно эмоциональные ресурсы истощаются, и возникает необходимость беречь их, прибегая к механизмам психологической защиты. У людей импульсивных,

эмоционально гибких, чувственных, отзывчивых развитие симптомов «выгорания» проходит медленнее. С другой стороны, синдром возникает у людей, воспринимающих обстоятельства профессиональной деятельности слишком эмоционально. Это часто свойственно молодым специалистам с повышенной ответственностью за исполняемые обязанности. Результатом такой деятельности является развитие следующих симптомов «выгорания»: чувства эмоционального истощения, изнеможения; негативного самовосприятия в профессиональном плане и заниженной самооценки; агрессивных чувств и т.д. Выгоранию наиболее подвержены те, кто реагирует на напряжённые ситуации агрессивно, несдержанно.

Факторы, инициирующие возникновение синдрома профессионального выгорания, группируются в две большие группы: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Группа организационных факторов включает в себя условия работы и материальной среды, социально-психологические условия деятельности профессионала; группа индивидуальных факторов включает в себя социально-демографические характеристики и личностные особенности профессионала. Также эти факторы называют внешними и внутренними, или организационными и личностными [73].

Некоторые авторы выделяли и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные. Так, Т.В. Форманюк [73] выделяет личностные, ролевые и организационные факторы.

Личностный фактор включает мотивацию, способы реагирования на стрессы и другие индивидуальные особенности. Выгоранию в большей степени подвержены «трудоголики», т.е. работающие с высокой самоотдачей и ответственностью, с установкой на постоянный рабочий процесс. Ролевой фактор связан с ролевой конфликтностью и ролевой неопределённостью. Под ролевым конфликтом понимается противоречие между функциями

работника, которые он выполняет. Организационный фактор включает характер профессиональных задач, стиль руководства, степень ответственности.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания представляет собой личностную деформацию вследствие эмоциональных затруднений или напряженных отношений в системе «человек-человек», развивающуюся во времени. Последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо-психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационно установочных) изменениях личности. Синдром включает три фазы: «тревожное напряжение», «резистенция», «истощение».

1.2 Проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы

Сегодня много говорится о проблеме «профессионального выгорания» педагогов начальной школы, а также о возможных мерах профилактики и борьбы с ней.

Стрессогенность заложена уже в самой природе труда педагога. По роду своей деятельности вовлеченным в длительное эмоционально сложное общение с людьми различных возрастов, социального положения и статуса, детьми, их родителями и администрацией учебных заведений, педагогам свойствен синдром «эмоционального выгорания». Причем по последним данным, данному синдрому подвержен почти каждый педагог (около 90% учителей средней школы). Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокой эмоциональной загруженностью. По степени напряженности нагрузка учителя сегодня в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций.

В современных условиях деятельность учителя буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, необходимость быть все время в «форме». Современным обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Педагог также в своей деятельности должен стремиться к успешному решению поставленных перед ним задач независимо от воздействующих на него негативных факторов, сохранять самообладание, оставаться для учеников, воспитанников примером в личностном плане, отвечать за сохранение физического и психического здоровья своих воспитанников. Поэтому многие стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. Но для поддержания соответствующего имиджа учитель должен иметь внутренние ресурсы. Плата за ответственность высока - нервное перенапряжение и эмоциональное истощение профессионала.

Исходя из сущности и содержания профессии, можно выделить ключевые черты личности, необходимые педагогу [77].

1. Интерес к жизни. Влияние этой личностной черты на содержание и характер работы педагога чрезвычайно сильное, и тем более сильное, что оно незаметно даже самому учителю. Интерес к жизни - условие работы с детством, это условие эффективного воспитания, так как воспитание непременно ориентированно на формирование способности быть счастливым, а в основе такой способности лежит принятие жизни как таковой в качестве великого дара природы.

2. Интерес к человеку как к таковому. Под ним подразумевается общее отношение к человеку. Когда внимание к разного рода личностным проявлениям «Я» человека связано с познанием человеческой души, с

уважением индивидуальности, с признанием права человека на особенности и несходство с другими людьми и когда в отношении к человеку сохраняется ценностная позиция вне зависимости от характеристик этого человека.

3. Интерес к культуре. В понятие культуры входит все, что возделывается человеком, все, что стало преобразованием природы.

4. Интерес к культуре у педагога начальной школы означает не только знание фактов мировой культуры, но и формирование у детей внимания к данным фактам, не только преобразование собственной жизни, но и приобщение детей к корректированию привычного содержания и хода жизни в согласии с достижениями мировой культуры, не только личное оценивание происходящего в культуре, но и целенаправленное приобщение детей к аналитической работе ума в оценивании культурных продвижений либо падений.

Однако необходимо отметить, что, в сочетании с конкретными условиями работы учителя, это порождает и ряд специфических трудностей профессии педагога.

Негативные стороны заключаются в следующем:

1. Сталкиваясь с трудностями, которые переживают другие дети, учитель также может испытывать негативные чувства - подавленность, переживание несправедливости, раздражения и гнева. Постоянная необходимость иметь дело с сильными эмоциональными переживаниями способствует формированию защитных механизмов, снижающих тяжесть переживания этих эмоций. Многие специалисты, длительное время проработавшие в этой области, теряют чувствительность к эмоционально-значимым переживаниям родителей и детей [43].

2. В зависимости от семейной и социальной среды, в которой воспитывается ребенок, возможна как позитивная, так и негативная установка на общение с учителем. В последнем случае дети «проверяют» отношение к

себе, ведя себя агрессивно в ответ на «хорошее отношение», манипулируют. Это истощает специалистов, они чувствуют себя неуспешными, начинают считать детей «неблагодарными», постепенно привыкают не привязываться к детям, не включаться в их ситуации и проблемы [29].

3. Результаты работы с детьми проявляются спустя отдаленное время и могут быть неконкретны, а затраты на эту работу велики. Ребенок взрослеет, его дальнейшая судьба часто неизвестна педагогу. Эффективность работы, зависит от различных людей и обстоятельств, иногда конкретному учителю очень трудно понять значимость своего вклада в жизнь ребенка. Кроме того, решение большинства длительно формирующихся проблем требует продолжительного времени [43, 18].

4. В настоящее время труд учителя достаточно низко оплачивается, что не позволяет в достаточной мере обеспечить себе и своей семье нормальное существование, и, самое главное, оставляет очень ограниченные возможности для переключения и отдыха. Рабочий день не всегда нормирован и часто перегружен, личное смешивается с рабочим, что приводит к проблемам в организации собственной жизни [28].

5. Большая загруженность на работе и недостаточные материальные ресурсы предоставляют ограниченные возможности для профессионального роста, посещения обучающих семинаров и тренингов. Накапливаются личные проблемы, неизбежно возникающие в работе с эмоционально травмирующими ситуациями. В результате у специалиста снижается энтузиазм, появляется ощущение, что ничего нельзя изменить, что ребенок «испорчен», «лживый», «потребитель», возникает стремление обвинять детей и родителей, администрацию и государство в целом, искать простые объяснения трудностям, возникающим в контакте с ребенком [28].

Кроме того, профессия учителя сегодня вытесняется в сферу малооплачиваемых, занимая нишу экономически малопрестижных

профессий. В сфере образования достаточно отчетливо обнаруживается тенденция старения кадров. Исследование показало, что для учителей со стажем работы более 20 лет характерно резкое снижение всех показателей эмоциональной устойчивости, т.е. через 20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступают «педагогические кризисы», «истощение», «профессиональное выгорание». По мере увеличения стажа работы и возраста педагогов начальной школы, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегето-сосудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога начальной школы подвергается серьезной опасности.

Результаты проведенных современными учеными исследований показывают, что: 62% педагогов - постоянно испытывают психологический дискомфорт при выполнении профессиональных обязанностей; 85% - подвержены устойчивым стрессам; 33% - страдают заболеваниями нервной системы; 85% женщин-учителей считают, что их профессиональная деятельность неудовлетворительно влияет на семейные отношения.

Обобщая исследования в данной области, можно выделить две группы факторов, оказывающих влияние на возникновение синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы образовательных учреждений. К внешним факторам, провоцирующим выгорание, можно отнести:

1. Условия работы. Для профессии учителя в настоящее время характерно: повышение нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, высокая продолжительность рабочего дня.

Например, средняя величина рабочей недели учителя является стабильно высокой, также можно отметить низкую оплату труда, не

обеспечивающая нормального существования: недостаточное денежное или моральное вознаграждение, сверхурочную работу и повышение нагрузки, о чем уже упоминалось выше [28].

2. Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с учащимися, их количество, степень глубины контакта. В профессии педагога большое количество учащихся в классе может привести к недостатку элементарного контроля, что будет являться главным фактором, способствующим появлению выгорания. При этом педагогам в настоящее время зачастую приходится иметь дело с детьми из социально-неблагополучных семей, что также способствует возникновению выгорания. Наиболее это заметно при работе с классами коррекции, где при максимальном вложенном усилии со стороны педагога, результат может оказаться невысоким. При этом отмечается, что любая критическая ситуация с учеником, независимо от ее специфики, является тяжким бременем для педагога, отрицательно воздействуя на него и приводя, в конечном итоге, к выгоранию [29].

3. Социально-психологические условия. Атмосфера в коллективе учащихся и их отношение к учителю и учебному процессу могут провоцировать возникновение выгорания у педагогов. В частности, отмечается, что апатия учеников и неблагоприятная атмосфера в классе вызывают у учителей выгорание. Учителя, характеризующиеся наличием опекающей идеологии во взаимоотношениях с учениками, а также не использующие репрессивную и ситуационную тактики, демонстрируют высокий уровень выгорания [42].

К внутренним факторам относят:

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

ситуации;

2. Ролевой и личностный факторы (индивидуальные): тяжелые заболевания и/или смерть близких, материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствие нормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого домочадцами. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Динамика развития выгорания - процесс сугубо индивидуальный, но как отмечает Н.Е.Водопьянова, выгорание заразно, оно подобно инфекционной болезни. Педагоги, подверженные этому процессу, могут быстро превратить целую группу в собрание «выгоревших».

Из всего вышесказанного, можно предположить, что синдром профессионального выгорания, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога начальной школы, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает влияние и на характер профессионального общения учителя с учениками. При этом прослеживаются факты потери интереса к ученику как к личности, неприятие его таким, какой он есть. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость). На фоне снижения психического тонуса происходит снижение качества образовательного процесса и потеря интереса к своей деятельности, которая превращается для педагога в тяжелую трудовую повинность. Известно, что у авторитарных педагогов (воспитателей, учителей начальных классов) дети болеют чаще. Причина имеет психосоматическую природу: утомленный психологическим давлением детский организм заболевает, предоставляя тем самым возможность ребенку

передохнуть.

Определяя синдром профессионального выгорания педагога начальной школы, рассмотрим проявления вышеназванных компонентов и их влияние на личность ученика:

- Эмоциональное истощение. Эмоциональность учителя - важнейший фактор воздействия и взаимодействия в учебно-воспитательной работе; она мобилизует учащихся, побуждает их к действиям, активизирует их интеллектуальную активность. Соответственно, ученики «выгоревшего» педагога будут испытывать трудности в формировании опыта эмоционального реагирования. Поскольку эмпатия является аффективным «пониманием» другого человека, такие ученики не смогут откликнуться на проблемы других людей или осознать, как они будут восприниматься партнерами по общению. Для учеников «выгоревшего» педагога характерна затрудненность в развитии эмпатии и рефлексии, что неизбежно приведет к низкому уровню развития коммуникативных навыков.

Эмоции выступают регуляторами познавательной деятельности. Поэтому у детей с низким уровнем развития навыков эмоционального реагирования неизбежно будет страдать процесс приема и трансляции учебного материала. Как следствие, у детей развивается негативное восприятие себя со стороны учителя, что в свою очередь затрудняет формирование адекватной самооценки и вызывает нарушения нормативного поведения. Негативное оценивание педагогом результатов работы ученика в итоге ведет к снижению мотивации учебной деятельности.

- Деперсонализация - негативное отношение к человеку, отрицательное, циничное либо безразличное восприятие его, развивается как защита от подавляющих эмоциональных состояний вследствие обращения с учеником как с объектом профессионального воздействия. Для «выгоревшего» педагога характерно превалирование негативных оценок в

восприятию своих учеников.

- Отмечается еще одна особенность «выгоревшего» педагога - слабая мотивация эмоциональной отдачи в работе. Специалист сферы «человек - человек» не считает необходимым или почему-либо не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. «Выгоревший» педагог стремится облегчить или сократить те свои обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Происходит полная или частичная утрата интереса к ребенку. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций. Учитель, подверженный синдрому «выгорания», стремится подменить субъект-субъектное взаимодействие с учеником на субъект-объектное.

- Редукция профессиональных достижений проявляется в переживании некомпетентности и неуспешности своей деятельности, т. е. для «выгоревшего» педагога характерна низкая профессиональная самооценка. Педагоги с низкой самооценкой неадекватно воспринимают себя и окружающих, обладают чувством повышенной тревожности, что негативно сказывается на педагогическом процессе. Любые нестандартные ситуации приводят учителя к неадекватным оценкам воспитанников, способствуют формированию у него таких личностных черт, как пассивность, безынициативность, чувство собственной профессиональной непригодности. Негативная Я-концепция, низкая самооценка, неуверенность в себе, постоянная эмоциональная напряжённость, особенно заметные у молодых педагогов преобладают у большинства современных педагогов. Поэтому важным условием здоровья детей является психологическое здоровье педагога. Таким образом, педагоги довольно часто сталкиваются с проблемой профессионального выгорания.

Среди факторов, приводящих к профессиональной деформации можно выделить следующие:

- профессия педагога относится к публичным профессиям, то есть педагог ежедневно общается с огромным количеством людей (детей, родителей, коллег), что требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение, которое может привести к «выгоранию».

- работа педагога сопряжена с огромной физической и эмоциональной нагрузкой, с противоречивыми мыслями и чувствами, сомнениями и отчаянием, что приводит к истощению эмоциональных ресурсов и, как следствие, к возникновению стрессовых состояний.

- педагоги часто не испытывают удовлетворение от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом. И как следствие - низкая степень социальной адаптации у педагогов: повышенная тревожность, неуверенность в себе, эмоциональная неустойчивость и т. д.

- педагоги вынуждены постоянно повышать свой профессионализм, быть в курсе инновационных технологий, чтобы соответствовать предъявляемым к ним аттестационным требованиям, что, в свою очередь, ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам.

Как видно, данные трудности возникают в столкновении между необходимостью и стремлением к профессиональному и личностному развитию с одной стороны, и невозможность реализовать их вследствие недостатка поддержки и неблагоприятных условий.

Следует отметить, что выгорание очень «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, «негативистами» и пессимистами; и они, взаимодействуя на работе с другими людьми, могут быстро превратить целый коллектив в собрание «выгорающих». Поэтому своевременная оценка и профилактика профессионального эмоционального выгорания позволит предотвратить или оказать психотерапевтическую помощь эмоционально-

выгорающему работнику.

2 Экспериментальное изучение профессионального выгорания у педагогов начальной школы

2.1 Организация, методы и методики исследования

Цель исследования: определить уровень эмоционального выгорания педагогов начальных классов общеобразовательного учреждения в процессе профессиональной деятельности.

Задача исследования: выявить признаки профессионального выгорания у педагогов начальных классов разного возраста и стажа.

Для достижения поставленной цели и задач исследовались: уровень сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы; зависимость синдрома эмоционального выгорания от возраста и стажа педагогов начальной школы.

Гипотеза: синдром эмоционального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога начальной школы и зависит от возраста и стажа.

Исследование проводилось на базе МБОУ СОШ №13 и МБОУ СОШ №16 города Красноярск. В школах большое внимание уделяется становлению грамотной профессиональной позиции учителя, способного решать все задачи современной школы. Это особенно актуально, так как происходит естественное обновление педагогического коллектива. Приходят новые люди: за два последних года пришло 7 человек из них 4 молодых специалиста. Однако общая проблема образовательных учреждений - старение педагогических кадров, сохраняется и в школах №13 и №16 (каждый четвертый учитель пенсионер).

Психодиагностические методики были выбраны на основе комплексного подхода к рассмотрению синдрома эмоционального выгорания.

Перед диагностикой педагоги были осведомлены о феномене «выгорания», его фазах и симптомах. Выяснилось, что половина из них плохо осведомлены о

признаках и причинах выгорания. На вопрос «Как вы думаете, что такое эмоциональное выгорание?»: 50% педагогов дали достаточно полные и правильные ответы, однако остальные 50% не смогли дать определение эмоционального выгорания. На вопрос «В чем проявляется эмоциональное выгорание?» - 43,75% опрошенных не смогли ответить, а на вопрос «Касается ли эта проблема Вас?» ответили утвердительно 37,5% респондентов, 18,75% ответили отрицательно, 25% считают, что эта проблема касается их не всегда, а 18,75% не ответили на данный вопрос.

Успех реализации реформы школы в значительной степени зависит от мастерства учителя, от максимального и полного проявления им своих возможностей и способностей. Внимание к отношению конкретного учителя к своей работе и поставило перед нами следующую цель и задачи:

Цель: исследование синдрома профессионального выгорания педагогов начальной школы в зависимости от стажа работы.

Задачи:

1. Диагностика синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы;
2. Анкетирование, с целью выявления влияния времени работы на развитие синдрома профессионального выгорания;
3. Анализ влияния времени работы на развитие синдрома профессионального выгорания педагогов.

Гипотеза: синдром эмоционального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога начальной школы;

В ходе проведения исследования использовались следующие методы:

1. Беседа и анкетирование - с их помощью была получена социально-демографическая информация о педагогах начальной школы образовательного учреждения.
2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.
3. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К.

Маслач).

4. Методика изучения синдрома эмоционального выгорания В. Бойко - уровень развития эмоционального выгорания [70].

Можно предположить, что каждая характеристика в этом перечне является основой, на которой развивается последующие явления.

В эксперименте участвовали 20 учителей начальных школ МБОУ СОШ №13 и МБОУ СОШ №16 города Красноярска.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Описание методики. Согласно предложенной В.В. Бойко модели развития выгорания, методика выявляет фазы развития стресса - «напряжение», «резистенция» и «истощение».

Каждая фаза описывает определенный круг явлений: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям можно правомерно судить о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени.

Ниже даны подробные описания каждой из фаз и симптомов.

I Фаза напряжения - является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптомы «переживания психотравмирующих обстоятельств». Проявляются как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптомы неудовлетворенности собой. В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» - энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптомы «загнанности в клетку». Возникают не во всех случаях, хотя являются логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности. Мы пытаемся что-либо сделать, сосредотачиваем все свои возможности - психические ресурсы: мышление, установки, смыслы, планы, цели. И если не находим выхода, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптомы «тревоги и депрессии». Симптомы «загнанности в клетку» могут перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Эти симптомы являются крайней точкой в формировании I фазы «напряжения» при развитии эмоционального выгорания.

I Фаза «резистенции» - вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование В первом случае речь идет о полезном навыке взаимодействия с деловыми партнерами - подключать эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. При необходимости профессионал способен отнестись к подопечному или клиенту более

эмоционально, с искренним сочувствием. Такой режим общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

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

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с деловым партнером. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться», «она еще и на шею сядет» и т.п.

Подобные мысли и оценки говорят о том, что нравственные чувства социального работника остаются в стороне. Врач, социальный работник, учитель не имеет морального права делить подопечных на «хороших» и «плохих», на достойных и недостойных уважения. Истинный профессионализм - безоценочное отношение к людям, уважение к личности, какой бы она ни была, и выполнение своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности - дома, в общении с друзьями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до

того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Подопечных обделяют элементарным вниманием.

I Фаза истощения - характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

1. Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он не может помогать своим клиентам, подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это не что иное, как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

2. Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В других сферах он живет полнокровными эмоциями.

3. Реагирование без чувств и эмоций - наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения.

Подопечный может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

4. Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации.

Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности.

Метаастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...», «взять бы автомат и всех.». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная работа с людьми.

5. Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений. Если с нравственностью у человека все нормально, он не может себе позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать - могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о трудных больных, подопечных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний

Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания".

Процедура проведения и инструкция. «Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет».

Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете». (Приложение 1)

Определение выраженности симптомов.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - несложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

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

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы, и в какой фазе их наибольшее число.

Определение форсированности фаз развития стресса.

В каждой из фаз оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;

- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования;

- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач).

Опросник "Профессиональное (эмоциональное) выгорание" был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики "эмоционального истощения", "деперсонализации" и "профессиональных достижений".

Цель - изучение особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания. Методика предназначена для диагностики эмоционального истощения, деперсонализации и профессиональных достижений. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие - по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

Инструкция: Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 - «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 - «ежедневно». Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства. (Приложение 2)

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

Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности. Например,

некоторую степень эмоционального истощения можно считать нормальным возрастным изменением, а определенный уровень деперсонализации - необходимый механизм психологической защиты для целого ряда социальных (или коммуникативных) профессий в процессе профессиональной адаптации. При анализе индивидуальных показателей по шкале "профессиональная эффективность" следует учитывать возраст и этап становления человека в профессии. Начальный период профессиональной адаптации неизбежно связан с осознанием молодым специалистом некоторой недостаточности своих знаний и умений требованиям практической деятельности. Это, естественно, обуславливает определенную напряженность (психологический стресс) в рабочих ситуациях профессиональной деятельности. Если подобное явление не учитывать, можно ошибочно интерпретировать у начинающих специалистов низкие баллы по шкале "персональные достижения" как симптомы выгорания. У сформировавшихся специалистов на этапе зрелости и поздней зрелости низкие баллы по шкале "профессиональная эффективность" часто свидетельствуют о сниженной самооценке значимости действительно достигнутых результатов и вторичном снижении продуктивности из-за изменения отношения к работе. Таким образом, при исследовании динамики выгорания необходимо брать в расчет как конкретные значения по всем трем субшкалам, так и их взаимосвязь. Взаимосвязь и взаимовлияние факторов выгорания определяют динамику процесса его развития. Ниже представлены средневозрастные и зависящие от стажа значения по российской выборке, позволяющие определить персональные характеристики выгорания (таб.1, таб.2).

| Эмоцио | | Профессио | | Уровень |
|--------|--|-----------|--|---------|
|--------|--|-----------|--|---------|

| Стаж | Эмоциональное истощение | Цинизм | Профессиональная успешность | Критерий | Уровень значимости |
|-------|-------------------------|--------|-----------------------------|----------------------|--------------------|
| 0,5-3 | 20,96 | 6,91 | 28,23 | t-критерий Стьюдента | p > 0,05 |
| 4-10 | 19,24 | 7,19 | 28,57 | t-критерий Стьюдента | p > 0,05 |
| 10-20 | 20,74 | 8,21 | 30,19 | t-критерий Стьюдента | p > 0,05 |
| >20 | 19,78 | 8,22 | 29,44 | t-критерий Стьюдента | p > 0,05 |

Таблица 2 - Показатели выгорания в зависимости от стажа работы

2.2 Результаты исследования и их анализ

На основе полученных результатов беседы и анкетного опроса, мы проанализировали социально-демографические параметры респондентов: в исследовании приняли участие 20 педагогов; все исследуемые педагоги - женщины от 22 до 63 лет; средний возраст 41,1 лет; в браке состоит 58,5%; образование высшее - 45%, незаконченное высшее - 9%, среднее профессиональное - 37%, другое - 9%.

Педагоги, принявшие участие в исследовании, имеют различный профессиональный стаж и возрастом, которые мы условно разделили:

по критерию стажа работы на 3 подгруппы: до 10 лет, 11-20 лет и 21-30 лет трудового стажа;

в соответствии с возрастным критерием на 4 подгруппы: 22-29 лет, 30-39 лет, 40-49 лет и 50 лет и старше.

| № испытуемого | Фаза «напряжения» | Фаза «резистенция» | Фаза «истощения» |
|------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|
| 1 | 22 | 61 | 34 |
| 2 | 17 | 35 | 18 |
| 3 | 19 | 38 | 26 |
| 4 | 42 | 26 | 55 |
| 5 | 20 | 11 | 9 |
| 6 | 33 | 59 | 26 |
| 7 | 12 | 28 | 56 |
| 8 | 28 | 17 | 49 |
| 9 | 19 | 55 | 28 |
| 10 | 21 | 60 | 31 |
| 11 | 17 | 20 | 40 |
| 12 | 20 | 31 | 50 |
| 13 | 18 | 25 | 54 |
| 14 | 22 | 57 | 30 |
| 15 | 15 | 19 | 29 |
| 16 | 24 | 11 | 35 |
| 17 | 32 | 62 | 20 |
| 18 | 14 | 26 | 53 |
| 19 | 20 | 57 | 34 |
| 20 | 19 | 17 | 49 |

Таблица 3 - Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

После прохождения теста по методике В.Бойко, были получены следующие результаты, которые можно увидеть выше в таблице 3.

В таблице 3 цифры, выделенные жирным шрифтом, указывают на то, что у данных испытуемых сформировалась определенная фаза эмоционального выгорания. Таких педагогов получилось 14 человек - они эмоционально выгорели. Так, испытуемые под номерами 1, 6, 9, 10, 14, 17, 19 (7 человек - 35 % от общего числа испытуемых) испытывают резистенцию; испытуемые под номерами 4, 7, 8, 12, 13, 18, 20 (7 человек - 35% от общего

числа испытуемых) испытывают истощение. В таблице мы также можем наблюдать, что у испытуемых под номерами 2, 3, 5, 11, 15, 16 (6 человек - 30% от общего числа испытуемых) по всем фазам эмоционального выгорания наблюдаются низкие показатели.

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания у педагогов по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач) представлены в таблице 4.

| | «Эмоциональное истощение» кол-во человек (% от группы) | | | «Деперсонализация» кол-во человек (% от группы) | | | «Редукция личных достижений» кол-во человек (% от группы) | | |
|--------------------------|--|------------------|-----------------|---|------------------|-----------------|---|------------------|-----------------|
| | Высокое значение | Среднее значение | Низкое значение | Высокое значение | Среднее значение | Низкое значение | Высокое значение | Среднее значение | Низкое значение |
| Контрольная группа | 5 (50%) | 1 (10%) | 4 (40%) | 5 (50%) | 2 (20%) | 3 (30%) | | | 10 (100%) |
| Экспериментальная группа | 7 (70%) | 2 (20%) | 1 (10%) | 7 (70%) | 2 (20%) | 1 (10%) | 6 (60%) | 3 (30%) | 1 (10%) |

Таблица 4 - Результаты диагностики риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач)

Анализируя результаты, представленные в таблице 4, мы можем констатировать, что среди педагогов низкие значения по шкале «Эмоциональное истощение» выявлены у 40% педагогов. Они мобилизуют учащегося, побуждают их к действиям, активизируют их интеллектуальную активность. В данной группе испытуемых, по шкале «Деперсонализация» у 30%, педагогов выявлен низкий уровень. Это свидетельствует о том, что у них проявляется негативное отношение к человеку, отрицательное, циничное либо безразличное восприятие человека, развивается защита от подавляющих эмоциональных состояний, вследствие педагог обращается с

учащимся, как с объектом профессионального воздействия. По шкале «Редукция личных достижений» у всех испытуемых выявлены низкие показатели. Это говорит о том, что у данной группы педагогов различные стороны «выгорания» не выражены и профессиональное выгорание находится на низком уровне.

Анализ результатов, полученных в ходе диагностики педагогов экспериментальной группы, показывает, что у 70% педагогов данной группы выявлены высокие значения по шкале «Эмоциональное истощение» и у такого же количества педагогов также выявлен высокий показатель по шкале «Деперсонализация». Это свидетельствует о том, что у таких педагогов ярко выражены различные стороны «выгорания». Высокие показатели у 60% педагогов контрольной свидетельствуют о том, что у педагогов данной группы выявлено профессиональное выгорание. В связи с полученными нами результатами мы разработали и реализовали программу профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой» для педагогов, уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания которых высокий.

Далее, с целью выявления зависимости синдрома эмоционального выгорания от возраста и стажа, педагогам предложено заполнить анкету. Согласно полученным данным, нами выявлены различия между учителями старшего поколения от 40 до 49 лет и от 50 лет и старше, при этом у сорокалетних респондентов более выражены такие симптомы как «переживания психотравмирующих обстоятельств» и «неудовлетворенности собой», а также в целом фаза «напряжения» и симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», который у этой части выборки также выражен в значимо большей степени, чем у молодых педагогов (20-29 лет). Кроме того, этот же симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» в большей степени выражен у педагогов 30-39 лет, чем у наиболее старших коллег (50 лет и более), также между этими выборками обнаружены

значимые различия в значении симптомов «неудовлетворенности собой» и «редукции профессиональных обязанностей», последний симптом также более выражен у тридцатилетних учителей, чем у их сорокалетних коллег. Так же отметим, что наиболее низкие значения выраженности симптомов и фаз профессионального выгорания отмечены у наиболее молодых (20-29 лет) и старших (50 лет и более) подгрупп нашей выборки. А наибольшие значения этих параметров в большинстве случаев отмечаются у педагогов в возрасте 30-39 лет, исключения составляют только такие симптомы, как симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», «расширения сферы экономии эмоций», «личностной отстраненности или деперсонализации» и «психосоматических и психовегетативных нарушений».

Относительно критерия стажа работы все значимые различия характеризуются большей степенью выраженности симптома или фазы эмоционального выгорания у педагогов со стажем работы 11-20 лет. Так, учителя, имеющие трудовой стаж 11 -20 лет, характеризуются большим значением статистических показателей, чем молодые педагоги, работающие менее 10 лет и более опытные коллеги (стаж работы 21-30 лет), таких симптомов как «неудовлетворенности собой», «загнанности в клетку», а также фазы «напряжения» в целом. Также значимые различия выявлены между молодыми педагогами и учителями, имеющими трудовой стаж 11 -20 лет в отношении симптомов «эмоционально-нравственной дезориентации» и «эмоционального дефицита» и между учителями со стажем работы 11-20 лет и от 21 до 30 по выраженности симптома «личностной отстраненности, или деперсонализации» и фазы «истощения», во всех случаях степень выраженности исследуемых параметров педагогов со стажем работы 11-20 лет была значимо выше.

Группа педагогов со стажем работы от пяти до десяти лет имеет относительно низкие показатели по всем фазам развития синдрома. Причиной формирования синдрома эмоционального выгорания у

небольшого количества педагогов в данной группе может являться то, что в данный возрастной период у профессионала меняются мотивы его деятельности, средства их реализации, происходит переоценка ценностей. Также возможной причиной выгорания, может быть то, что 4% педагогов, входящих в данную группу, не состоят в браке и не имеют детей. А, так как, в этом возрасте человек стремится к определённой стабильности в жизни, то неудачные попытки создать семью могут также являться одной из предпосылок выгорания.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что стаж работы в большей степени определяет эмоциональное выгорание педагога, чем его возраст. Однако эта зависимость не прямолинейная, поскольку наиболее высокие показатели синдрома эмоционального выгорания отмечены не у более опытных и старших учителей, а у тех, чей возраст находится в промежутке 30-50 лет и чей трудовой стаж 11-20 лет. То есть эта группа педагогических работников находится в зоне особого риска в отношении развития различных деструкций и профессиональных деформаций как последствий профессионального выгорания. Можно предположить, что это связано с особенностями возраста, а именно с частично совпадающим с этим возрастом «кризисом середины жизни», нагрузки, связанные с наличием собственной семьи и детей, «педагогический криз», то есть спад профессиональной деятельности после 10-15 лет работы. Примерно в этом возрасте человек в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, оценивает свои профессиональные достижения в виде статуса, должности, повышения заработной платы и др. В связи с этим начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворённость трудом, переутомление. И, возможно, это может быть одной из предпосылок формирования синдрома эмоционального выгорания.

Анализируя социально-демографические характеристики данной группы педагогов, можно предположить, что в значительной мере на

формирование у них синдрома эмоционального выгорания повлияло семейное положение. Из 16% педагогов, вошедших в эту группу, 8% педагогов, имеют детей в возрасте от 10-ти до 12 лет, который характеризуется как завершение младшего школьного периода и начало подросткового. И остальные 8% педагогов имеют детей подросткового возраста от 15-ти до 17 лет. Это возраст, когда у детей возникают собственные проблемы: первая любовь, профессиональное и личностное самоопределение, которые естественным образом волнуют не только самих детей, но и их родителей. Следовательно, проблемы на работе и дома, в совокупности, могут вызывать психическое напряжение личности профессионала, и, возможно, являются одним из факторов формирования у него эмоционального выгорания. Однако после прохождения этого сложного периода профессиональной деятельности ситуация улучшается, что может быть связано с постепенным освоением родительской дистанции с выросшими детьми, которое приводит к обновлению переживаний, чувству полноты жизни и причастности ко всем ее проявлениям в более позднем возрасте.

Следовательно, выраженность фаз синдрома эмоционального выгорания носит не монотонный возрастающий характер, а существует определенная закономерность его проявления, зависящая от возрастных и профессиональных кризисов педагога.

Имеются сложные взаимоотношения между степенью выгорания, возрастом, стажем и степенью удовлетворенности профессиональным ростом. По некоторым данным, профессиональный рост, обеспечивающий человеку повышение его социального статуса, уменьшает степень выгорания. В этих случаях с определенного момента может появиться отрицательная корреляция между стажем и выгоранием: чем больше первый, тем меньше второе. В случае неудовлетворенности карьерным ростом профессиональный стаж способствует выгоранию работников.

Влияние возраста на эффект выгорания неоднозначно. В некоторых исследованиях обнаружена предрасположенность к выгоранию лиц не только старшего, но и молодого возраста. В отдельных случаях состояние последних объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто не соответствующей их ожиданиям относительно профессиональной деятельности.

Положительная корреляция выгорания с возрастом, которую показывают некоторые исследования, обусловлена его (возраста) соответствием профессиональному стажу. Однако если речь идет о рубеже 45-50 лет, то возраст начинает оказывать самостоятельное влияние, в результате чего прямая связь превращается нередко в обратную. Появление отрицательной корреляции объясняется возрастной переоценкой ценностей и видоизменением в ходе личностного роста иерархии мотивов.

Гипотеза, выдвинутая в начале исследования о том, что существует определенная закономерность проявления синдрома эмоционального выгорания, зависящая от возрастных и профессиональных кризисов педагога - нашла своё подтверждение.

3 Профилактика синдрома профессионального выгорания у педагогов начальной школы

3.1 Рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания

«Эмоциональное выгорание» не является неизбежным, должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение. При рассмотрении данной проблемы становится актуальной организация непрерывного, систематического психолого-педагогического сопровождения деятельности педагога с целью профилактики и преодоления синдрома профессионального выгорания.

Сопровождение - это комплексный процесс, направленный на обеспечение условий для оптимальной самореализации в профессии, на профилактику и коррекцию деструкции, синдрома выгорания, адаптацию в быстро меняющихся условиях педагогической деятельности. В основе данного процесса должен лежать личностно ориентированный подход, в контексте которого педагог рассматривается как целостная личность, индивидуальность. В соответствии с этим сопровождение должно быть направлено на создание для каждого педагога индивидуального профессионального маршрута, внутри которого разрешаются функции: полноценная адаптация, содействие в становлении индивидуального стиля педагогической деятельности, профилактика профессиональных деструкций, деформаций и синдрома эмоционального сгорания, помощь в достижении профессионального мастерства и развитии личностно-профессиональных качеств и т.д.

Результатом психологического сопровождения является

профессиональное развитие, реализация личного потенциала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворение своим трудом. От того, насколько «здоров» и личностно профессионально развит педагог, зависит качество обученности и развитости подрастающего поколения. Именно поэтому организация систематического психолого-педагогического сопровождения профессионального развития педагогов (с учетом раскрытия факторов синдрома профессионального выгорания) крайне необходима. Управление стрессом в профессиональной деятельности педагогов и профилактика профессионального выгорания может быть только тогда эффективной и успешной, когда она строится на системном подходе, предполагающем комплекс действий. Возможен следующий поэтапный сценарий профилактики профессионального выгорания педагогических работников:

1 этап - диагностико-информационный. Включает: оценку и самооценку уровня стрессоустойчивости педагога с использованием надежных и апробированных методик; информирование об актуальном уровне стресса педагога, симптомах, причинах.

2 этап - осознательный, включает: осознание и принятие педагогами своих областей развития в плане управления стрессом; создание мотивации на изменения; выход на понимание взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики, проблему профессионального долголетия, необходимость преодоления страхов (быть неудачной, ошибки, критики, собственного несовершенства и др.).

3 этап - развивающий, включает: накопление ресурсов для изменений; обучение навыкам психосаморегуляции; управленческие решения на уровне образовательного учреждения; создание в коллективе поддерживающей атмосферы.

Важно помнить: сотрудники, склонные к эмоциональному «выгоранию», обычно самые творческие, эмоциональные и инициативные. И

если администрация заинтересована в закреплении квалифицированных и проверенных кадров, нужно поддерживать их в работоспособном состоянии.

Таким образом, эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, предполагающий моральное опустошение и профессиональную деформацию личности педагога, проявляющуюся негативными ее изменениями в поведении, мышлении, чувствах и здоровье.

Педагоги, по роду своей деятельности, подвергаются воздействию различных неблагоприятных факторов рабочей среды и самого трудового процесса (ответственность за учащихся, повышенные требования к профессиональной компетенции, самоотдаче, большое количество контактов с разными людьми и др.).

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. В условиях происходящих изменений все более высокие требования предъявляются не только к профессиональным знаниям, умениям и навыкам учителя, но и к уровню его личностного саморазвития, его психологического самочувствия.

В процессе профессиональной деятельности педагог общается с учениками, родителями, коллегами. Профессиональное общение учителя характеризуется следующими факторами:

- протяженностью во времени;
- результаты совместной работы;
- эмоциональной насыщенностью, интенсивностью.

По общему признанию отечественных специалистов, педагогическая деятельность - это одна из наиболее деформирующих личность человека профессиональная деятельность. Сложившийся комплекс экономических

проблем, недостаточная техническая оснащенность школ и др., а также социально-психологических, связанных с падением престижа педагогической профессии, делают труд учителя в нашей стране чрезвычайно эмоционально напряженным. Подобные профессиональные деформации характера начинают мешать педагогу в работе, затрудняют его общение в кругу близких и друзей.

Также мы находим подтверждение тому, что с увеличением педагогического стажа работы у учителей общеобразовательных школ снижаются показатели психического и физического здоровья. Кроме того, была установлена зависимость продолжительности работы педагога с детьми и появления у него такого вида профессиональной деформации как «синдром эмоционального сгорания».

Эти факторы оказывают зачастую разрушительное воздействие на эмоциональную сферу педагога. У него резко возрастает количество аффективных расстройств, появляется состояние неудовлетворенности собой и своей жизнью, трудности установления теплых, доверительных контактов с учениками, коллегами, окружающими людьми. Эти симптомы отрицательно сказываются на всей профессиональной деятельности учителя, ухудшаются результаты его работы, снижается уровень удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Таким образом, происходит изменение в мотивационной сфере педагога и развивается синдром эмоционального сгорания.

Эта проблема представляется еще более важной в контексте того, что на сегодняшний момент основной кадровый состав школ включает в себя педагогов, чей стаж работы составляет 15 лет и выше. Таким образом, поиск эффективных мер, направленных на предупреждение наступления у них синдрома эмоционального выгорания становится одной из актуальнейших задач для школы.

Одним из основных факторов, провоцирующих профессиональное

выгорание педагогов, является большая часовая нагрузка и одновременное ведение классного руководства. Стаж педагогической работы не оказывает такого влияния, ибо данные исследований показывают, что выгорание при большой часовой нагрузке возникает и у молодых специалистов, а у учителей с 25-летним стажем его может не быть вовсе, или оно проявляет себя в виде отдельного симптома. Интровертированность характера, замкнутость и застенчивость, не согласующаяся с требованиями профессии, так же приводит выгоранию.

В данной ситуации особенно важным становится осуществление мер, направленных на предупреждение или устранение эмоциональных перегрузок педагогов.

Следствием развития синдрома профессионального выгорания являются различные нарушения, затрагивающие разные грани трудового процесса - профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение. В связи с этим, особую актуальность приобретает вопрос об организации психологической профилактики синдрома профессионального выгорания. Особенно это важно для молодых сотрудников, так как большинство из них ощущают нехватку практического опыта работы, от чего возникает ощущение некомпетентности. В связи с этим, необходима их специальная подготовка к возможной эмоциональной перегрузке, формирование у них соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для минимизации и преодоления эмоциональных трудностей профессии.

В психопрофилактической работе можно выделить два важных направления.

Первое состоит в профилактике психотравмирующих факторов, постоянно сопровождающих человека в его жизни и труде (изменение обстановки, условий жизни и труда, выполнение нестандартных социальных ролей, включенность в экстремальные ситуации, истощение психического

ресурса и т.п.), или, другими словами, организационное направление психологической профилактики.

Второе заключается в психологической профилактике возможных отклонений в группе риска, которые прогнозируются в ходе психодиагностики, то есть личностное направление.

Изменить организационные условия иногда представляется невозможным в силу объективных причин, поэтому чаще всего меры по профилактике синдрома профессионального выгорания сотрудников направлены на пополнение, увеличение личностных ресурсов субъектов трудовых отношений.

Наиболее доступным в качестве профилактических мер являются создание комплекса индивидуализированных мероприятий по усилению регулирующих функций психики, развитию эмоционального самоконтроля и самоуправления, укреплению самообладания, то есть методы психологической саморегуляции. Поскольку генезис синдрома носит индивидуализированный характер, определяемый различиями личностных характеристик, то необходимо выявление личностных особенностей педагогов, что позволит определить оптимальную стратегию психологической помощи.

Следовательно, организацию психологической профилактики синдрома профессионального выгорания необходимо проводить комплексно.

Наиболее доступными в качестве профилактических мер являются методы психологической саморегуляции, под которыми понимается комплекс методов и обучающих программ, направленных на формирование адекватных внутренних средств деятельности человека по управлению собственным состоянием. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности. Психогигиена педагога обеспечивается его толерантностью к синдрому выгорания, то есть педагог

должен обладать соответствующими знаниями, умениями, личностными качествами, необходимыми для минимизации и преодоления эмоциональных трудностей профессии.

Психологическая профилактика выступает как комплекс мероприятий по предотвращению развития синдрома профессионального выгорания и включает такие виды работ, как диагностика, просвещение, консультирование, а также коррекция.

На сегодняшний день используются разнообразные подходы в разрешении обозначенных выше трудностей. Эти подходы могут быть использованы и в педагогической деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Это связано с тем, что знания, полученные в период обучения в ВУЗе, быстро устаревают.

Важным аспектом в профессиональной деятельности педагога является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда педагог сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов. В ситуации, когда педагог находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям. Или в случае если он находится в ситуации оценивания со стороны детей, коллег, других людей.

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. Зная себя, свои потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно, рационально распределять свои силы в течение каждого дня, целого учебного года.

Регулярное выполнение психотехнических упражнений поможет

правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять собой для сохранения и укрепления собственного психического здоровья и, как следствие, достижения успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии.

Для выполнения психотехнических упражнений не требуется большого количества времени и специальных помещений. Самостоятельно или в паре с другим педагогом их можно выполнять на перемене или после уроков.

К первому типу подобных упражнений относятся упражнения-релаксации. В любой профессии, изобилующей стрессогенными ситуациями, важным условием сохранения и укрепления психического здоровья работника выступает его умение вовремя "сбрасывать" напряжение, снимать внутренние зажимы, расслабляться. В течение небольшого времени, затраченного на выполнение психотехнических упражнений, можно снять усталость и обрести состояние внутренней свободы, стабильности, уверенности в себе.

Для усиления эффекта упражнений-релаксаций можно рекомендовать использование цвета:

- если Вы ощущаете, что Вам недостает жизненной энергии - смело используйте красный цвет;
- если Вам не хватает чувства психологической свободы и умения приспосабливаться к внешним обстоятельствам - работайте с оранжевым цветом;
- желтый цвет поможет Вам, если Вы чувствуете упадок сил и хотели бы получить заряд активности, если Вы находитесь в конфликте с самим собой;
- при равнодушии и чувстве апатии, при желании быть более открытым и более спокойным Вам поможет зеленый цвет;
- голубой цвет следует использовать, если Вас тяготят ваши

обязанности, если Вы действуете, не задумываясь о последствиях своих поступков;

- если Вы проявляете излишнюю эмоциональность и не контролируете свои реакции, используйте синий цвет;
- фиолетовый цвет оказывает большое влияние на область чувств, именно его надо использовать, если Вы часто по необъяснимым причинам испытываете горечь, чувствуете себя обманутым, вас мучают сомнения, и Вы впадаете в состояние депрессии.

Игры-формулы, в свою очередь, используются для вербального (словесного) самовнушения. Формулы могут произноситься про себя или вслух по дороге на работу, при подготовке к занятию, в процессе рабочего дня, перед трудной ситуацией. Произнесение формул необязательно проводится точно по тексту. Можно проявлять индивидуальные варианты и отступления в виде выбора стиля формул, слов, длительности фраз и т.п. Важно найти свой собственный язык, наиболее эффективно на вас воздействующий.

Если, например, Вы - человек, не терпящий приказов и директив, тогда постройте текст формулы в мягкой манере, в форме убеждения: "Я спокоен и уверен в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, потому что впереди у меня трудный разговор".

Если Вы - человек эмоциональный, тогда ваш текст должен содержать яркие прилагательные: "Я испытываю спокойствие и уверенность в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, как мощный фундамент великолепного здания".

Если же Вы - человек сдержанный и в то же время сильный, энергичный, ваша формула должна звучать как краткий и резкий приказ или команда: "Я должен быть спокойным! Спокойно! Уверенность в себе!". Тексты формул составляются заранее, но иногда могут использоваться спонтанные самоприказы, возникающие в ситуации "здесь и сейчас".

Для того чтобы формулы были эффективны, помните о следующих правилах:

Для оперативного пользования формулой желательно иметь короткий текст из нескольких фраз.

Большое значение имеет начало формулы.

Формулу самовнушения необходимо повторять несколько раз (иногда до семи раз).

Важно непоколебимо верить в "магические свойства" произносимых Вами слов.

Проговаривать формулы надо в состоянии сосредоточенности, сконцентрировав волю.

Вот несколько формул, которые можно взять на вооружение:

Уверенность в себе. "Я человек смелый и уверенный в себе. Я все смею, все могу" (последнюю фразу можно повторять несколько раз).

Спокойствие, стабильность. "Я хочу быть спокойным и стабильным. Я хочу быть уверенным в себе"

Спокойствие. "Я спокоен и уверен в себе. У меня правильная позиция. Я готов к диалогу и взаимопониманию". (Поможет перед сложным разговором.)

Снятие усталости и восстановление работоспособности. "Я верю в то, что могу легко и быстро восстанавливаться после работы. Всеми силами я стараюсь ярко почувствовать себя бодрым и энергичным после работы. После работы я чувствую бодрость, молодую энергию во всем теле".

Большое значение для противостояния выгоранию и сохранения профессионального здоровья учителей имеют модели преодолевающего поведения.

Конструктивными следует считать поиск социальной поддержки и уверенные действия. Неконструктивные способы поведения - избегание, манипулятивные и агрессивные действия - сопряжены с высоким уровнем

выгорания и профессиональной дезадаптацией учителей.

Важно помнить, что положительные эмоции менее устойчивы и более затратные в плане психологической энергии. Негативные эмоции подпитывают сами себя, и чем больше мы в них погружаемся, тем дольше они будут длиться и могут постепенно перейти в негативное мировосприятие.

Поэтому каждый человек может осознанно выбрать - будет ли он выгорать под напором внешних обстоятельств, иногда действительно очень неблагоприятных, или прилагать энергию для поиска новых ресурсов своей личности через нахождение новых смыслов, позитивных моментов и просто через переживание сиюминутных приятных ощущений.

Существенная роль в борьбе с СЭВ отводится, прежде всего, самому педагогу. Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, он не только сможет предотвратить возникновение СЭВ, но и достичь снижения степени его выраженности:

- определение краткосрочных и долгосрочных целей (это не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что пациент находится на верном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию; достижение краткосрочных целей - успех, который повышает степень самовоспитания);
- использование "тайм-аутов", что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);
- овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию);
- профессиональное развитие и самосовершенствование (одним из способов предохранения от СЭВ является обмен профессиональной информацией с представителями других служб, что дает ощущение более широкого мира, нежели тот, который существует внутри отдельного

коллектива, для этого существуют различные способы - курсы повышения квалификации, конференции и пр.);

- уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению СЭВ);

- эмоциональное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или процесс этот оказывается не столь выраженным);

- поддержание хорошей физической формы (не стоит забывать, что между состоянием тела и разумом существует тесная связь: неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение веса или ожирение усугубляют проявления СЭВ).

В целях направленной профилактики СЭВ 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;

1. Научитесь по возможности сразу сбрасывать негативные эмоции, а не вытеснять их в психосоматику. Как это можно сделать в условиях работы:

— резко встать и пройтись;

— быстро и резко написать или нарисовать что-то на доске или листе бумаги;

— измалевать листок бумаги, измять и выбросить.

1. Если у вас имеются нарушения сна, старайтесь читать на ночь стихи, а не прозу. По данным исследований ученых, стихи и проза различаются по энергетике, стихи ближе к ритму человеческого организма и действуют успокаивающе.

2. Каждый вечер обязательно становитесь под душ и проговаривая события прошедшего дня, «смывайте» их, т. к. вода издавна является

мощным энергетическим проводником.

3. Чаще бывать на природе! Не только ягоды и грибы собирать, но и любоваться природой, обнять осинку, чтоб забрала плохую энергетику, обнять берёзу, чтобы получить заряд добра и бодрости.

4. Начинайте восстанавливаться уже сейчас, не откладывайте на потом!

3.2 Возможная программа профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов начальной школы

1. Упражнение в кругу. Игра «Третий лишний».

— Что для вас значит эмоциональное выгорание?

Участники сидят в кругу на стульях, у одного участника стула нет, он отвечает на вопрос: «Что значит для Вас «эмоциональное выгорание»?». После чего все меняются местами. Кому стула не хватило, тот говорит о своём представлении об эмоциональном выгорании.

1. Упражнение «Карусель общения»

Участники по кругу продолжают фразу, заданную ведущим.

«Я люблю...», «Меня радует...», «Мне грустно когда...», «Я сержусь, когда...», «Я горжусь собой, когда.»

3. Упражнение «Тест геометрических фигур» (воспринимаем как игру, шутку)

Участникам предлагается выбрать одну из пяти геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг - и разбиться на группы в соответствии с выбранной фигурой.

Комментарий ведущего:

ПРЯМОУГОЛЬНИК: изменчивость, непоследовательность, неопределенность, возбужденность. Любознательность, позитивная установка ко всему новому, смелость, низкая самооценка, неуверенность в себе, доверчивость. Нервозность, быстрые, резкие колебания настроения,

избегание конфликтов, забывчивость, склонность терять вещи, непунктуальность. Новые друзья, имитация поведения других людей, тенденция к простудам, травмам, дорожно-транспортным происшествиям.

ТРЕУГОЛЬНИК: лидер, стремление к власти, честолюбие, установка на победу. Прагматизм, ориентация на суть проблемы, уверенность в себе, решительность. Импульсивность, сила чувств, смелость, неукротимая энергия, склонность к риску. Высокая работоспособность, буйные развлечения, нетерпеливость. Остроумие, широкий круг общения, узкий круг близких и друзей.

ЗИГЗАГ: жажда изменений, креативность, жажда знаний, великолепная интуиция. Одержимость своими идеями, мечтательность, устремленность в будущее. Позитивная установка ко всему новому, восторженность, энтузиазм, непосредственность. Непрактичность, импульсивность, непостоянство настроения, поведения. Стремление работать в одиночку, отвращение к бумажной работе, безалаберность в финансовых вопросах. Остроумие, душа компании.

КВАДРАТ: организованность, пунктуальность, строгое соблюдение инструкций, правил. Аналитическое мышление, внимательность к деталям, ориентация на факты. Пристрастие к письменной речи, аккуратность, чистоплотность, рациональность, осторожность, сухость, холодность. Практичность, экономность, упорство, настойчивость, твердость в решениях, терпеливость, трудолюбие. Профессиональная эрудиция, узкий круг друзей и знакомых.

КРУГ: высокая потребность в общении, контактность, доброжелательность, забота о другом. Щедрость, способность к сопереживанию, хорошая интуиция. Спокойствие, склонность к самообвинению и меланхолии, эмоциональная чувствительность. Доверчивость, ориентация на мнение окружающих, нерешительность. Болтливость, способность уговаривать, убеждать других, сентиментальность,

тяга к прошлому. Склонность к общественной работе, гибкий распорядок дня, широкий круг друзей и знакомых.

4. Упражнение «Выбор»

Вы заходите в булочную и покупаете пончик с повидлом. Но когда Вы приходите домой и надкусываете его, то обнаруживаете, что отсутствует один существенный ингредиент - повидло внутри. Ваша реакция на эту мелкую неудачу?

1. Относите бракованный пончик назад в булочную и требуете взамен новый.
2. Говорите себе: «Бывает» — и съедаете пустой пончик.
3. Съедаете что-то другое.
4. Намазываете маслом или вареньем, чтобы был вкуснее.

Комментарий ведущего

Если вы выбрали первый вариант, то вы - человек, не поддающийся панике, знающий, что к вашим советам чаще прислушиваются. Вы оцениваете себя как рассудительную, организованную личность. Как правило, люди, выбирающие первый вариант ответа, не рвутся в лидеры, но, если их выбирают на командную должность, стараются оправдать доверие. Иногда вы относитесь к коллегам с некоторым чувством превосходства - уж вы-то не позволите застать себя врасплох.

Если вы выбрали второй вариант, то вы - мягкий, терпимый и гибкий человек. С вами легко ладить и коллеги всегда могут найти у вас утешение и поддержку. Вы не любите шума и суеты, готовы уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Вы всегда оказываетесь в нужное время в нужном месте. Иногда вы кажетесь нерешительным, но вы способны отстаивать убеждения, в которых твердо уверены.

Если вы выбрали третий вариант, то вы умеете быстро принимать решения и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Вы авторитарный человек, готовы принять на себя главную роль в любом деле.

В подготовке и проведении серьезных мероприятий возможны конфликты, так как в отношениях с коллегами вы можете быть настойчивыми и резкими, требуете четкости и ответственности.

Если вы выбрали четвертый вариант, то вы человек, способный к нестандартному мышлению, новаторским идеям, некоторой эксцентричности. К коллегам вы относитесь как к партнерам по игре и можете обидеться, если они играют не по вашим правилам. Вы всегда готовы предложить несколько оригинальных идей для решения той или иной проблемы.

5. Упражнение «Лестница»

Цель: осознание себя как личности, находящейся на определенном промежутке жизненного пути и профессиональной деятельности. Всем участникам тренинга раздаются листочки со схематичным изображением лестницы, и предлагается внимательно ее рассмотреть и отметить свое местонахождение на лестнице на сегодняшний день. По мере прохождения упражнения ведущий задает участникам вопросы:

- Подумайте и ответьте, Вы поднимаетесь вверх или опускаетесь вниз?
- Устраивает ли Вас Ваше местоположение на лестнице?
- Что мешает Вам находиться наверху?
- Вы в силах устранить причины, которые мешают вам двигаться вверх?
- Вам очень важно оказаться наверху?

6. Упражнение «Распредели по порядку»

Цель: донести до участников тренинга важность умения переключения социальных ролей для сохранения психического здоровья и творческой активности; осознание своего «Я». Педагогам предлагается распределить по порядку (по степени значимости, на их взгляд) следующий перечень:

- дети

- работа
- муж (жена)
- Я
- друзья, родственники

Через некоторое время предложить вариант оптимального распределения перечня:

1. Я
2. Муж (жена)
3. Дети
4. Работа
5. Друзья, родственники

Если учителя на 1 место ставят работу, поговорить о том, почему это неправильно. Объяснить, почему на 1 месте должно быть Я.

Затем участникам предлагается поразмыслить над полученными результатами.

1. Упражнение «Удовольствие»

Одним из распространенных стереотипов житейской психогигиены является представление о том, что лучшим способом отдыха и восстановления являются наши увлечения, любимые занятия, хобби. Число их обычно ограничено, т. к. у большинства людей есть не более 1-2 хобби. Многие из таких занятий требуют особых условий, времени или состояния самого человека. Однако существует много других возможностей отдохнуть и восстановить свои силы. Участникам тренинга раздаются листы бумаги, и предлагается написать 5 видов повседневной деятельности, которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать их по степени удовольствия. Затем объяснить педагогам, что это и есть ресурс, который можно использовать как » скорую помощь» для восстановления сил.

И заключительным этапом тренинга предлагается провести релаксационное упражнение.

10. Упражнение «Источник».

Всем участникам предлагается сесть удобно, расслабиться, закрыть глаза. Под фонограмму «Вода» ведущий спокойно и четко проговаривает текст:

«Представьте, что вы идете по тропинке в лесу, наслаждаясь пением птиц. Сквозь пение птиц ваш слух привлекает шум льющейся воды. Вы идете на этот звук и выходите на источник, бьющий из гранитной скалы. Вы видите, как его чистая вода сверкает в лучах солнца, слышите его плеск в окружающей тишине. Вы проникаетесь ощущением этого особенного места, где все гораздо чище и яснее, чем обычно. Начните пить воду, ощущая, как в вас проникает ее благотворная энергия, просветляющая чувства. Теперь встаньте под источник, пусть вода льется на вас. Представьте, что она способна протекать сквозь каждую вашу клетку. Представьте также, что она протекает сквозь бесчисленные оттенки ваших чувств и эмоций, что она протекает сквозь ваш интеллект. Почувствуйте, что вода вымывает из вас весь тот психологический сор, который неизбежно накапливается день за днем — разочарования, огорчения, заботы, всякого рода мысли. Постепенно вы почувствуете, как чистота этого источника становится вашей чистотой, а его энергия — вашей энергией. Наконец, представьте, что вы и есть этот источник, в котором все возможно, и жизнь которого постоянно обновляется». По окончании упражнения участникам предлагается постепенно открыть глаза.

ИЛИ

Упражнение «Визуализация». Под музыку-прослушивание текста:
Снежный водопад.

«Представьте, что вы стоите под водопадом. Но он необычный. На вас опускаются тёплые мягкие снежинки.... Они падают вам на голову.... опускаются по волосам. проходят по плечам.рукам. Нежно касаются кончиков пальцев...ладоней...ложатся на грудь. Вот водопад стал гуще.. Вы

поднимаете лицо и подставляете его, этому тёплому и мягкому прикосновению. Снежинки спускаются вам на живот, на бёдра. касаются ног, кончиков пальцев. Вдыхаем глубоко и открываем глаза».

11. Рефлексия: «Последняя встреча». Цель: закрепление позитивных эмоциональных впечатлений о программе. Представьте себе, что встречи уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».

Участники обмениваются впечатлениями и мнениями. Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

После рефлексии всем участникам программы раздается памятка по профилактике эмоционального выгорания. (Приложение 3)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы, вслед за К. Маслач, определяем синдром эмоционального выгорания как сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение, возникающее вследствие продолжительной эмоциональной нагрузки.

К признакам эмоционального выгорания можно отнести следующие:

- чувство постоянной усталости;
- потеря мотивации и профессиональных перспектив;
- негативное восприятие своей профессиональной подготовки;
- отрешенность и чувство одиночества;
- снижение удовлетворения и чувства выполненного долга, душевные страдания;
- социальная самоизоляция;
- перенос своих неурядиц на других и др.

Основной целью профилактики эмоционального выгорания у педагогов является предупреждение появления у них данного синдрома. Существуют следующие показания к профилактической психологической работе по вопросам эмоционального выгорания педагогов: неадекватно завышенный уровень притязаний в профессиональной деятельности, экстремально высокая субъективная значимость профессиональной деятельности, сниженная способность соблюдать дистанцию по отношению к работе.

С целью изучения уровня риска возникновения эмоционального

выгорания у педагогов нами было проведено экспериментальное исследование на базе МБОУ «СОШ №13» и МБОУ «СОШ №16» г. Красноярска. Выборка исследования представлена педагогами начальной школы в количестве 20 человек.

По результатам диагностики уровня риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов, мы констатируем, что у 47,5% испытуемых высокий уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания, умеренный уровень выявлен у 30% педагогов и низкий уровень у 22,5% учителей. Проанализировав результаты диагностики педагогов, была составлена программа профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов. Целью программы является профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов через сплочение педагогического коллектива школы и снятие психоэмоционального напряжения. В программе профилактики синдрома эмоционального выгорания использовались методы арттерапии, психогимнастики и элементы тренинга общения.

В ходе проведения теоретического анализа изученности проблем эмоционального выгорания было выявлено, что синдром эмоционального выгорания - это долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов. Представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы

Наиболее популярная модель выгорания разработана К. Маслач и С. Джексон. Она включает три группы симптомов (факторов): эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений.

В последние годы в образовательной системе особенно острой встала

проблема сохранения психического здоровья педагогов. Переход на личностно-ориентированные модели образования обуславливает повышение требований со стороны общества к личности педагога, его роли в образовательном процессе. Такая ситуация потенциально содержит в себе увеличение нервно-психического напряжения человека, что приводит к возникновению невротических расстройств, психосоматических заболеваний.

В ходе проведения практического исследования уровня эмоционального выгорания педагогов была использована методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко).

Анализ результатов исследования свидетельствует о следующем:

Доминирующими симптомами эмоционального выгорания педагогов являются: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неадекватного эмоционального реагирования», «расширение сферы экономии эмоций».

Выраженность фаз синдрома эмоционального выгорания не носит монотонный возрастающий характер, существует определенная закономерность его проявления, зависящая от возрастных и профессиональных кризисов педагога.

Кроме того, исследование показало, что эмоциональное выгорание в большей степени проявляется у педагогов с повышенной тревожностью, обидчивостью, подозрительностью.

Таким образом, можно сделать вывод, что зависимость возникновения синдрома профессионального выгорания от возраста и стажа педагогов в процессе профессиональной деятельности существует. Следовательно, поставленная цель исследования - достигнута, гипотеза - подтверждена.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология. Екатеринбург, 1999.

2. Акиндинова И.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика / И.А.Акиндинова, А.А.Баканова // Педагогические вести. - 2003. - №25.
3. Аминов Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей. Вопросы психологии N 5, 1988.
4. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М., Просвещение, 1989.
5. Анциферова Л.И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования / Л.И.Анциферова // Психологический журнал. -1980. - №2.- С.52-60.
6. Астапов В.Н. Функциональный подход к изучению состояния тревоги. Психологический журнал №5. 1992.
7. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / О.И. Бабич. - Волгоград: Учитель, 2014. - 116с.
8. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. - СПб: Речь, 2014. - 272с.
9. Бикеева А. Уроки психологии для школьного учителя: советы усталому педагогу / А.Бикеева. - Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 348 с.
10. Богословский, В.В. Общая психология [Текст]: учебное пособие для студентов пед. институтов / В.В. Богословский, А.Г. Ковалёва, А.А. Степанова. - Москва: Просвещение, 2011. - 383с.
11. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личности [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панфенов. - М.: Норма, 2013. - 218 с.
12. Бойко, В.В. Синдром эмоционального «выгорания» в профессиональном общении[Текст] / В.В. Бойко. - СПб.: Питер, 2011. - 474 с.
13. Большой психологический словарь [Текст] / Сост. и общ. ред. Мещеряков Б., Зинченко В. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2013. - 381с.

14. Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / М.В. Борисова // Вопросы психологии. - 2015. - № 7. - С. 17-18.
15. Боровикова, С.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности [Текст]: учебное пособие / С.А. Боровикова. - М.: Просвещение, 2014. - 151с.
16. Варламова, Е.П. Рефлексивные методы диагностики в системе образования [Текст] / Е.П. Варламова, С.Ю. Степанов // Вопросы психологии. - 2014. - № 9. - С. 30-34.
17. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст]: учебно-методическое пособие / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб.: Питер, 2013. - 317 с.
18. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М., Педагогика, 1991.
19. Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога / Н.С.Глуханюк. - Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2005. - 261 с.
20. Гоноболин, Ф.Н. Воля, характер, деятельность [Текст] / Ф.Н. Гоноболин. - Минск, «Народная света», 2011. - 450с.
21. Гордиенко, В.Н. Психология удовлетворенности профессионально - педагогической деятельностью [Текст]: монография / В.Н. Гордиенко. - Иркутск: ПРАЙС, 2013. - 382с.
22. Горянина, В.А. Психология общения [Текст] / В.А. Горянина. - М.: Академия, 2012. - 416 с.
23. Грабе, М. Синдром выгорания - болезнь нашего времени [Текст] / М. Грабе. - СПб.: Речь, 2012. - 96 с.
24. Гроза И.В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание / И.В.Гроза // Успехи современного естествознания.-2009.-№10.- С.53-64.
25. Гуревич, П.С. Психология личности [Текст]: учебное пособие для

студентов вузов / П.С. Гуревич. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 559 с.

26. Демьянчук, Р.В. Как не сгореть у учительского стола [Текст]: советы психолога / Р.В. Демьянчук / Под. ред. Л.М. Шипициной (серия «Психологическая наука - школе»). - СПб.: филиал изд-ва «Просвещение», 2013. - 93с.

27. Демьянчук Р.В. Эмоциональное выгорание учителя / Р.В.Демьянчук - М.: Просвещение, 2006. - 138 с.

28. Дерябин, В.С. Психология личности и высшая нервная деятельность [Текст]: психофизиологические очерки / В.С. Дерябин. - М.: ЛКИ, 2016. - 202с.

29. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко) [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2012. - 33с.

30. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. Спб. 2002.

31. Зимняя И.А. Педагогическая психология. Учебник для вузов. 2 изд. М. - Логос, 2004.

32. Ковалев, А.Г. Психология личности [Текст] / А.Г. Ковалев. - СПб: ЛГУ, 2013. - 234с.

33. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства [Текст]: учебник / Е.П. Ильин.- СПб.: Питер, 2011. - 297 с.

34. Лазарева Н.В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания / Н.В.Лазарева // Школьные технологии. - 2009. - №1. - С.171.

35. Ласовская Т.Ю. Профессиональное выгорание: Учеб.-метод. пос. / Т.Ю.Ласовская, С.А. Ильина. - Новосибирск: НГМУ, 2006. - 31 с.

36. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст]: учебное пособие / А.Б. Леонова. - Харьков, 2014. - 316с.

37. Леонтьев, А.Н. Лекции по общей психологии [Текст] / А.Н. Леонтьев. - М.: Смысл, 2011. - 511с.

38. Лизинский, В.М. Профессионально-личностное выгорание и

способы повышения сохранности и способности качественно выполнять свои профессиональные и социальные обязанности [Текст]: учебник / В.М. Лизинский. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2013. - 588с.

39. Лужецкая А.М. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у представителей различных профессий системы «человек- человек» // Сибирский психологический журнал. - 2005. - №21. - С.150-153.

40. Маклаков, А.Г. Общая психология [Текст] / А.Г. Маклаков. - М, 2013. - 582с.

41. Мальцева, Н.В. проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя [Текст]: дис.канд.псих.наук. / Н.В. Мальцева. - Екатеринбург, 2011. - 225с.

42. Маслач К. Выгорание: многомерная перспектива / К.Маслач. - М.: Изд-во Института психотерапии, 2004.

43. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Статья 1987.

44. Мерзлякова, Д.Р. Влияние педагога с синдромом профессионального «выгорания» на учеников [Текст] / Д.Р. Мерзлякова // Начальная школа + До и После. - 2014. - №8. - С. 90-91.

45. Митина, Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) [Текст] / Л.М. Митина. - М.: «Дело», 2011. - 216с.

46. Митина, Л.М. Эмоциональная устойчивость учителя: психологическое содержание, генезис, динамика [Текст] / Л.М. Митина // Школа здоровья. 2013. - С. 55-59.

47. Митина, Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция [Текст]: учебник / Л.М. Митина, Е.С. Асмаковец. - М.: Флинта, 2011. - 571с.

48. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития

учителя / Л.М.Митина. - М.: Академия, 2004. - 320 с.

49. Молочкова И.В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога: Учеб. пос. / И.В.Молочкова.- Челябинск: ЮУрГУ, 2005.-130 с.

50. Немов, Р.С. Общая психология. Психология личности [Текст]: учебник / Р.С. Немов. - М.: Юрайт, 2012. - 739 с.

51. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Текст] / В.Е. Орел // Психологический журнал. - 2011. - №9. - С. 74-79.

1. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности [Текст]: монография / В.Е. Орел. - Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. - 330 с.

1. Осухова, Н.Г. Профессиональное выгорание, или как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе [Текст] / Н.Г. Осухова. - М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2011. - 56 с.

2. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психологический журнал. М.,1990.

3. Практическая психодиагностика: Методики и тесты. Учебное пособие / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. - Самара: БАХРАХ-М, 2001. - 668 с.

4. Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / под ред. Б.В.Кайгородова, Н.В.Майсак. - Астрахань: ИД «Астраханский университет, 2011. - 207 с.

5. Пряжников, Н.С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога [Текст] / Н.С. Пряжников, Е.Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. - 2012. - № 10. - С. 81.

6. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов [Текст]: учебник / Под ред. Л.В. Винокурова. - СПб.: Питер, 2011. - 533с.

7. Радев Е. Как контролировать и справиться с синдромом выгорания (направления управления) // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2014. № 1. С. 99-104.
8. Реан, А.А. Психология личности [Текст]: учебное пособие / А.А. Реан. - СПб.: Питер, 2013. - 288с.
9. Рогов, Е.И. Учитель как объект психологического исследования [Текст]: пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом / Е.И. Рогов. - М.: Владос, 2011. - 496с.
10. Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. - 2012. - №3. - С. 85-95.
11. Россинский Ю.А. Качество жизни и психическое здоровье врачей / Ю.А.Россинский, В.Я.Семке, Н.В.Асланбекова. - Павлодар: РГКП, 2008. - 319 с.
12. Рубинштейн, М.М. Проблема учителя [Текст] / М.М. Рубинштейн // Под редакцией В.А. Сластёнина. - М.: Просвещение, 2014. - 176с.
13. Рычкова, В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / В.В. Рычкова. - Чита: ЧИПКРО, 2015. - 75с.
14. Самоукина, Н.В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги [Текст] / Н.В. Самоукина. - М.: Психотерапия, 2014. - 256 с.
15. Селье, Г. Некоторые аспекты учения о стрессе [Текст]: сборник текстов / Г. Селье. - М.: Наука, 2012. - 394 с.
16. Селье Г. "Стресс без дистресса" М.,1982.
17. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / Е.М. Семенова. - М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2015. - 224 с.
18. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. 2002. №7.

19. Столяренко Л.Д. Самыгин С.И. Психология и педагогика. М. 1999.
20. Трунов, Д.В. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме [Текст] / Д.В. Трунов // Журнал практического психолога, 2011. - №8. - С. 84-89.
21. Филина, С.О. «Синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы [Текст] / С.О. Филина // Школьный психолог. - 2013. - №36. - С. 15-18.
22. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя [Текст]: учебное пособие / Т.В. Форманюк. - М.: Просвещение, 2011. - 356с.
23. Форманюк Т.В. Синдром “эмоционального сгорания” как показатель профессиональной дезадаптации учителя. Ж. “Вопросы психологии”, 1994., №6.
24. Хухлаева, О.В. Школьная психологическая служба. Работа с педагогами [Текст] / О.В. Хухлаева. - М.: Генезис, 2011. - 192 с.
25. Чутко Л.С. Эмоциональное выгорание и управление стрессом / Л.С.Чутко - СПб.: Речь, 2009. - 114 с.
26. Шитова И.Ю. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения. 2002.
27. Юдина, Е.Г. Профессиональное сознание педагога: опыт постановки проблемы в современном образовании [Текст] / Е.Г. Юдина // Психологическая наука и образование. - 2011. - № 5. - С. 66-73.
28. Юдчиц, Ю.А. К проблеме профессиональной деформации [Текст] / Ю.А. Юдчиц // Журнал практического психолога, 1998. - №7. - С. 7-11.
29. Янковская, Н. Эмоциональное выгорание учителя [Текст] / Н. Янковская // Народное образование. - 2015. - № 6. - С. 147-155.

Приложение 1

Методика диагностики эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

Инструкция: Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то

имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности, с которыми вы ежедневно работаете, общаетесь.

Вопросы:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами зависит от моего настроения - хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

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

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно

желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (или почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года были жалобы в мой адрес со стороны партнеров.

54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом, не трать нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством — как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы «ставлю экран», защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Почти ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов:

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

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61, (5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция

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

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

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

Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Приложение 2

**"Профессиональное (эмоциональное) выгорание" для преподавателей
начальной школы**

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

Приложение 3

Памятка педагогу

Не скрывайте свои чувства. Проявляйте свои эмоции и давайте ващим друзьям обсуждать их вместе с вами;

Не избегайте говорить о том, что случилось. Используйте каждую возможность пересмотреть свой опыт наедине с собой или вместе с другими;

Не позволяйте вашему чувству стеснения останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь;

Не ожидайте, что тяжелое состояние, характерные для выгорания, уйдут сами по себе. Вам необходима помощь.

Выделяйте достаточно времени для сна, отдыха, размышлений;

Проявляйте ваши желания прямо, ясно и честно, говорите о них семье, друзьям и на работе;

Постарайтесь сохранять благоприятный распорядок вашей жизни. Старайтесь смотреть на вещи оптимистично;

Найдите время, чтобы побыть наедине с собой;

Не позволяйте окружающим требовать от вас слишком многого;

Не старайтесь делать вид, что Вам нравится то, что Вам не нравится;

Не оказывайте слишком большое давление на своих детей;

Старайтесь реже говорить «я это не смогу сделать»;

Использовать возможность выступить с речью;

Следите за питанием и фигурой;

Позволяйте себе «маленькие женские радости»;

Не забывайте, что вы красивы.