

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

Институт/факультет Факультет начальных классов
(полное наименование института/факультета)
Кафедра Психологии и педагогики начального образования
(полное наименование кафедры)
Специальность 050708.62 Педагогика и методика начального образования» с
дополнительной специальностью
050706.62 «Педагогика и психология»
(код ОКСО и наименование специальности)

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой педагогики и психологии
начального образования
(полное наименование кафедры)
к.п.с.н., доцент Н.А. Мосина
(подпись) (И.О.Фамилия)
«_____» _____ 2015 г.

Выпускная квалификационная работа

**ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ У УЧИТЕЛЕЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
ПРОГРАММИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ**

Выполнил студент группы _____ 51
(номер группы)
К. А. Сугоняко
(И.О.Фамилия) _____
(подпись, дата)

Форма обучения _____ очная

Научный руководитель:
к.п.с.н., доцент кафедры педагогики
и психологии начального образования
М.В. Сафонова
(ученая степень, должность, И.О.Фамилия) _____
(подпись, дата)

Рецензент:
к.п.н., доцент Института педагогики, психологии
и социологии Сибирского федерального университета
Н.В. Бекузарова
(ученая степень, должность, И.О.Фамилия) _____
(подпись, дата)

Дата защиты _____

Оценка _____

Красноярск, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА	8
1.1. Теоретические основы синдрома эмоционального выгорания	8
1.2. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательных учреждений	20
1.3. Приемы профилактики профессионального выгорания у педагогов	28
Выводы по Главе I.....	43
ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОФИЛАКТИКЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	46
2.1. Методическая организация исследования. Результаты констатирующего эксперимента и их обсуждение	46
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента	106
2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение.....	115
Выводы по Главе II.....	139
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	112
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	144
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	150

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время получило распространение обсуждение в научной литературе вопроса профессионального выгорания работников, в первую очередь, «коммуникативных» и «социальных» профессий, специфика работы которых заключается в постоянном взаимодействии и общении с другими людьми. Профессия учителя образовательных учреждений одна из таких профессий, где на специалисте лежит огромный груз ответственности за обучение и воспитание подрастающего поколения.

В течение последних десятилетий проблема сохранения психического здоровья учителя в образовательном учреждении стала особенно острой. Высокая эмоциональная включенность в деятельность, жесткие временные рамки деятельности (урок, четверть, год), организационные моменты педагогической деятельности (нагрузка, расписание, кабинет) и ответственность перед администрацией, родителями и обществом в целом за результат своего труда провоцирует возникновение невротических расстройств и психосоматических заболеваний.

А ведь психологическое самочувствие учителя оказывает непосредственное влияние на всю атмосферу образовательного учреждения. Многие исследования доказывают, что для значительного числа педагогов характерны эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности, напряженность. По мнению Е.С. Асмаковец, отрицательно окрашенные психологические состояния педагога снижают эффективность воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с учащимися, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качеств негативных черт, разрушают психическое здоровье, обуславливают высокую

напряженность, агрессивную самозащиту, подавляют творческую активность. [44]

Одним из показателей профессиональной дезадаптации педагога является так называемый «синдром эмоционального выгорания». В зарубежной литературе синдром выгорания обозначают термином *burnout* (англ.) – сгорание, выгорание, затухание горения.

По мнению К. Маслач, одной из основоположников теории, описывающей данное явление, профессиональное выгорание – это эмоциональное истощение, возникшее как следствие стресса на работе. Дальнейшее развитие синдрома может привести к формальному, лишенному чувства заинтересованности профессиональному поведению, что, в конечном счете, ухудшает качество работы учителя. Следует отметить, что эмоциональное выгорание более опасно в начале своего развития, т.к. «страдающий» от «выгорания» профессионал не осознает его симптомов.

Исследованием синдрома эмоционального выгорания занимались Г.С. Абрамов, Н.В. Водопьянова, Г.С. Никифоров, Е.В. Орел, Г.А. Робертс, Т.И. Ронгинская, Е.С. Старченкова, Д.Г. Трунов, А.М. Хатагурова и др. Саморегуляция является предметом исследования в работах Л.П. Гримак, О.А. Конопкина, Н.Д. Линде, Х. Линдемана, В.Л. Марищука, В.И. Моросановой, И.В. Плахотниковой, О.А. Прохорова и др.

Для того чтобы эффективно работать и взаимодействовать с детьми, учитель должен быть способен преодолевать те психологические трудности, с которым связана его профессиональная деятельность и общение, только тогда у него будет возможность защитить себя от развития синдрома эмоционального выгорания.

Для профилактики и борьбы с синдромом используют действия, предполагающие как самопомощь, так и оказание внешней профессиональной помощи. Соединить в одно эти два критерия может программированное обучение, так как оно предполагает обучение необходимым ЗУНам для борьбы и профилактики СЭВ по заранее

разработанной программе, в которой предусмотрены действия как обучающегося (т.е. самопомощь), так и обучающего (т.е. оказание внешней профессиональной помощи (подбор информации, заданий для программы)).

Цель исследования – составить и апробировать на основе программированного обучения самоучитель для педагогов, направленный на формирование психологических знаний о проблеме эмоционального выгорания, умений и навыков самозащиты от синдрома и его профилактики.

Объектом нашего исследования является процесс формирования умений и навыков самозащиты учителя, который находится под влиянием СЭВ.

Предметом исследования стали возможности применения программированного обучения для формирования психологических знаний о проблеме СЭВ, умений и навыков самозащиты (на примере самоучителя «Как не сгореть на работе?»)

Для достижения цели необходимо выполнить следующие **задачи**:

- 1) изучить имеющуюся психолого-педагогическую, научную периодическую литературу по теме исследования;
- 2) подобрать диагностический комплекс для выявления особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у учителей образовательных учреждений;
- 3) проанализировать особенности развития СЭВ у учителей образовательных учреждений;
- 4) составить и реализовать программу эксперимента по формированию психологических знаний о проблеме СЭВ, умений и навыков самозащиты от синдрома и его профилактики;
- 5) проследить динамику уровня СЭВ у учителей до и после формирующего эксперимента;
- 6) проверить гипотезу с помощью методов математической статистики.

Основная гипотеза исследования состоит в том что, процесс формирования психологических знаний о проблеме эмоционального

выгорания, умений и навыков самозащиты от синдрома и его профилактики будет успешным, если:

- 1) программа самообучения педагогов будет построена на основе принципов программированного обучения;
- 2) в самоучителе будут раскрыты стратегии и тактики борьбы с синдромом профессионального выгорания и его профилактики на основе освоения психологической информации и выработки практических умений;
- 3) процесс самообучения будет сопровождаться рефлексивными встречами с разработчиком программы.

В работе были применены следующие **методы**:

1. Анализ психолого-педагогической литературы.
2. Анкетирование.
3. Тестирование.
4. Методы количественного и качественного анализа.
5. Методы математической обработки данных.

Экспериментальная база исследования: исследование проводилось на базе МБОУ «СОШ № 98», МБОУ «СОШ № 10», МБОУ «Новоалександровская СОШ». В нем принимали участие 44 учителя разного стажа, разных ступеней обучения и разных специальностей. В качестве экспериментальной группы были выбраны учителя в составе 22 человек из МБОУ «СОШ № 98» и МБОУ «Новоалександровская СОШ». В качестве контрольной группы – 22 учителя из МБОУ «СОШ № 98», МБОУ «СОШ № 10».

Работа апробирована на X Юбилейной Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 80-летию образования Красноярского края «Молодежь и наука», СФУ, г. Красноярск, на XXI Международной научно-практической конференции психологических и педагогических наук «Теоретические и практические исследования

психологии и педагогики», Московский научный центр психологии и педагогики, г. Москва.

По теме исследования имеются две публикации.

В последующих главах изложены результаты нашей работы по реализации поставленной цели и задач исследования.

Глава I. Синдром эмоционального выгорания как психолого-педагогическая проблема

1.1. Теоретические основы синдрома эмоционального выгорания

Научный и практический интерес к синдрому эмоционального выгорания обусловлен тем, что этот синдром – непосредственное проявление всевозрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации. Синдром выгорания представляет собой процесс утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, который проявляется в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворенности работой. (Академик РАМН Сидоров П.)

Проблемой эмоционального выгорания персонала исследователи занимаются на протяжении последних сорока лет; «местом рождения» и становления данного психологического феномена является США. В последнее десятилетие исследования этого психического состояния выходят на качественно новый уровень научного познания.

Первый этап – это фаза «поисков» (70 гг. XX века, США). Цель, стоявшая перед учеными, заключалась в том, чтобы исследовать природу и операционализировать понятие «выгорание личности».

На данной фазе феномен выгорания изучался в двух направлениях – психиатрическом и социально-психологическом.

Именно представитель психиатрического (или клинического) направления Х. Дж. Фреденбергер в 1974 году ввел понятие «burn-out». Следовательно, симптомы выгорания и сущность психического здоровья были предметами исследования психиатрического направления. По мнению ученого, эмоциональное выгорание «является истощением энергии у

профессионалов в сфере социальной помощи, когда они чувствуют себя перегруженными проблемами других людей». [40]

Х. Фреденбергер указывал, что такое состояние чаще всего развивается у людей, склонных к сочувствию, идеалистическому отношению к работе, вместе с тем мечтательных, одержимых навязчивыми идеями.

Необходимо отметить, что в англоязычной психологической литературе следует отличать термин «burnout» от психиатрического термина «burn out». Последний связан с остаточными явлениями шизофрении, симптоматика которых проявляется иначе.

Второй подход, с которым связаны исследования выгорания на фазе «поисков», был социально-психологический. Концепт «выгорания» как трехсимптомного комплекса сформулировали К. Маслач и ее коллеги. Первая статья, посвященная данной проблеме, появилась в 1978 году. К. Маслач, как социальный психолог, изучала взаимодействие людей в ситуационном контексте работы, она определяет синдром эмоционального выгорания (СЭВ) как «синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам», которое возникает на фоне стресса, вызванного межличностным общением. [17] В дальнейшей работе мы будем придерживаться именно этого понятия.

СЭВ, по мнению К. Маслач, состоит из: эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений. Основной составляющей синдрома является *эмоциональное истощение*, которое понимается как чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Данное состояние выражается в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении, в агрессивных реакциях, появлении симптомов депрессии.

Деперсонализация предполагает циничное и безличное отношение к деятельности и проявляется в деформации отношений с другими людьми. Это может быть либо повышение зависимости от других, либо повышение

негативизма, циничности установок и чувств по отношению к объектам своего труда, которое выражается в дальнейшем в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редукция личных достижений проявляется либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. У профессионала возникает чувство профессиональной некомпетентности в своей деятельности, осознание неуспеха в ней.

Японские исследователи считают, что для определения эмоционального выгорания к трёхфакторной модели К. Маслач следует добавить четвертый фактор «Involvement» (зависимость, вовлечённость), который характеризуется головными болями, нарушением сна, раздражительностью, а также наличием химических зависимостей (алкоголизм, табакокурение).

К 1982 г. в англоязычной литературе было опубликовано свыше тысячи статей по «эмоциональному выгоранию». Первоначально считалось, что только люди, работающие в медицинских учреждениях и различных благотворительных организациях, могут испытывать синдром эмоционального выгорания. В 1982 г. Р. Шваб расширяет группу профессионального риска, включив в список учителей, полицейских, юристов, тюремный персонал, политиков, менеджеров всех уровней. У всех этих профессий различная деятельность, но объединяет их непосредственный контакт с людьми. [24]

Интерес к исследованию синдрома выгорания вырос после того, как американские ученые Маслач и Джексон систематизировали описательные характеристики данного синдрома и разработали опросник для его количественной оценки (Maslach, Jackson, 1986).

По мнению автора методики определения эмоционального выгорания В.В. Бойко, такое состояние – это «выработанный личностью механизм

психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия». [13]

По мнению Г. Селье, профессиональное выгорание – это дистресс, или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения. [46]

Но каковы бы ни были различия во взглядах у авторов на природу выгорания, главная причина выгорания – психологическое, душевное переутомление от вынужденного профессионального общения. Более других ему подвержены представители профессий, связанных с интеллектуальной работой и взаимодействием с людьми. Особенно быстро и заметно оно наступает при чрезмерной нагрузке у тех, кто по роду своей деятельности должен «дарить» другим тепло своей души, – учителя, воспитатели, врачи, психологи. Иными словами, эмоциональное выгорание – это «плата за сочувствие».

На возникновение синдрома профессионального выгорания существенно влияют три фактора:

1. Личностный фактор. Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства, как считает А. Пане. Психологи отмечают, что синдром профессионального выгорания чаще встречается у женщин, чем у мужчин. Женщины склонны эмоциональнее переживать неудачи в работе и проблемы в общении с коллегами. Также ему более подвержены люди мягкие, гуманные, склонные к сочувствию. Одновременно с этим синдром профессионального выгорания опасен для авторитарных, эмоционально холодных и сдержанных людей с низким уровнем эмпатии.

2. Ролевой фактор. Исследования Х. Кюйнарпуу и К. Кондо показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность, а также профессиональные ситуации, в которых

совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: нет интеграции усилий, но при этом присутствует конкуренция. [58]

3. Организационный фактор. Синдром профессионального выгорания напрямую связан с напряженной психоэмоциональной деятельностью: необходимостью интенсивного эмоционального общения, восприятия, переработки и интерпретации информации, принятия решений. Неблагополучная атмосфера и конфликты в коллективе, неправильная организация и планирование работы, бюрократия, необходимость взаимодействия с психологически трудным контингентом (конфликтные клиенты, тяжелобольные, трудные подростки) также вызывают выгорание. Синдром профессионального выгорания сопровождается и физическими симптомами. Поскольку отрицательные эмоции накапливаются, это приводит к истощению эмоционально-энергетических ресурсов организма, что выражается в повышенной утомляемости, постоянной усталости, нарушениях сна, раздражительности, головных болях, ухудшении слуха и зрения, которые на первый взгляд могут показаться беспричинными.

Таким образом, синдром выгорания представляет собой личностную деформацию вследствие эмоциональных затруднений или напряженных отношений в системе «человек-человек», развивающуюся во времени.

Наиболее популярная модель выгорания разработана К. Носач и С. Джексон, описана В.В. Бойко. [13] Она включает 3 группы симптомов:

I. Фаза «Тревожное напряжение». Нервное напряжение – это запускающий механизм – обнаруживается в 4 симптомах.

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной действительности.

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 не возможно. 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 неудовлетворенностью 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

II. 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 ситуацию 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), он защищает свою

стратегию: оправдаться пред 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 устаёт 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.

III. 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. Личная 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.

Таблица 1

Фазы стресса и симптомы выгорания по В.В. Бойко

Фаза	Симптом
Тревожное напряжение.	Переживание психотравмирующих обстоятельств. Неудовлетворенность собой. Ощущение «загнанности в клетку». Тревога и депрессия.
Резистенция.	Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование. Эмоционально-нравственная дезориентация. Экономия эмоций. Редукция профессиональных обязанностей.
Истощение.	Эмоциональный дефицит. Эмоциональная отстраненность. Деперсонализация. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

В дальнейшей работе я буду придерживаться этих фаз и симптомов выгорания. Таким образом, последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо-психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационно установочных) изменениях личности. Можно сказать, что синдром эмоционального выгорания затрагивает все уровни человеческой организации, происходят изменения физического, эмоционального, интеллектуального состояний, а также изменение поведения человека.

1. Физические изменения: изменение веса, бессонница, плохое общее состояние здоровья.

2. Эмоциональные изменения: безразличие, усталость, ощущение беспомощности и безнадежности, раздражительность, неспособность сосредоточиться, чувство вины, истерики, преобладает чувство одиночества.

3. Поведенческие симптомы: во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; импульсивное эмоциональное поведение; формальное выполнение работы; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой.

4. Интеллектуальное состояние – падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, чем творческому подходу.

В настоящее время существует несколько теорий, выделяющих стадии эмоционального выгорания. Синдром профессионального выгорания развивается постепенно.

Дж. Гринберг предлагает рассматривать эмоциональное выгорание как пятиступенчатый прогрессирующий процесс. [44]

Первая стадия эмоционального выгорания – «медовый месяц». Работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия, и работник становится менее энергичным.

Вторая стадия эмоционального выгорания – «недостаток топлива». Появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности. Возможны нарушения трудовой дисциплины и отстраненность (дистанцирование) от профессиональных обязанностей. В случае высокой мотивации работник

может продолжать гореть, подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью.

Третья стадия эмоционального выгорания – хронические симптомы. Чрезмерная работа без отдыха, особенно у «трудоголиков», приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также психологическим переживаниям – хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности, «загнанности в угол». Постоянное переживание нехватки времени (синдром менеджера).

Четвертая стадия эмоционального выгорания – кризис. Как правило, развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

Пятая стадия эмоционального выгорания – «пробивание стены». Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой. [44]

С середины 1990-х годов изучение синдрома выгорания в психологии вышло на качественно новый уровень. Исследования выгорания опираются на разработанную методологию. Наблюдается «выход» синдрома выгорания из узкого толкования его в рамках трудовой деятельности и приобретение им статуса экзистенциального явления. «Выгорающий» или «выгоревший» человек ощущает сложную симптоматику душевных потерь вследствие длительного психического напряжения в эмоционально или когнитивно сложных ситуациях профессионального взаимодействия с другими людьми. В результате возникает психическое (субъективное) и физическое неблагополучие, снижается или утрачивается трудовая активность и работоспособность, исчезает удовлетворенность качеством жизни и осуществлением смысла жизни. В.Е. Орел пишет: «Американские психологи выходят за рамки интерперсонального подхода и рассматривают выгорание

как проявление эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности» [13].

В этот исторический период наука ставит перед собой цели профилактики, коррекции профессионального выгорания. Анализируются отдельные факторы профессиональных деформаций. Ярко выделяется взаимосвязь между формированием СЭВ и личностными особенностями личности.

Решетова Т.В. (2002 г.) считает, что СЭВ больше всего подвержены люди, у которых наблюдается:

- 1) неэмоциональность или неумение общаться;
- 2) алекситимия во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), всегда связано с тревогой;
- 3) трудоголизм, когда происходит камуфлирование какой-либо проблемы работой (трудоголик чаще всего прикрывает темпом свою профессиональную несостоятельность);
- 4) люди без ресурсов (социальные связи, родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность, цель, здоровье и т.д.). [10]

К. Кондо наиболее уязвимыми «выгорающими» считает тех, кто разрешает стрессовые ситуации агрессивно, в соперничестве, несдержанно, любой ценой. А также «трудоголиков», т.е. людей, решивших посвятить себя только реализации рабочих целей, кто нашел свое призвание и работает до самозабвения. [44]

Меньший риск выгорания у тех, кто получает сильную и надежную социальную и профессиональную поддержку, располагает кругом надежных друзей и содействием со стороны семьи, творческой обстановкой на рабочем месте, обладает сильным творческим потенциалом и использует креативные способы решения жизненных и производственных вопросов.

Реже выгорание встречается у тех, кто работает в организациях с сильным корпоративным духом, с преобладанием «клановой» и «адхократической» организационной культуры.

Риск выгорания снижается при высокой профессиональной компетентности и высоком социальном интеллекте. Чем они выше, тем меньше риск неэффективных коммуникаций, значительнее креативность в ситуациях межличностного взаимодействия и, как следствие, меньше пресыщение и утомление в ситуациях делового общения. Развитие творческого потенциала – путь к преодолению выгорания.

В данной главе мы рассмотрели теоретические основы формирования синдрома эмоционального выгорания у работников разных профессий.

Анализ литературы по данной теме позволяет нам сказать, что в настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома burnout, но, несмотря на различия в подходах к его изучению, можно заключить, что он представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе человек–человек. Последствия «выгорания» могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационно-установочных) изменениях личности.

Считается, что синдром выгорания наиболее характерен для представителей социономических профессий; ему подвержены медицинские работники, учителя, менеджеры всех уровней, консультирующие психологи, психотерапевты, психиатры, представители различных сервисных профессий.

Развитие синдрома эмоционального выгорания может не ограничиваться только профессиональной сферой, а проявляться в различных ситуациях бытия человека, представляя его так называемые экзистенциальные последствия. «Болезненное разочарование в работе как способе обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию» (Н. В. Гришина). [58]

Выгорание – это относительно устойчивое состояние, однако при наличии соответствующей поддержки с ним можно бороться.

1.2. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательных учреждений

Как мы рассматривали в предыдущем параграфе, профессия педагога входит в перечень тех профессий, которые в большей степени подвержены влиянию синдрома эмоционального выгорания. Какие особенности профессии педагога приводят к возникновению синдрома эмоционального выгорания, мы рассмотрим ниже.

Каждая профессия предъявляет свои требования к человеку. В процессе трудовой деятельности происходит усиление каких-то черт личности человека (авторитарности у педагога, пунктуальности у машиниста, внимательности у исследователя и т.д.) или усиление определенных состояний (повышенная эмоциональность у актера, волевое усилие у тренера, сосредоточенность у авиадиспетчеров и т.д.).

Достаточно много требований к человеку предъявляет педагогическая деятельность, поэтому профессия учителя сочетает в себе множество ролей. Не зря психотерапевт Владимир Леви изобразил удивительно точную схему, отображающую это ролевое разнообразие.

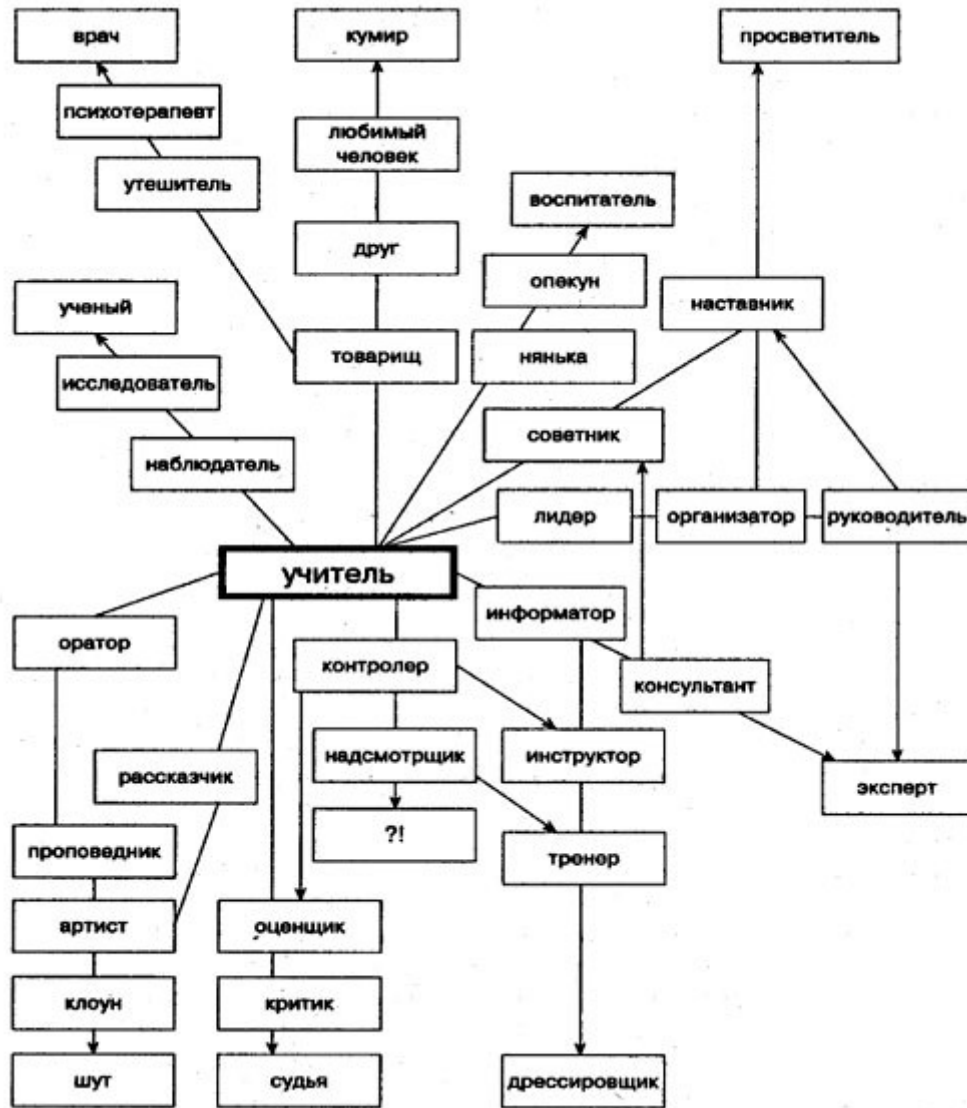


Рис. 1. Ролевой репертуар учителя (По: [8])

Такая разноплановость педагогической деятельности, с одной стороны, помогает педагогу развиваться, изменяться и открывать все новые грани своей личности, но, с другой стороны, способствует возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Школьная практика показывает, что в работе учителя синдром эмоционального выгорания проявляется в:

- эмоциональной несдержанности, аффективном характере отрицательных эмоций;
- экономии положительных эмоций;
- потере личностно-ориентированного подхода в работе с учащимися;

- потере интереса к работе и личности ученика.

В первом параграфе работы были изложены факторы, влияющие на возникновение синдрома профессионального выгорания – это ролевой, организационный и личностный факторы. Рассмотрим эти факторы в контексте проблемы эмоционального выгорания учителей.

1. Ролевой фактор.

В исследовании Р.А. Макаревича установлено, что большая часть рабочего дня (66,2%) учителей протекает в напряженной обстановке. Так как педагоги часто испытывают состояние стресса, то они в значительной степени подвержены развитию синдрома эмоционального выгорания (СЭВ). [58]

Синдром эмоционального выгорания может развиваться как у учителей с большим стажем работы, так и у молодых педагогов, только начинающих свою профессиональную деятельность.

Причины спада профессиональной деятельности учителя старшего возраста, так называемый «педагогический кризис», выделяет Ю.Л. Львова. По ее мнению, это:

- во-первых, стремление педагога использовать новые достижения науки и невозможность их реализовать в сжатые сроки обучения; отсутствия отдачи учащихся; несоответствие ожидаемого результата и фактического;
- во-вторых, возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе и осознание того, что нужно менять сложившуюся ситуацию, но как менять – неизвестно;
- в-третьих, возможность изоляции учителя в педагогическом коллективе, когда его поиски, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя.

[32]

Высокий уровень проявления состояния эмоционального выгорания у учителей с большим стажем также обусловлен длительным воздействием

профессиональных стрессов, а у молодых учителей – вхождением в новую профессиональную сферу. По мнению Р.М. Грановской, важным в формировании основ профессиональной деятельности является именно этот этап вхождения в профессию, поскольку именно в этот период формируются стереотипы действий учителя. Именно в период адаптации важно научить специалиста методам саморегуляции эмоциональных состояний, что послужит адекватным средством профилактики эмоционального выгорания. [50]

Эмоциональное выгорание можно сравнить с инфекционным заболеванием. В коллективе происходит «эмоциональное заражение». Если в школе есть выгорающий учитель, то его негативность довольно быстро передается другим работникам.

2. Организационный фактор.

Основной акцент в изучении факторов СЭВ учителей был сделан на временные параметры деятельности и объема работы. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, высокая продолжительность рабочего дня стимулируют развитие выгорания. Профессия педагога подпадает под эти параметры: так, сам по себе факт, что средняя величина рабочей недели учителя равна, по подсчетам Л.Ф. Колесникова, 52 часам, что намного выше той (40 часов), которая установлена по стране; очень низкая оплата труда, не обеспечивающая нормального существования (практически все исследования подтверждают, что недостаточное вознаграждение, денежное или моральное, или его отсутствие способствуют возникновению выгорания), как следствие сверхурочная работа, а значит повышенные нагрузки, что нередко приводит к фрустрации, тревожности, эмоциональному опустошению как предпосылке различных психических заболеваний.

3. Личностный фактор.

Не вызывает сомнения, что любая профессиональная работа, помимо ролевых и организационных особенностей имеет основанием личностные качества, содействующие успеху деятельности человека. Профессию педагога, относят к профессиям высшего типа по признаку необходимости постоянной рефлексии на содержание предмета своей деятельности по А.С. Шафрановой (1925 г.). [10] Таким образом, не вызывает сомнения то, что педагог должен обладать определенной суммой каких-то высоких личностных качеств, педагогическая литература переполнена попытками обозначить качества, без которых нет успеха педагогической работы. Но такие попытки обычно заканчиваются перечислением достоинств современного культурного человека, таких как: гуманизм, честность, справедливость, трудолюбие и прочие черты достойного человека, но не являющиеся производными определенной профессии.

Какими личностными характеристиками должен обладать современный учитель? Обратимся к тем личностным характеристикам, которые приводит Н.Е. Щуркова в своей работе «Классное руководство».

1. Искренний интерес к жизни – это важное условие работы с ребенком. Учитель должен быть оптимистом и через это должен научить любить жизнь своих учеников. Главнейшая цель учителя - научить своих воспитанников быть счастливыми.

2. Интерес к человеку. Это проявляется в уважении человеческой личности, индивидуальности, в признании права каждого на непохожесть. Ученик должен видеть, что он интересен своему учителю. Это поможет в решении многих задач и проблем в совместной работе учителя и ученика.

3. Интерес к культуре. Учителю необходимо быть интересующимся многими сторонами жизни, науки, культуры. Приобщая учеников к современным достижениям культуры, учитель сам овладевает ими. Так преодолевается ригидность установок, поведения в деятельности учителя.

Согласно Н.Е. Щурковой перечисленные выше характеристики являются базовыми. Обозначим теперь профессиональные качества, обеспечивающие успешное педагогическое общение и взаимодействие учителя с учащимися более подробно. Как пишет в своей работе Н.Е. Щуркова, Л.Д. Столяренко выделяет:

- 1) коммуникативные качества;
- 2) лабильность мышления;
- 3) способность к эмоциональной эмпатии;
- 4) способность к спонтанному общению;
- 5) высокие вербальные способности;
- 6) умение поддерживать обратную связь с учеником;
- 7) умение владеть своим психическим состоянием;
- 8) психологическая грамотность учителя. [57]

Выявленные личностные качества профессионально ценностны, они необходимы как условие, они достаточны для педагога, но они обладают еще одной важной ролью: берегают физическое, психическое здоровье педагога, укрепляют его духовные силы.

Важной составляющей педагогической деятельности является удовлетворенность учителя собой. Чувство неудовлетворенности сопровождается тревогой и раздражением. Нередки проявления авторитарности в поведении учителя, характерна склонность к манипулированию, навязывание собственных взглядов, игнорирование индивидуальных особенностей учащихся. Но возможна и другая ситуация: учитель старается во всем подстраиваться под учеников, зарабатывая ложный авторитет.

Вопрос о внутренних резервах педагога, о его способах совладать с трудными профессиональными ситуациями с большим интересом изучается и самими педагогами, и психологами. Что позволяет некоторым учителям оставаться физически и психически здоровыми, малоуязвимыми и «несгораемыми»?

1. Рассмотрим *фактор «личностной выносливости»* – способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения.

Если человек удовлетворен работой и ее результатом и при этом он выгорает, значит стоит говорить о низкой стрессоустойчивости самого человека, низком пороге чувствительности к стрессу. Осознавая это, учителю важно уметь регулировать силу внешнего воздействия и собственную эмоциональность в ответ на эти внешние воздействия.

2. Обнаружена тесная связь между психическим выгоранием и тенденцией человека *объяснять причины своих успехов и неудач*. Люди, склонные приписывать все происшедшее с ними случайным обстоятельствам или деятельности других людей, более подвержены синдрому эмоционального выгорания, чем люди, принимающие ответственность за все свои успехи и неудачи.

3. Выявлено, что феномен эмоционального выгорания связан с *тактикой поведения учителя в трудной профессиональной ситуации*. Так, учителя, использующие стиль поведения в трудной ситуации, который связан с анализом проблемы, активным поиском решения, опорой на прошлый опыт, планированием и исполнением действий, распределением времени, контролем ситуации, саморегуляцией и мобилизацией усилий, мало подвержены эмоциональному выгоранию.

Эмоциональное выгорание быстрее возникает и интенсивнее развивается у педагогов, для которых преобладающим стилем поведения в трудной ситуации является эмоционально ориентированный стиль, включающий переживание чувства вины, сосредоточенность на недостатках, чувство раздражения и беспомощности.

4. Эмоциональному выгоранию чаще подвержены *честолюбивые трудоголики*, нетерпимые к своим и чужим слабостям, жестко контролирующие ситуацию. Люди, демонстрирующие этот тип поведения,

предпочитают бурный темп жизни, преодоление трудностей, конкурентную борьбу, поэтому они более подвержены влиянию стрессовых факторов.

По мнению Н.В. Кузьминой, среди педагогических способностей немаловажную роль играет специфическая чувствительность учителя к ученикам как к субъекту педагогической деятельности, процессу и результату педагогической деятельности. Особую роль здесь играет прошлый эмоциональный опыт учителя. Опасность его состоит в том, что он разваливает адекватное восприятие учебного процесса в целом и личность конкретного ученика. [56]

Рассматривая вопрос о педагогической деятельности, мы пришли к выводу, что синдром эмоционального выгорания непосредственно связан не только с личностными качествами педагога, но и с его профессиональной деятельностью.

Н.Е. Щуркова выделила некоторые личностные черты, способствующие успешной работе: интерес к жизни, интерес к человеку как к таковому, интерес к культуре. Выявленные личностные качества профессионально ценностные, они необходимы как условие, они достаточны для педагога, но они обладают еще одной важной ролью: сберегают физическое, психическое здоровье педагога, укрепляют его духовные силы.

Рассматривая проблему условий труда педагога, мы видим, что профессия учителя может быть отнесена к разряду «стрессогенных», требующих от него самообладания и саморегуляции. Проявления стресса в работе учителя разнообразны и обширны. Так, в первую очередь выделяются фрустрированность, тревожность, изможденность, депрессия, эмоциональная ригидность и эмоциональное опустошение – это цена ответственности, которую платит учитель.

Таким образом, синдром выгорания не только негативно сказывается на профессиональной деятельности, но и в целом снижает качество жизни человека. И поэтому стоит обратить особое внимание на методы профилактики и лечения этого синдрома.

1.3. Приемы профилактики профессионального выгорания у педагогов

После того как феномен выгорания стал общепризнанным и были выявлены его негативные последствия, исследователи и работодатели из разных стран все более стали обращать внимание на предупреждение данного синдрома и работу по восстановлению нервного, психического потенциала работников.

Действия, которые направлены на то, чтобы одолеть синдром выгорания, предполагают как самопомощь, так и оказание внешней профессиональной помощи.

В первом случае «выгорающим» работникам нужно научиться осознавать симптомы психологического стресса и управлять им, овладеть широким спектром приемов саморегуляции и преодоления первых симптомов стрессов на работе. Если же такая помощь самому себе окажется недостаточной, потребуется и профессиональная – для профилактики и преодоления синдрома выгорания. Профилактические, лечебные и реабилитационные мероприятия должны направляться на снятие действия стрессора: снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации, выравнивание баланса между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением. При появлении и развитии признаков синдрома эмоционального выгорания у клиента необходимо обратить внимание на улучшение условий его труда (организационный фактор), характер складывающихся взаимоотношений в коллективе (ролевой фактор), личностные реакции и заболеваемость (личностный фактор).

В соответствии с выводами исследования ReliaStar Insurance Company of Minneapolis профилактические программы, направленные на помощь работникам в достижении более здоровой, сбалансированной жизни, действительно помогают предупредить (предотвратить) выгорание. Было обнаружено, что компании, проводящие политику поддержки в сфере

профессиональной деятельности и семьи, использующие гибкий график работы, реализующие программы здоровья и лечение химической зависимости, а также предоставляющие обучение эффективным коммуникациям и др., имеют почти в половину меньше «выгоревших» работников, чем те, которые такой политики «антивыгорания» не проводят. [17]

Прогрессивные менеджеры интуитивно, основываясь на своем большом практическом опыте, определили некоторые «рецепты», в случае следования которым можно уберечь себя от выгорания.

К ним относят:

- поиск своего интереса в любой, даже рутинной работе;
- отношение к своим ошибкам как возможности научиться чему-то новому;
- стремление стать наставником для молодых или неопытных сотрудников;
- постоянное расширение социальных связей. [17]

К. Маслач считает, что «сгорание» не является неизбежным. Скорее должны быть предприняты психологические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение. Она подчеркивает, что многие из причин эмоционального выгорания содержатся не только в личностных особенностях людей, но и также в определенных социальных и ситуативных факторах. [33]

Своевременная профилактика выгорания педагогов включает в себя три направления работы.

1. *Организация деятельности.* Администрация может смягчить развитие «сгорания», если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. Администрация также может четко распределить обязанности, продумав должностные инструкции.

Руководство может организовать здоровые взаимоотношения сотрудников. [56]

В учебные программы можно включить техники контроля собственного времени и выработки уверенности в себе, информацию о стрессе, техники релаксации.

В плане профилактики синдрома выгорания следует большое внимание уделить организации рабочего места и времени. Здесь можно говорить о создании благоприятных условий во время рабочего дня. Кроме того, важна возможность технического перерыва для принятия пищи, отдыха (восстановления сил).

Это направление направлено на развитие креативности у педагогов, т.к. одним из признаков выгорания является ригидность мышления, сопротивляющееся изменениям. Креативность – это быстрота, гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора. Креативность является мощным фактором развития личности, определяет ее готовность изменяться, отказываться от стереотипов.

2. *Улучшение психологического климата в коллективе.* Следующее направление профилактики синдрома «выгорания» – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга. Одним из факторов, нарушающим психологический климат в коллективе, является крайне низкий уровень материальной обеспеченности учителей, из-за чего люди не имеют возможности снять груз переживаний и расслабиться в домашней обстановке, в семье. Пребывание на природе, походы в театр также требуют времени и материальных возможностей, а последние у большинства крайне ограничены. Тем не менее, решение вопроса можно найти в расширении духовной сферы личности человека (кругозора, эстетических потребностей), что ведет к большей терпимости и взаимопониманию. [20]

Кроме того, необходимо учесть, что работа педагога в основном основана на энтузиазме, поэтому для работников социальной сферы большое значение имеет самостоятельность в принятии решений и акцент в системе взаимоотношений должен быть смещен с контроля на собственную совесть каждого человека [21].

Известный петербургский психотерапевт А.В. Гнездилов, обсуждая вопрос о профессиональном «выгорании», пишет: «Стремление к профессиональному совершенствованию, внимание к собственным эстетическим запросам, постоянное сознание необходимости делать добро будут способствовать созданию той атмосферы, в которой возможно купирование многих стрессовых реакций» [20].

Это направление должно нивелировать влияние негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих профессиональному выгоранию. Здесь необходима работа по развитию у сотрудников умения разрешать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личному совершенствованию и др. Для этого могут быть использованы разного рода тренинги, например, тренинги уверенности в себе, самораскрытия, личностного роста, принятия решений.

3. Работа с индивидуальными особенностями. Психологическая работа с учителями должна включать три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Это направление должно быть направлено на снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости [23].

Саморегуляция может осуществляться как непроизвольно (т.е. на уровне функционирования естественных природных механизмов, без участия

сознания), так и произвольно с участием сознания. Этот второй вид саморегуляции обычно называют *психической саморегуляцией*, под которой понимают целенаправленное изменение, как отдельных психофизиологических функций, так и в целом психоэмоционального состояния и осуществляется с помощью естественных или специально сконструированных приемов и способов саморегуляции.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявления утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Многие люди бессознательно используют такие естественные способы саморегуляции, как длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, баня, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое. К сожалению, подобные средства нельзя, как правило, использовать на работе, непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация или накопилось утомление. Но существуют приемы, которые можно использовать во время работы. Некоторыми из этих приемов учителя пользуются, но делают это обычно интуитивно, бессознательно. Поэтому важно:

- 1) разобраться, какими естественными механизмами снятия напряжения и разрядки, повышения тонуса учитель уже владеет, но делает это бессистемно, от случая к случаю, не осознавая, что они являются своего рода техникой безопасности для его работы;
- 2) осознать их;
- 3) перейти от спонтанного применения естественных способов регуляции к сознательному использованию в целях управления своим состоянием;
- 4) освоить способы психической саморегуляции или самовоздействия.

Можно выделить следующий банк естественных приемов регуляции организма: смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; различные движения, типа потягивания, расслабления мышц; наблюдение за пейзажем за окном; рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей; мысленное обращение человека к высшим силам (богу, вселенной, великой идее); вдыхание свежего воздуха; чтение стихов; высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Использование способов саморегуляции является эффективным средством профилактики напряженности, предотвращения синдрома профессионального выгорания. Это, своего рода, техника безопасности для учителей.

Интересна программа профилактики профессионального выгорания педагогов, которая была разработана Е.А. Семеновой на основе опыта работы методического кабинета в Пошехонском муниципальном округе. Профилактическая деятельность осуществлялась по трем направлениям: информирование, эмоциональная поддержка, повышение значимости педагогической профессии.

1. Информирование педагогов о причинах и признаках выгорания.

По результатам опроса, проведенного среди педагогов в школах Пошехонского округа, было установлено: 72 % опрошенных не знают, что такое профессиональное выгорание. Они интуитивно чувствуют нарушение своего самочувствия и поведения, однако не могут его правильно оценить и, тем более, помочь себе. 49 % учителей предлагают отдельные варианты преодоления синдрома выгорания, но доступная литература, помогающая это сделать, отсутствует.

Первой задачей в профилактике выгорания авторы считают расширение информированности учителей и руководителей о том, как общедоступными методами помочь себе сохранить профессиональное

здоровье и работоспособность. Тем более, что на первых этапах это не так сложно и зависит только от самого человека.

2. Эмоциональная поддержка переживающих выгорание.

Она осуществляется с помощью общения: в семье, с друзьями, в профессиональном клубе педагогов, который может быть создан по инициативе администрации. Считается, что для профилактики эмоционального выгорания человеку нужно иметь глубокие взаимоотношения как минимум с шестью разными людьми; причем с такими, которые могут все бросить, чтобы помочь в трудных ситуациях.

3. Создание системы дел, повышающих значимость педагогической профессии.

Некоторые исследователи большую ответственность за выгорание педагогов возлагают на руководителей. Руководителю необходимо так структурировать работу и организовывать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для сотрудника. Чтобы повысить значимость труда педагогов, используются такие традиционные формы, как постоянно действующие проблемные семинары, система индивидуальных консультаций. Удовлетворению социально-психологических (моральных) потребностей в признании, самоутверждении, самовыражении служат:

- участие в педагогических чтениях;
- участие в краеведческих чтениях;
- обобщение опыта работы педагога;
- смотр педагогических достижений

Социальное признание и удовлетворение от работы в какой-то мере могут окупить душевные затраты и препятствовать выгоранию. [17]

Также для борьбы с эмоциональным выгоранием нужно, чтобы сам человек изменил позицию «жертвы обстоятельств» на позицию «хозяина своей жизни», который сам несет ответственность за все, что с ним происходит, а значит, сам довел (или позволил довести) себя до такого состояния. Помочь при этом могут следующие способы:

- 1) определение краткосрочных и долгосрочных целей (это повышает долгосрочную мотивацию; достижение краткосрочных целей - успех, который повышает степень самовоспитания);
- 2) использование «тайм-аутов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);
- 3) овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию);
- 4) профессиональное развитие и самосовершенствование (одним из способов предохранения от синдрома эмоционального выгорания 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.);
- 5) уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению синдрома эмоционального выгорания);
- б) эмоциональное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или процесс этот оказывается не столь выраженным);
- 7) 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 синдрома эмоционального выгорания);
- 8) умение рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;
- 9) возможность переключаться с одного вида деятельности на другой.

Большое значение для противостояния выгоранию и сохранения профессионального здоровья учителей имеют модели преодолевающего поведения. Один из важных компонентов профилактики синдрома выгорания – коррекция неконструктивных стратегий поведения и формирование конструктивных копинг-стратегий (совладание с профессиональными стрессами), к которым относятся уверенное поведение и навыки социального взаимодействия.

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 затратны 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.

Необходимой и базовой частью профилактики СЭВ является личностная психологическая подготовка специалиста. Здесь имеется в виду и теоретическое обучение психологическим знаниям в этой области и практическое обучение, направленное на развитие стрессоустойчивости профессионала. Решить эти два вопроса поможет **программированное обучение** – организация учебного процесса по специальной обучающей программе, обеспечивающей самостоятельное приобретение знаний, навыков и умений. [1]

При программированном обучении формирование знаний и умений происходит одновременно. Знания усваиваются благодаря деятельности, т.е. при выполнении действий в ходе их применения.

Программированное обучение зародилось в 50-х годах в США (Б.Ф. Скиннер) и отвечало идее повышения эффективности управления процессом учения при использовании для этого современных достижений экспериментальной психологии. Психологической основой программированного обучения послужил бихевиоризм. Советские психологи и педагоги заинтересовались открытием американцев, посмотрев на программированное обучения с позиции теории поэтапного формирования умственных действий (П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, Н.Ф. Талызина).

Программированное обучение характеризуется объединением пяти принципов.

Первым принципом программированного обучения является определенная иерархия управляющих устройств. В этой иерархии выступает в первую очередь педагог (в нашем случае организаторы психологического исследования), управляющий системой в наиболее ответственных ситуациях: создание предварительной общей ориентировки в предмете, отношение к нему, индивидуальная помощь и коррекция в сложных нестандартных ситуациях.

Сущность второго принципа - обратная связь. При этом имеется в виду не только передача информации о необходимом образе действия от управляющего объекта к управляемому (прямая связь), но и передача информации о состоянии управляемого объекта управляющему (обратная связь). Обратная связь необходима не только обучающему, но и обучающемуся; одному – для понимания учебного материала, другому – для коррекции.

Обратная связь, которая служит для самостоятельной коррекции обучающимися результатов и характера его умственной деятельности, называется внутренней. Если же это воздействие осуществляется

посредством людей, которые ведут процесс обучения, то такая обратная связь называется внешней. В нашем исследовании используются оба вида связи: при внутренней обратной связи учителя сами анализируют итоги своей работы, а при внешней это делают организаторы психологического исследования.

Третий принцип программированного обучения состоит в осуществлении процесса при раскрытии и подаче учебного материала. Шаговая учебная процедура – это технологический прием, означающий, что учебный материал в программе состоит из отдельных, самостоятельных, но взаимосвязанных, оптимальных по величине порций информации. В состав пособия, созданного на основе программированного обучения, включаются три взаимосвязанных звена: информация, операция с обратной связью и контроль.

Четвертый принцип программированного обучения исходит из того, что работа обучающихся по программе является строго индивидуальной. Следование принципу индивидуального темпа и управления в обучении создает для успешного изучения материала всеми обучающимися, хотя и за разное время.

Делает акцент на самоконтроль Б.Ф. Скиннер. В основу технологии программированного обучения он положил два требования:

- 1) уйти от контроля и перейти к самоконтролю;
- 2) перевести педагогическую систему на самообучение обучающихся.

Особенностью программированного обучения является то, что обучающийся работает самостоятельно в посильном режиме и результат заданий фиксируется, при этом осуществляется индивидуальный подход к каждому обучающемуся. [43]

Программированному обучению присущи следующие признаки:

- 1) наличие поддающейся измерению цели учебной работы и алгоритма достижения этой цели;

2) использование в ходе обучения специальных программированных учебных пособий и технических средств. [1]

Программированное обучение происходит по определенной схеме, алгоритму. Алгоритмизировать программированное обучение в конце 60-х - начале 70-х гг. предложил Л.Н. Ланда. В.П. Беспалько понимал под алгоритмом – точное, общепонятное описание определенной последовательности интеллектуальных операций, необходимых и достаточных для решения любой из задач, принадлежащих к некоторому классу. Разработка алгоритма – очень важный этап программирования.

Согласно теории В.П. Беспалько, основными свойствами алгоритма являются:

1. Определенность - простота и однозначность операций.
2. Массовость - приложимость к целому классу задач.
3. Результативность - обязательное подведение к ответу.
4. Дискретность - членение на элементарные шаги. [12]

Не следует алгоритм обучения путать с машинными алгоритмами:

- в машинных алгоритмах логические операции должны быть предельно элементарными;

- шаги алгоритма обучения строятся с учетом фактического уровня развития учащихся и их предшествующей подготовки;

- в алгоритмах обучения последовательность операций иногда определяется не логико-грамматическими или логико-математическими, а чисто дидактическими принципами;

- алгоритм обучения допускает большую свободу в характере использования его обучающимися (его предписания могут применяться по-разному). [11]

Программированные пособия можно охарактеризовать наличием в них не только логики учебного материала, но и программы работы по изучению каждой доли информации. Вслед за очередной порцией информации ставятся вопросы или задачи для самопроверки. Такое содержание

программированного пособия создает условия для надежного самоконтроля обучающегося и обычно имитирует непосредственный разговор автора учебника с обучающимся. [27]

Материал, подлежащий изучению, может располагаться в программированных пособиях в *линейной* или *разветвленной* системах.

При *линейном способе расположения* учебного материала каждый обучающийся должен прочесть страницу за страницей, весь текст пособия. Каждое задание в линейном расположении материала имеет один правильный ответ. После него обучающийся сразу переходит к следующему, т.е. последовательно от первого шага до последнего, никуда не отклоняясь. Правильный шаг обучающегося в этой форме обучения подкрепляется, что служит сигналом к дальнейшему выполнению программы. Линейный способ расположения разработан Б.Ф.Скиннером.

Более сложным является *разветвленный способ расположения*, когда на один и тот же вопрос возможны и допустимы несколько альтернативных ответов. Разветвленное программирование требует более умственных усилий от обучающегося. Разработчиком является педагог Н. Краудер.

Но программированное обучение означает составление не столько программы предмета, сколько программы деятельности обучающегося по усвоению этого предмета. В пособие для учителей по профилактике и устранению СЭВ, которое создано на основе программированного обучения, закладываются задания, техники, формирующие психологические знания, необходимые умения и навыки, выстраивается программа самостоятельной работы учителя.

Наряду с сильными сторонами программированного обучения, есть и слабые:

- не любой материал поддается алгоритмизации и, следовательно, программированию, особенно же тот, который рассчитан на эмоциональное воздействие обучающегося;

- при программированном обучении нет коллективной работы обучающихся, роль обучающего снижена, он консультант;
- возникает проблема контроля за усвоением необходимых знаний, умений, навыков.

Но в нашей работе некоторые недостатки программированного обучения могут быть полезными. Роль обучающего в программированном обучении – консультант, учителю будет комфортнее работать именно с консультантом, который сможет дать рекомендации, нежели с собственным учителем.

Пособие для учителей, которое создано на основе программированного обучения, может содержать различные техники и приемы, которые используются в тренинге (групповой работе) и индивидуальной консультации.

П.В. Румянцева подчеркивает, что основным психологическим качеством, обеспечивающим стрессоустойчивость, является уровень личностной зрелости специалиста. Здесь подразумевается степень осознания себя, способность брать на себя ответственность, принимать решения и делать выбор, умение строить гармоничные взаимоотношения с другими людьми, открытость изменениям и принятие своего и чужого опыта во всем его многообразии. Исследование, проводимое П.В. Румянцевой, показало, что чем выше уровень профессионального мастерства и субъективного контроля учителя (то есть склонность принимать на себя ответственность за свое поведение в эмоционально значимых ситуациях), тем меньше проявляется у него СЭВ в целом и тенденция развивать негативное отношение к своим ученикам в частности. [23]

Эти результаты показывают, что истоки профилактики СЭВ лежат в позитивном и ответственном отношении не только к своей профессии, но и к себе и собственной жизни.

Знание стадий и факторов синдрома профессионального выгорания позволит учителям более серьезно относиться к своевременной профилактике развития этого синдрома.

Профилактика должна быть комплексной, психологической, организационной, направленной на коррекцию нарушений психического состояния и, при необходимости, на улучшение психологического климата в коллективе, оптимизацию труда педагога.

Представляется также важным научить педагогов разделять профессиональную деятельность и частную жизнь. Для психологического благополучия педагогов абсолютно необходимо ограничивать их работу пределами разумного и не позволять им распространять ее на домашнюю жизнь. Симптомы эмоционального выгорания могут быть облегчены, когда люди участвуют в мероприятиях, полностью несвязанных с работой, которые позволяют им расслабиться, перестать думать о работе прежде, чем они добираются домой.

Выводы по Главе I

Анализ литературы по проблеме профессионального выгорания позволяет сделать следующие выводы:

1. Синдром эмоционального выгорания 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.

2. Выделяют множество симптомов эмоционального выгорания. У людей, пораженных синдромом эмоционального выгорания, как правило, выявляется сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции, которые проявляются в хронической усталости, когнитивной дисфункции (нарушения памяти, внимания), нарушениях сна, личностных изменениях, возможно развитие тревожных и депрессивных расстройств.

3. К основным факторам, играющим существенную роль в эмоциональном выгорании, относят следующие: личностный, ролевой и организационный. Ролевой фактор проявляется в ролевой конфликтности и ролевой неопределенности. К личностному фактору относят: склонность к сочувствию, идеалистическому отношению к работе, вместе с тем неустойчивость, склонность к мечтаниям, одержимость навязчивыми идеями; эмпатия, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность. Организационные факторы следующие: безразличие к своим обязанностям, происходящему на работе, дегуманизация в форме растущего негативизма по отношению как к ученикам, так и к сотрудникам, ощущение собственной профессиональной несостоятельности, ощущение неудовлетворенности работой, явления деперсонализации. Необходимость работы в одном и напряженном ритме с большой эмоциональной нагрузкой личностного взаимодействия с трудным

контингентом. Вместе с этим развитию синдрома способствует отсутствие должного вознаграждения (в том числе не только материального, но и психологического) за выполненную работу.

4. Относительно профессии феномен «эмоционального выгорания» рассматривается как специфический вид профессионального хронического состояния лиц, работающих с людьми (учителей, психологов, психиатров, священников, полицейских, юристов, тренеров, работников сферы обслуживания и др.). Для «социальных» или «коммуникативных» профессий характерны ежедневное многообразие эмоционально и когнитивно сложных ситуаций общения, высокая ответственность за результат коммуникации, частое отсутствие положительного результата или мотивационного подкрепления (положительной обратной связи). Профессиональная деятельность современного педагога, независимо от разновидности исполняемой работы, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом. Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе сложного социального взаимодействия с учащимися и коллегами по работе, постоянное проникновение в суть проблем ученика, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на его здоровье.

5. Своевременная профилактика выгорания педагогов включает в себя три направления работы: организация деятельности, улучшение психологического климата в коллективе, работа с индивидуальными особенностями. Среди мер профилактики выделяют: определение краткосрочных и долгосрочных целей; использование «тайм-аутов»; овладение умениями и навыками саморегуляции; профессиональное развитие и самосовершенствование; уход от ненужной конкуренции; эмоциональное общение; поддержание хорошей физической формы и здоровый образ жизни. Так же возможна психотерапия, проведение тренингов.

Благодаря программированному обучению, можно объединить все вышеперечисленные приемы и техники в одно пособие для учителей. Пособие, созданное на основе программированного обучения, представляет собой блоки учебного материала, выстроенные логическим образом и по алгоритму. Но это не означает составление только программы предмета, пособие предусматривает программу деятельности обучающегося по усвоению этого предмета. Особенностью программированного обучения является то, что обучающийся работает самостоятельно в сильном режиме и результат заданий фиксируется, при этом осуществляется индивидуальный подход к каждому обучающемуся.

Глава II. Экспериментальная работа по изучению уровня синдрома эмоционального выгорания у учителей образовательных учреждений

2. 1. Методическая организация исследования. Результаты констатирующего эксперимента и их обсуждение

Основная цель исследования нами была определена как выявление особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у учителей образовательных учреждений.

В нашем исследовании приняли участие 44 учителя различных школ г. Красноярска.

В рамках нашего исследования мы использовали следующие методики: опросник AVEM У. Шааршмидта, А. Фишера; опросник «Определение психического выгорания учителей» А.А. Рукавишникова; опросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля своей педагогической деятельности Н. Ключевой; опросник МВІ К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой; опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко; анкету для учителей.

Остановимся подробнее на методической организации исследования.

1. Опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко применялся для определения у учителей образовательных учреждений сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания.

В.В. Бойко выделяет три фазы формирования СЭВ. Каждая фаза содержит ряд симптомов.

1. Фаза «Тревожное напряжение». К симптомам можно отнести следующие:

5. Переживание психотравмирующих обстоятельств - усиливающееся осознание психотравмирующих факторов профессиональной действительности.

6. Неудовлетворенность собой – чувство недовольства собой, избранной профессией, занимаемой должностью.

7. Загнанность в клетку – чувство безысходности, состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика.

8. Тревога и депрессия: обнаруживается в тревожно-депрессивной симптоматике, касающейся профессиональной деятельности в особо осложненных обстоятельствах.

II. Фаза «Резистенция» содержит симптомы:

5. 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.

6. Эмоционально-нравственная дезориентация: проявляется в том, что у работника эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства.

7. Расширение сферы экономии эмоций: проявляется вне профессиональной деятельности – дома.

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

III. Фаза «Истощение». Симптомы:

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.

3. Личная отстраненность, или деперсонализация: проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в сфере общения.

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия. [15] Предлагаемый опросник содержит 84 вопроса, которые касаются самых различных сторон жизни учителя: взаимоотношений с учениками, отношение в семье, поведение на работе, дома, социальных установок, самооценки и пр. На каждый вопрос учитель отвечает таким образом: ставит в бланке ответов «+», если он согласен с данным утверждением и «-», если не согласен.

Обработка данных осуществляется математическим подсчетом ответов. Затем в соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

Вывод о развитии того или иного симптома и фазы делается на основе подсчетов.

2. Опросник МВІ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой предназначен для измерения степени выгорания в профессиях типа «человек-человек». Опросник имеет 3 шкалы:

1. *Эмоциональное истощение* – чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Данное состояние выражается в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении, в агрессивных реакциях, появлении симптомов депрессии (9 утверждений).

2. *Деперсонализация* предполагает циничное и безличное отношение к деятельности и проявляется в деформации отношений с другими людьми. Это может быть либо повышение зависимости от других, либо повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к объектам своего труда, которое выражается в дальнейшем в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций. (5 утверждений).

3. *Редукция личных достижений* проявляется либо в тенденции к

негативному оцениванию себя, своих профессиональных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. У учителя возникает чувство профессиональной некомпетентности в своей деятельности, осознание неуспеха в ней (8 утверждений). [17]

Опросник состоит из 21 утверждения. На каждое утверждение учитель выбирает позицию, которая соответствует его мыслям и переживаниям: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

3. Опросник AVEМ поведения и переживания, связанного с работой У. Шааршмидта, А. Фишера является многофакторным диагностическим инструментом, позволяющим определить состояние трех сфер личности, а также поведение и переживание специалиста.

При создании опросника авторы исходили из предположения о том, что поведение личности в соответствии с требованиями профессиональной среды, способствующее психическому здоровью и профессиональному росту, определяют три ее основные сферы:

1. *Профессиональная активность*, выраженная в категориях субъективного значения деятельности, профессиональных притязаний, стремления к совершенству при выполнении заданий, а также способности сохранять дистанцию между личностной и профессиональной сферами.

2. *Стратегия преодоления проблемных ситуаций*, представленных как тенденции отказа от дальнейшего выполнения профессиональных заданий, особенно в случаях поражений и неудач; активность стратегии преодоления трудностей, а также внутреннего равновесия.

3. *Эмоциональный настрой на профессиональную деятельность*, выражением которого является чувство социальной поддержки,

профессионального успеха и жизненного удовлетворения.

Область поведения и переживания в профессиональной среде описывается 11 шкалами опросника, которые учитывают три сферы личности: профессиональная активность (5 шкал: субъективное значение деятельности; профессиональные притязания; готовность к энергетическим затратам; стремление к совершенству; способность сохранять дистанцию по отношению к работе), психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций (3 шкалы: тенденция к отказу в ситуации неудачи; активная стратегия решения проблем; внутреннее спокойствие и равновесие), эмоциональное отношение к работе (3 шкалы: чувство успешности в профессиональной деятельности; удовлетворенность жизнью; чувство социальной поддержки). [39]

Опросник закрытого типа: состоит из 63 вопросов, которые предполагают несколько ответов. Баллы подсчитываются, определяются стени.

4. Опросник «Определение психического выгорания учителей» А.А. Рукавишникова нацелен на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности (шкалы опросника): психоэмоциональное истощение (ПИ), личностное отдаление (ЛО) и профессиональная мотивация (ПМ).

Ниже приведены жизненные проявления СЭВ на различных системных уровнях. [38]

Таблица 2

Жизненные проявления СЭВ на различных системных уровнях.

Шкалы СЭВ	Проявление СЭВ на уровнях		
	межличностном	личностном	мотивационном
ПИ – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми.	Психическое истощение. Раздражительность . Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день. Появление прогулов.

ЛО – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми.	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
ПМ – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания.	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

Учителю предлагается ответить на 72 вопроса, выбрав позицию ответов «обычно», «часто», «редко», «никогда». Количественная оценка психического выгорания по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему и суммарного подсчета баллов. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

5. Опросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля своей педагогической деятельности Н. Клюевой.

В основу различения стиля в труде учителя были положены следующие основания: содержательные характеристики (преимущественная ориентация учителя на процесс или результат своего труда); динамические характеристики стиля (гибкость, устойчивость, переключаемость и т.д.); результативность (уровень знания и навыков учения у школьников, а также интерес учеников к предмету. На основе этого Н. Клюевой был выделен ряд индивидуальных стилей: эмоционально-импровизационный, эмоционально-методичный, рассуждающе-импровизационный, рассуждающе-методичный.

Учитель с разным стилем работы имеет разную устойчивость к синдрому эмоционального выгорания.

Опросник состоит из 33 вопросов с ответами «да», «нет». Стиль, имеющий большее количество ответов «да» и «нет» является

доминирующим у данного учителя.

6. Анкета для учителей была разработана нами для получения сведений об особенностях профессиональной деятельности учителя: стаже работы, круге профессиональных обязанностей, группах учащихся, с которыми работает педагог, отношении к деятельности, основных успехах и трудностях.

Анкета содержит 10 вопросов открытого типа. Каждый учитель самостоятельно отвечает на предложенные вопросы. Текст анкеты приведен в Приложении 1.

Для определения итогового уровня развития СЭВ у учителей на основании анализа литературы были определены следующие критерии.

Таблица 3

Критерии и уровни развития синдрома эмоционального выгорания

Критерии	Уровни развития СЭВ			Методики
	высокий	средний	низкий	
Фаза эмоционального выгорания.	Снижение общего тонуса организма, ослабление нервной системы. Состояние тревоги или депрессии. Высокое проявление эмоционально-нравственной дезориентации, расширение сферы экономии эмоций, полное исключение эмоций из сферы профессиональной деятельности.	Частичное исключение эмоций из сферы профессиональной деятельности, установление эмоционального контакта не со всеми субъектами своей деятельности, а по принципу «хочу - не хочу».	Высокий эмоциональный отклик, интерес к ученику – субъекту профессиональной деятельности. Удовлетворение профессией, местом работы.	1. Опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко.
Степень эмоционального выгорания.	Появление симптомов депрессии, агрессивные реакции, повышенная психическая истощаемость и аффективная лабильность.	Начинается тенденция к негативной оценке своей компетентности и продуктивности, ограничение своих профессиональных	Адекватное оценивание себя как профессионала. Позитивные чувства к окружающим, заинтересованность работой и учениками.	2. Опросник МВИ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой.

	Сниженная профессиональная мотивация, негативизм в отношении служебных обязанностей. Изоляция от окружающих. Неуверенность в себе как в профессионале.	возможностей. Вспышки раздражения, нарастание конфликтных ситуаций, эмоциональное отстранение.		
Поведение и переживания, связанные с работой.	Работа занимает самое важное место в жизни. Учитель – трудоголик, часто работает до изнеможения. Не разграничивает проблемы школы и семьи, не отдыхает от работы дома. Учитель имеет чувство душевной нестабильности и беспокойства, всегда стремится быть совершенным, не допускать ошибок. Малая социальная поддержка. Считает себя неуспешным в деятельности, не удовлетворен жизнью в целом.	Отношение к работе как к важной составляющей жизни. Стремление к высоким профессиональным целям. В необходимых ситуациях готов и может работать до изнеможения. Решает проблемы как конструктивным, так и не конструктивным путем. Имеет оптимистическую установку на появляющиеся трудности. В среднем доволен жизнью и профессиональными достижениями.	Адекватно оценивает себя, не считает свои профессиональные притязания главнее чужих притязаний. Спокойно относится к ошибкам и промахам в своей профессиональной деятельности. Активная установка на возникающие трудности. Чаще всего решение проблем конструктивное. Доволен жизнью и успехами в работе, стремится к развитию. Имеет хорошую социальную поддержку.	3. Опросник AVEM У. Шааршмидта, А. Фишера.
Уровень психического выгорания.	Хроническое эмоциональное и физическое утомление специалиста, которое проявляется в равнодушии и холодности с	Возникновение эмоционального и физического утомления, появляются вспышки негатива, равнодушия к	Состояние эмоционального подъема, физическая бодрость и активность. Учитель с желанием идет	4. Опросник «Определение психического выгорания учителей» А.А. Рукавишников.

	признаками депрессии и раздражительности. Максимальное ограничение количества контактов с окружающими. Резкое нежелание идти на работу, возможна ненависть .	подопечным. Профессионал выборочно включает лиц в свой круг общения, иногда неадекватно делает выбор. Происходит постепенное снижение мотивации к работе.	на работу, мотивирован на собственное развитие и развитие учеников. Стремится расширить круг контактов или оставить прежним, но не в коем случае не ограничивает круг общения.	
Содержательные и динамические характеристики стиля профессиональной деятельности.	Небольшое количество методов обучения в арсенале педагога, появление излюбленных, частое их использование. Как следствие, скучные и однотипные уроки. Частое коллективное обсуждение. Медленный темп работы на уроке. Предпочтение репродуктивной, а не продуктивной деятельности учащихся.	Достаточно большой арсенал необходимых методов и форм обучения. адекватное планирование учебно-воспитательного процесса, высокая оперативность, некоторое преобладание интуитивности над рефлексивностью	Большой арсенал методов. Высокий темп работы, Практикование коллективного обсуждения. Пытается заинтересовать учащихся самим предметом, его особенностями. Независим от ситуации на уроке.	5. Опросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля своей педагогической деятельности Н. Ключевой.

В следующем параграфе мы обсудим результаты исследования. Индивидуальные результаты учителей по всему диагностическому комплексу представлены в Приложении 2.

2.1.1. Анализ результатов анкетирования учителей

Благодаря анкете мы получили данные, важные для анализа других используемых нами методик. Стаж работы и ступени обучения учителей представлены на рисунках 2 и 3 соответственно.

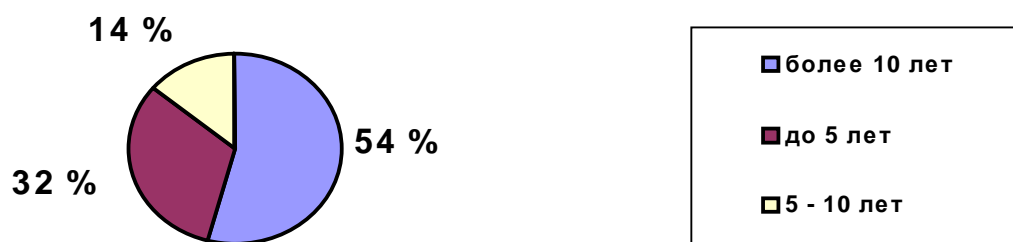


Рис. 2. Группы учителей, разделенные по стажу работы

Результаты анкеты показали, что количество учителей в группах учителей, разделённых по стажу работы:

I (до 5 лет) – 14 учителей (32%).

II (5-10 лет) – 6 учителей (14%).

III (более 10 лет) – 24 учителя (54%).

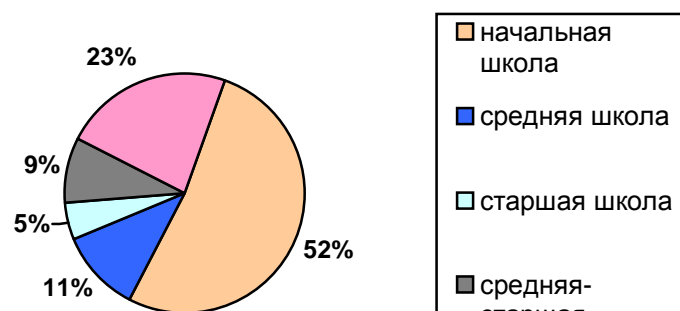


Рис. 3 Группы учителей, разделенные по степени обучения

Результаты анкеты показали, что количество учителей в группах учителей, разделённых по степени обучения:

I (начальная школа) – 23 учителя (52%).

II (средняя школа) – 5 учителей (11%).

III (старшая школа) – 2 учителя (5%).

IV (средняя-старшая школа) – 4 учителя (9%).

V (начальная-средняя-старшая школа) – 10 учителей (23%).

Анкета позволяет увидеть, насколько учителя довольны избранной профессией, а это один из симптомов СЭВ по В.В. Бойко (неудовлетворенность собой, профессией, занимаемой должностью).

Анализ ответов на вопрос: «Довольны ли Вы своей работой? Ответьте по пятибалльной шкале» дал следующие результаты:

1 балл – 0 учителей.

2 балла – 1 учитель (или 2 %).

3 балла – 7 учителей (или 16 %).

4 балла – 28 учителей (или 64 %).

5 баллов – 8 учителей (или 18 %).

Можно утверждать, что больше половины учителей довольны избранной профессией на «4», а значит можно говорить о достаточно хорошей мотивации к работе, о равнодушном отношении к ученикам, затруднениям коллег.

На возникновение синдрома эмоционального выгорания влияют три фактора: ролевой, личностный и организационный. В анкете есть вопросы, которые направлены на поиск причины возникновения СЭВ. Например, вопрос: «Укажите приятные и неприятные стороны вашей работы». Этот вопрос помогает увидеть «плюсы» и «минусы» рабочей деятельности.

Проанализируем «приятные стороны работы».

«Общение с учениками, детьми» – самый популярный ответ на вопрос. Так ответило 30 учителей (или 69 %). Общение с учениками – это творческое начало воспитательного процесса. Все дети отзывчивы к добру, ласке, вниманию, а многие учителя готовы дать это ребенку и взамен получить такую же положительную отдачу.

Ответы «сам (а) учусь вместе с детьми», «получаю много интересных и новых знаний» можно отнести к стремлению педагога к саморазвитию. Так ответило 14 учителей (или 32%).

Также немаловажным оказался и организационный фактор работы учителя – это двухмесячный отпуск летом и выходные дни (один или два дня

в неделю). К приятным сторонам работы отпуск отнесли 14 учителей (или 32%), выходные дни – 6 учителей (или 14%). Также 6 учителей (или 14%) дали ответ: «работа в тепле, уютные классы».

Проанализируем «неприятные стороны работы»:

«Много бумажной работы, отчетной документации» – самый популярный ответ. Так ответило 25 учителей (или 56%). В современной школе учитель тратит много сил на составление различных рабочих и воспитательных планов, заполнение журналов, проверку тетрадей. Очень мало времени остается на общение с ребенком.

«Большая нагрузка, ответственность», – ответили 12 учителей (или 27%). На учителя ложится огромная ответственность за обучение и воспитание будущего поколения. А также повышенная нагрузка в деятельности, сверхурочная работа, высокая продолжительность рабочего дня стимулируют развитие выгорания.

«Взаимодействие с некоторыми родителями» является неприятным фактором для 6 учителей (или 14%). Некоторые учителя отмечают в анкетах, что родители в недостаточной грамотности своих детей винят школу, а также пытаются научить педагога правильно выстраивать уроки.

«Заработанная плата» – 2 учителя (или 5 %). По ответам учителей, можно сделать вывод, что заработанная плата устраивает большое количество учителей.

Также можно посмотреть с какими именно трудностями сталкивается в своей работе учитель. Анализ ответов на вопрос: «С какими трудностями педагогической деятельности вы наиболее часто сталкиваетесь в своей работе?», показывает следующее:

«Неорганизованность учащихся» (приходят на урок не подготовленные к уроку, забывают учебники и т.д.) – популярный ответ. Важно, чтобы ученик сам стремился учиться. Такой ответ дали 42 учителя (или 95 %).

«Неадекватное поведение учащихся», «низкая учебная мотивация» - частые ответы. Учителя отмечают вспыльчивость, агрессивность. Так ответило 40 учителей (или 91%).

«Плохое настроение», «проблемы личного характера», «плохой контакт с некоторыми из родителей» – редкие ответы, относящиеся к группе личностной сферы учителя. Так ответило 6 человек (или 13 %).

«Игнорирование замечаний педагога», «недостаточное владение предметом» – непопулярные ответы. Так ответило 3 учителя (или 6%). Можно наблюдать тенденцию, что ученики стремятся прислушиваться к учителю, реагируют на замечания.

Таким образом, в повседневной деятельности учителей присутствуют факторы, способствующие развитию СЭВ.

2.1.2. Результаты опросника «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко

Все полученные в ходе проведения методики данные были обработаны в соответствии с тестовой процедурой. Для проведения сравнительного анализа мы разделили учителей на группы по стажу работы в образовательном учреждении.

Результаты методики показали, что в группах учителей, разделённых по стажу работы:

I (до 5 лет) – из 14 учителей благополучными являются 4 учителя (или 29%), 7 учителей находятся в группе риска (или 50%), и «выгоревшими» можно считать 3 учителей (или 21%).

II (5-10 лет) – из 6 учителей благополучными можно считать 1 учителя (или 16%), 5 учителей находятся в группе риска (или 84%). Учителей с наличием СЭВ нет.

III (более 10 лет) – из 24 учителей благополучными являются 9 учителей (или 38%), 13 учителей находятся в группе риска (или 54%) и «выгоревшими» можно считать 2 учителей (или 8%).

Далее мы рассмотрели выраженность всех симптомов фаз СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы.

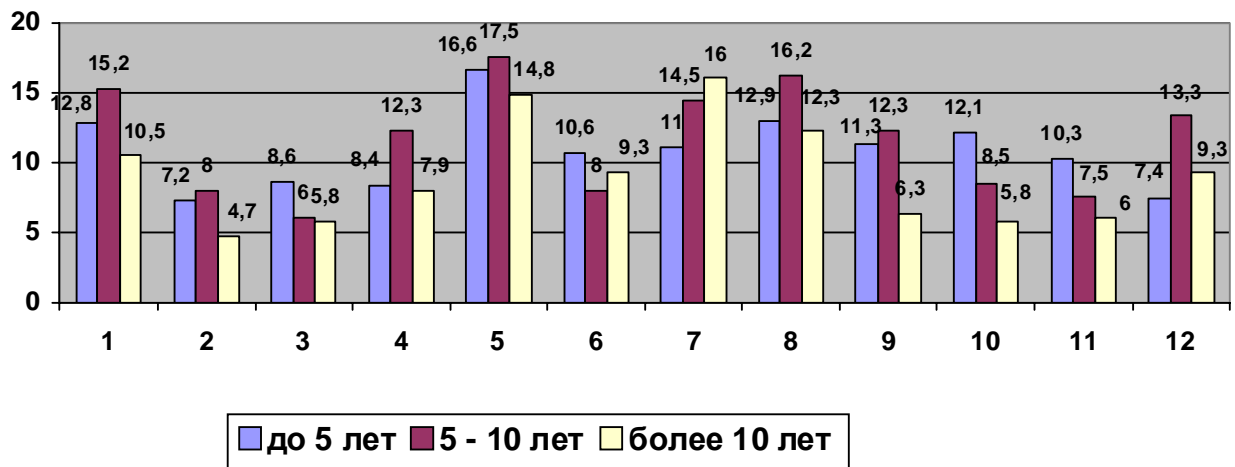


Рис. 4. Выраженность симптомов фаз СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы (средний балл)

Условные обозначения:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,
 10-15 баллов – складывающийся симптом,
 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.

8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

Анализируя показатели можно сказать, что в фазе «напряжение», во всех группах доминирует симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств». Это означает, что педагоги этих групп в настоящее время испытывают воздействие психотравмирующих факторов, нарастает

напряжение, которое выливается в отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию явлений «выгорания».

Симптомы «неудовлетворенность собой» и «загнанность в клетку» не сформировались ни у одной группы учителей. Это говорит о том, что в основном педагоги не испытывают недовольства собой в профессии и конкретными обстоятельствами на рабочем месте.

Последний симптом в этой фазе – «тревога и депрессия» – находится в стадии формирования в группе учителей со стажем работы 5-10 лет. Это свидетельствует о том, что учителя начинают испытывать напряжение в форме переживания ситуативной и личностной тревоги, разочарование в профессии. В группе III данный симптом не сложился.

В фазе **«резистенция»** симптом «неадекватного эмоционального реагирования» является сложившимся и доминирующим для групп учителей I и II. В группе III симптом находится в стадии формирования. Сформированность симптома говорит о том, что профессионал перестает улавливать различия между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. Неадекватная «экономия» эмоций ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. При этом человеку кажется, что он поступает допустимым образом. Субъект общения фиксирует при этом иное – эмоциональную черствость, равнодушие и неуважение к личности.

Далее следует симптом «эмоционально-нравственная дезориентация». В стадии формирования он у группы I. Для таких педагогов настроения и субъективные предпочтения начинают влиять на выполнение профессиональных обязанностей. Педагог пытается решать проблемы подопечных по собственному выбору, определяет достойных и недостойных, «хороших» и «плохих». В группах II и III этот симптом не сформирован.

Симптом «расширения сферы экономии эмоций» является доминирующим для III группы учителей. У данной группы это сложившийся

симптом. Это говорит о том, что такая форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями. В остальных группах симптом находится в стадии формирования.

Симптом «редукция профессиональных обязанностей» сложился у группы учителей со стажем работы 5-10 лет. У других групп учителей этот симптом складывающийся. Это значит, что у педагогов II группы проявляются попытки облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Одним из примеров такого упрощения является недостаток элементарного внимания к учащимся и коллегам.

В фазе «истощение» симптом «эмоционального дефицита» не проявляется у учителей со стажем работы более 10 лет. Складывается симптом у учителей групп I и II. Он проявляется в ощущении неспособности помочь субъектам своей деятельности в эмоциональном плане, не в состоянии войти в их положение. При этом личность переживает появление этих ощущений. Если положительные эмоции проявляются все реже, а отрицательные чаще, значит, симптом усиливается. Грубость, раздражительность, обиды – все это проявления симптома «эмоционального дефицита».

Доминирующим для учителей со стажем работы до 5 лет оказался симптом «эмоциональной отстраненности». Симптом находится в стадии формирования. Педагоги, под влиянием этого симптома, стараются исключать эмоции из профессиональной деятельности. Их почти не волнуют, не вызывают эмоционального отклика ни позитивные обстоятельства, ни негативные. У других групп учителей этот симптом не сформирован.

Симптом «деперсонализация» также не сложился у групп учителей II и III. Складывающимся этот симптом является у учителей со стажем работы до 5 лет. Данный симптом проявляется в процессе общения в виде частичной утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности.

Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» начинает складываться у учителей со стажем 5-10 лет. Данный симптом не сложился в группе I и III.

Далее мы рассмотрели выраженность всех фаз синдрома эмоционального выгорания в группах учителей, разделенных по стажу работы.

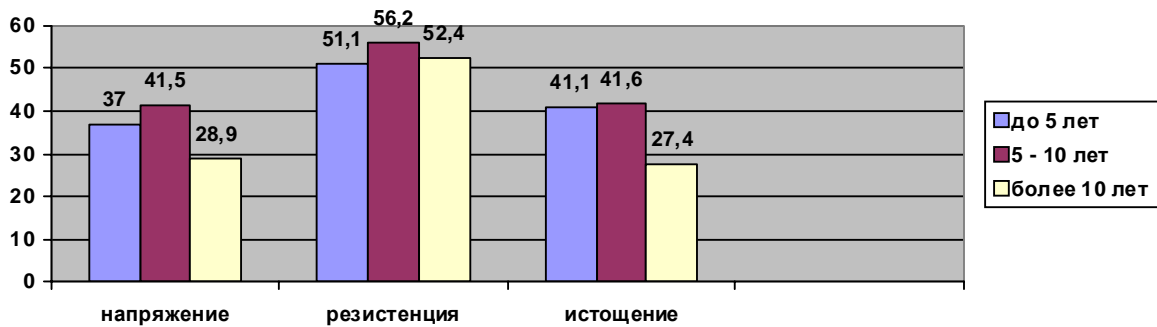


Рис. 5. Выраженность фаз СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы (средний балл)

Условные обозначения

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

Как видно из рисунка 5, у учителей со стажем работы до 5 лет в стадии формирования находятся все три фазы СЭВ, при этом наиболее ярко видна фаза резистенция. Это проявляется усиливающимся осознанием проблем, накапливается негодование, недовольство ситуацией. Учитель испытывает неудовлетворённость собой, должностью, обязанностями. В результате неудач, расстройств, действует механизм эмоционального переноса. Систематически переживаются трудности, ощущение интеллектуально-эмоционального затора, тупика. Возникает разочарование в себе, избранной профессии, в конкретном месте службы. Складывающаяся резистенция приводит к неадекватному эмоциональному избирательному реагированию: учитель не чувствует разницы в своих реакциях, на одних событиях экономит эмоции, на других излишне тратит. Эмоции экономятся вне профессиональной деятельности: в кругу семьи, с друзьями. Педагог

совершает попытки облегчить профессиональные обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

В группе учителей со стажем работы от 5 до 10 лет также отмечаются все три фазы СЭВ в стадии формирования. Следует отметить, что показатели в этой группе выше, чем в двух других. Также преобладает фаза резистенция. Следовательно, у учителей появляется эмоционально-нравственная дезориентация, которая проявляется в том, что у учителя эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Не проявляя должного эмоционального отношения к своему подопечному (ученику), он защищает свою стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания к субъекту общения, 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». Показатели фаз напряжение и истощение находятся на высоком уровне, вследствие чего у учителя может появиться чувство «загнанности в клетку», безысходность и тревожность.

У учителей со стажем работы более 10 лет стадии напряжение и истощение не сформированы. Можно наблюдать высокий эмоциональный отклик, интерес к человеку – субъекту профессиональной деятельности, учителя в меру довольны выбранной профессией и должностью. Но стадия резистенции находится в стадии формирования, и поэтому эту группу можно описать как людей, которые эмоциональный контакт устанавливают не со всеми субъектами, а по принципу «хочу – не хочу» – избирательным образом.

Таким образом, наиболее ярко проявляющейся фазой СЭВ у учителей является резистенция, что приводит к формированию защиты, которая и проявляется в следующих симптомах выгорания: экономия эмоций и избирательное эмоциональное реагирование, редукция профессиональных обязанностей.

Полученные результаты показывают, что учителя со стажем от 5 до 10 лет наиболее подвержены риску СЭВ. Это сложный период, когда уже есть опыт, и если нет отдачи от прилагаемых усилий, возникает снижение мотивации, обесценивание собственной деятельности и выгорание. К тому же это период, когда хочется заявить о себе, чего-то достичь, а необходимо совмещать семью и интенсивную работу.

В группе риска быть эмоционально выгоревшими находится половина учителей со стажем работы до 5 лет. Это обусловлено вхождением в новую профессиональную сферу. По мнению доктора психологических наук Р.М. Грановской, важным в формировании основ профессиональной деятельности является именно этот этап вхождения в профессию. Именно в период адаптации важно научить специалиста методам саморегуляции эмоциональных состояний, что послужит адекватным средством профилактики эмоционального выгорания.

Более устойчивыми к эмоциональному выгоранию можно считать учителей со стажем работы более 10 лет. К этому времени за плечами учителя большой опыт работы, а, следовательно, учитель адаптируется более эффективно. Кроме того, период достижения акме в профессии обеспечивает самореализацию себя в деятельности, что является хорошей профилактикой СЭВ. Кроме того, вырабатываются индивидуальные способы восполнения эмоциональных затрат (семья, хобби). Тем не менее, чуть более половины учителей в этой группе имеют риск СЭВ.

Далее мы рассмотрели выраженность симптомов и фаз синдрома эмоционального выгорания в группах учителей, разделенных по ступеням обучения. Нами было выделено 5 групп учителей:

I – начальная школа (23 учителя)

II – средняя школа (5 учителей)

III – старшая школа (2 учителя)

IV – средняя-старшая школа (4 учителя)

V – начальная-средняя-старшая школа (10 учителей).

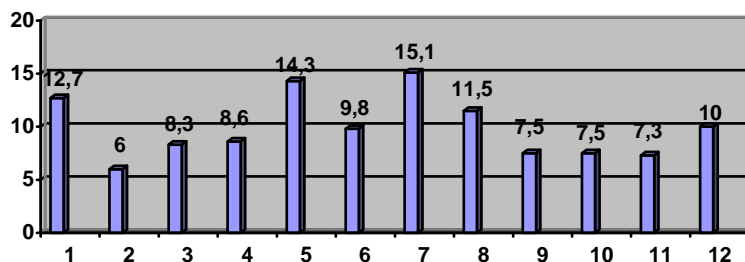


Рис. 6. Выраженность симптомов фаз СЭВ в группе учителей начальной школы (средний балл)

Условные обозначения:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов – складывающийся симптом,
- 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.
8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

Симптом «экономия эмоций» является доминирующим для этой группы учителей. Симптом находится в стадии формирования. Также складывающимися симптомами являются «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей» и «психосоматические и психовегетативные нарушения». Это значит, что учителя начальной школы стремятся сократить эмоциональное общение и на работе и дома. Также видна потеря интереса к работе, наблюдаются попытки сократить или облегчить рабочие обязанности.

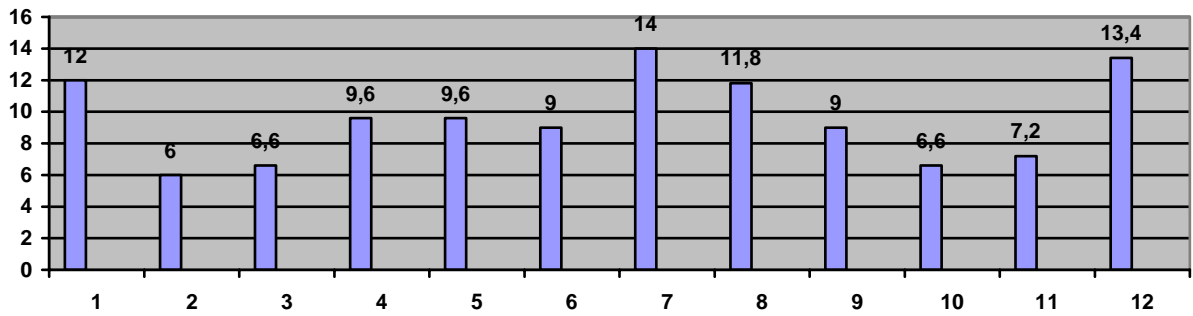


Рис. 7. Выраженность симптомов фаз СЭВ в группе учителей средней школы (средний балл)

Условные обозначения:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов – складывающийся симптом,
- 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.
8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

Вновь «экономия эмоций» является доминирующим симптомом для этой группы учителей. В стадии формирования находятся симптомы «переживание психотравмирующих обстоятельств», «редукция профессиональных обязанностей» и «психосоматические и психовегетативные нарушения». Происходит нарушение на уровне психического и физического самочувствия: специалист чувствует усталость, возможны головные боли, изменение веса. На пороге складывающегося симптома находятся симптомы «тревога и депрессия» и «избирательное эмоциональное реагирование». Возможны переживания личностной и ситуативной тревожности, специалист начинает ограничивать круг лиц

собственного общения, но делает он это избирательно. Высоки показатели симптомов фазы «резистенция».

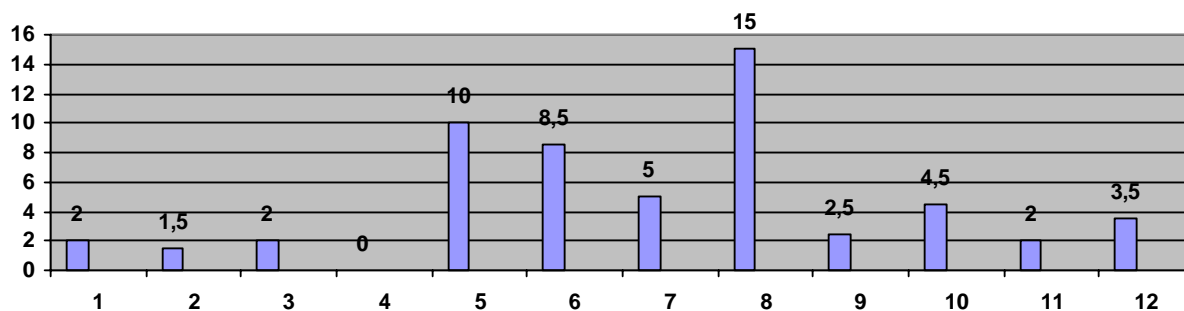


Рис. 8. Выраженность симптомов фаз СЭВ в группе учителей старшей школы (средний балл)

Условные обозначения:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
 10-15 баллов – складывающийся симптом,
 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.
8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

«Редукция профессиональных обязанностей» – доминирующий симптом в этой группе. Складывающимся симптомом является «неадекватное эмоциональное реагирование», симптом «Эмоционально-нравственная дезориентация» стремится преодолеть предел 10 баллов. Возможно, эти симптомы складываются исходя из возрастных особенностей подопечных. Ученики 9-11 классов требуют больших эмоциональных затрат, так как требуют партнерского общения, учитель должен воспринимать школьника как равного себе. Симптом «тревога и депрессия» не

сформирован. Не сформирован симптом «психосоматические и психовегетативные нарушения», хотя в предыдущих группах учителей он был развит достаточно высоко.

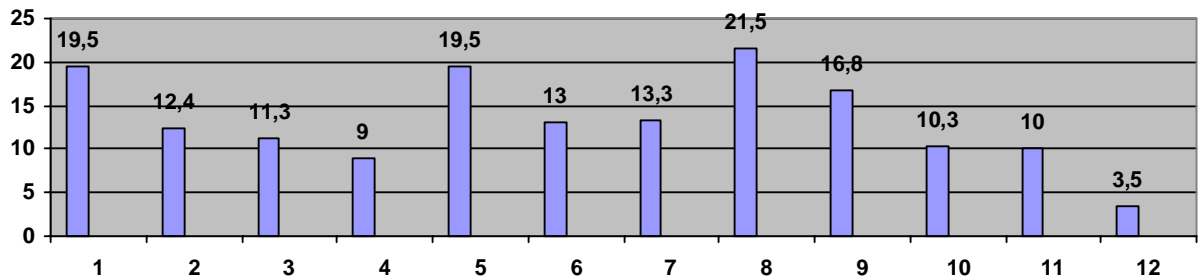


Рис. 9. Выраженность симптомов фаз СЭВ в группе учителей средней-старшей школы (средний балл)

Условные обозначения:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
 10-15 баллов – складывающийся симптом,
 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.
8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

Сложившимися симптомами являются «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей», «эмоциональный дефицит». Большое количество энергии учитель тратит на переключение стиля работы со средними и старшими классами. В средних классах важно давать почувствовать детям самостоятельность, взрослость, а в старших классах выходить на партнерское взаимодействие. Отсюда и

появляются складывающиеся симптомы «неудовлетворенность собой», «ощущение загнанности в клетку», «эмоционально-нравственная дезориентация», «экономия эмоций», «эмоциональный дефицит», «эмоциональная отстраненность» и «деперсонализация». Специалист стремится почти полностью исключить эмоции из профессиональной жизни, складывающаяся «деперсонализация» ведет к утрате интереса к субъекту своей профессиональной деятельности.

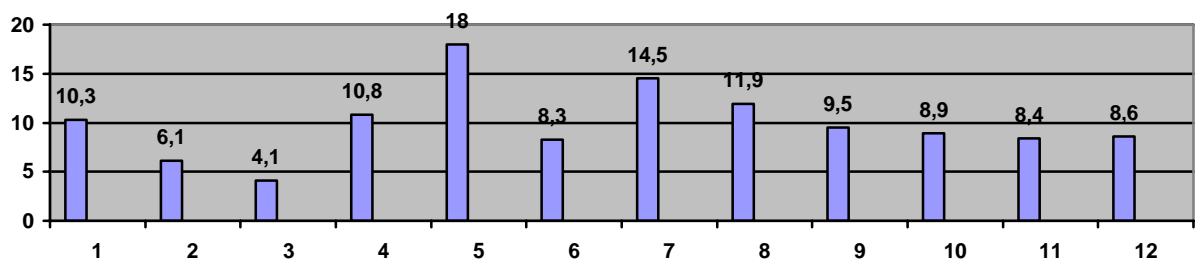


Рис. 10. Выраженность симптомов фаз СЭВ в группе учителей начальной-средней-старшей школы (средний балл)

Условные обозначения:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
 10-15 баллов – складывающийся симптом,
 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.

8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

Сложившимся симптомом является «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование». Начинают складываться симптомы «переживание психотравмирующих обстоятельств», «тревога и депрессия», «экономия эмоций», «редукция профессиональных обязанностей». Фаза «резистенция» начинает складываться, происходит сопротивление нарастающему стрессу. Также симптомы фазы «истощения» близки к тому, чтобы начать складываться. А это говорит о том, что у человека наблюдается падение общего тонуса, частая усталость, нежелание идти на работу, потеря бодрости и активности.

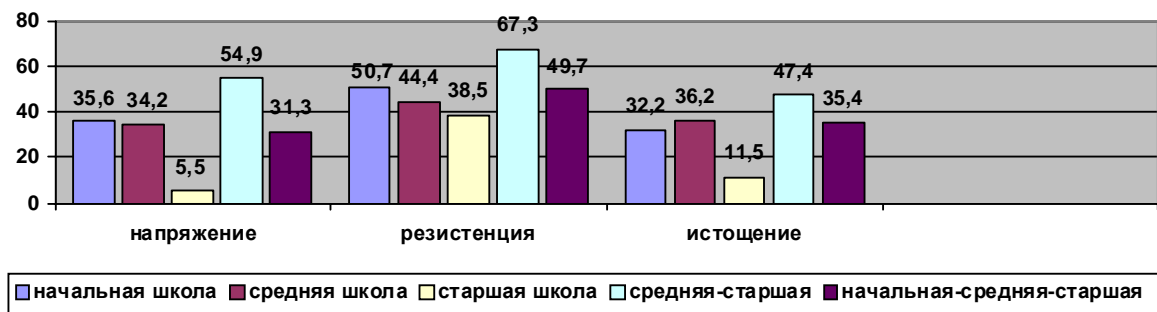


Рис. 11. Выраженность фаз СЭВ в группах учителей, разделенных по ступеням обучения (средний балл)

Условные обозначения

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

Анализируя показатели фаз, можно заметить, что наиболее подвержены влиянию СЭВ учителя средней-старшей ступени обучения. Фаза «резистенция» у этой группы учителей сформирована, в стадии формирования находятся остальные фазы. Можно предположить, что это связано с особенностями возрастной категории детей, с которыми работают педагоги данной группы. Подростковый возраст очень тяжелый. На первом месте у подростков общение, а не учеба. Поэтому приходится затрачивать время и силы на мотивацию к получению знаний. В подростковых классах сложнее стать авторитетом для детей.

У учителей начальной школы все три фазы находятся в стадии формирования. Специфика учителя начальной школы состоит в том, что он

первым начинает учебно-воспитательный процесс, закладывает у ученика основы умения учиться и учебной деятельности, задает эталоны поведения в школе, от чего во многом зависит успех учения школьников в последующие годы. Возрастные особенности учеников начальной школы оказывают влияние и на характер педагогического общения учителя. Младший школьный возраст — это возраст открытого, доверчивого отношения к учителю, к его оценкам и суждениям, когда дети еще тяготеют к игре, эмоциональны, непосредственны. Учителю начальной школы важно учитывать потребность младших школьников в теплом общении, в эмпатии. Поэтому от него требуется умение поддерживать эту эмоциональность и охранять непосредственность детей, воспитывать у младших школьников сопереживание другим людям. Все это требует большой эмоциональной отдачи от учителя. А на фоне этого могут возникнуть предпосылки для развития СЭВ.

У учителей средней школы фаза «напряжения» не сформирована, но фазы «резистенция» и «истощение» находятся в стадии формирования. Обучающая деятельность строится с учетом того, что учащиеся подросткового возраста желательно предоставлять расширяющиеся зоны самостоятельности, что удовлетворяет их потребность во взрослости. На характер педагогического общения оказывают влияние меньшая непосредственность подростков, определенная скрытость и неустойчивость их внутреннего мира, что требует от учителя большей наблюдательности для понимания их мотивов и целей. В общении необходимо разнообразие взаимодействия с подростком как с равным партнером. Трудная задача учителя средней школы состоит в том, чтобы формировать личность подростка, укрепляя в нем самом ответственность за свои успехи, умение принимать решения, способствовать дифференцированной самооценке учебной деятельности и личности. Необходимо уважительное отношение к проблемам подростка, готовность учителя стать на его точку зрения, учителю

важно помочь подростку в формулировании и отстаивании своей точки зрения.

У учителей V группы в стадии формирования находится фаза «резистенция», остальные фазы не выражены. Основные трудности в работе педагога этой группы – разный возраст учащихся. Каждый возраст требует своего отношения, специального подхода. Иногда достаточно сложно переключатся с одного возраста на другой.

Менее подвержены влиянию СЭВ учителя старшей школы. У них только фаза «резистенция» находится в стадии формирования, остальные фазы не выражены. Учителя этой группы учителей усиливают акцент на ученике как на равноправном партнере общения, стараются поддерживать его в построении планов индивидуального саморазвития с учетом его возможностей и резервов. Следует отметить, что на старшей ступени обучения учащиеся более мотивированы к получению знаний, поскольку предстоит поступление в вузы, начинает становиться ведущей учебно-профессиональная деятельность, лучше развита способность к саморегуляции, что делает более конструктивным взаимодействие «учитель – ученик».

Таким образом, результаты опросника В.В. Бойко показали, что в группах учителей, разделённых по ступеням обучения:

I (начальная школа) – из 23 учителей благополучными являются 8 учителя (или 35%), 13 учителей находятся в группе риска (или 56%), и «выгоревшими» можно считать 2 учителя (или 9%).

II (средняя школа) – из 5 учителей благополучных нет, 4 учителя находятся в группе риска (или 80%), «выгоревшие» - 1 учитель (или 20%).

III (старшая школа) – из 2 учителей 1 учитель находится в группе риска (или 50%), и «выгоревшими» можно считать 1 учителя (или 50%). Благополучных учителей нет.

IV (средняя – старшая школа) – из 3 учителей 3 учителя находятся в группе риска (или 100%). Учителей с СЭВ и благополучных учителей нет.

V (начальная – средняя – старшая школа) – из 11 учителей благополучными являются 4 учителя (36%), 4 учителя находятся в группе риска (36%), и «выгоревшими» можно считать 3 учителей (28%).

Исходя из этих данных можно сделать вывод:

Наиболее подвержены влиянию СЭВ учителя средней-старшей ступени обучения. У учителей наблюдается снижение общего тонуса организма, ослабление нервной системы, состояние тревоги или депрессии. Высокое проявление эмоционально-нравственной дезориентации, расширение сферы экономии эмоций, полное исключение эмоций из сферы профессиональной деятельности. Более устойчивы к СЭВ учителя старшей ступени обучения. Учителя старших классов относятся к ученику проявляя большую эмпатию, присутствует чувство заинтересованности работой. Учителя остальных ступеней обучения имеют средний уровень СЭВ: частичное исключение эмоций из сферы профессиональной деятельности, установление эмоционального контакта не со всеми субъектами своей деятельности, а по принципу «хочу - не хочу».

2.1.3. Результаты опросника МВІ К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой

С помощью опросника мы смогли определить степень выраженности у учителей трех признаков эмоционального выгорания – эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений.

Результаты методики показали, что в группах учителей, разделённых по стажу работы:

I (до 5 лет) – из 14 учителей благополучными являются 6 учителя (или 43%), 6 учителей находятся в группе риска (или 43%), и «выгоревшими» можно считать 2 учителя (или 14%).

II (5 - 10 лет) – из 6 учителей благополучными можно считать 2 учителя (или 33%), 4 учителя находятся в группе риска (или 67%). Учителей с наличием СЭВ нет.

III (более 10) – из 24 учителей благополучными являются 7 учителей (или 29%), 16 учителей находятся в группе риска (или 67%) и «выгоревшими» можно считать 1 учителя (или 4%).

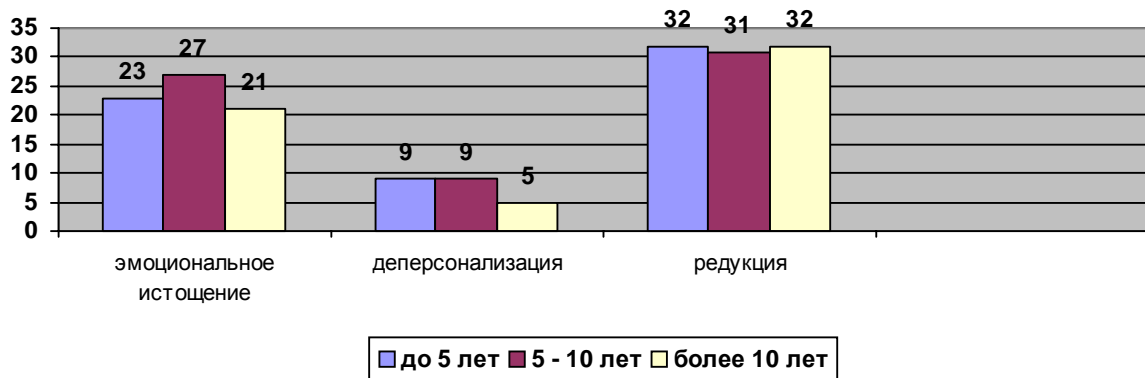


Рис. 12. Степень СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы (средний балл)

Согласно интерпретации методики, чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание». Полученные данные показывают следующее.

У группы учителей со стажем работы до 5 лет в средней степени выражены все субшкалы методики. Эмоциональное истощение проявляется в постепенном нарастании эмоциональной отстраненности и безразличия, формального выполнения профессиональных обязанностей. У учителей этой группы можно наблюдать агрессивные реакции, проявление симптомов депрессии. Средняя степень проявления деперсонализации указывает на изменение отношение к выполняемой деятельности, а вследствие этого изменение отношений и к ученику. Возможны проявления чувства неуважения, незаинтересованности и равнодушия. Редукция личных достижений позволяет увидеть тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности. Также третья субшкала показывает среднюю выраженность самого синдрома профессионального выгорания.

У группы учителей со стажем работы 5 – 10 лет субшкала «эмоциональное истощение» выражена на высоком уровне, что проявляется в

переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом. «Деперсонализация» и «редукция личных достижений» выражены в средней степени. Постепенно происходит снижение профессиональной мотивации. Мы можем судить о проявлении СЭВ на среднем уровне.

В средней степени выражен синдром выгорания и у учителей со стажем работы более 10 лет, о чем свидетельствуют средние баллы по субшкале «редукция личных достижений». Также в средней степени выражена субшкала эмоционального истощения. Это означает, что специалист начинает прибегать к тенденции снятия с себя ответственности, к изоляции от окружающих. Но показатели субшкалы «деперсонализация» находятся на низком уровне, что показывает наличие интереса к учащимся, проявление помощи и заботы.

Результаты методики показывают, что вне зависимости от стажа работы, у всех исследуемых учителей в средней степени выражен синдром эмоционального выгорания. А это значит, что всех исследуемых учителей можно охарактеризовать, как людей, ограничивающих свои профессиональные возможности. Наблюдаются вспышки раздражения, происходит нарастание конфликтных ситуаций, эмоциональное отстранение.

Результаты опросника МВИ показали, что в группах учителей, разделённых по ступеням обучения:

I (начальная школа) – из 23 учителей благополучными являются 8 учителей (или 35%), 13 учителей находятся в группе риска (или 56%), и «выгоревшими» можно считать 2 учителей (или 9%).

II (средняя школа) – из 5 учителей «выгоревших» нет, 2 учителя находятся в группе риска (или 40%), «благополучные» – 3 учителя (или 60%).

III (старшая школа) – из 2 учителей 1 учитель находится в группе риска (50%), 1 учитель благополучный (50%). «Выгоревших» учителей нет.

IV (средняя-старшая школа) – из 3 учителей 3 учителя находятся в группе риска (или 100%). Учителей с СЭВ и благополучных учителей нет.

V (начальная-средняя-старшая школа) – из 11 учителей благополучными являются 3 учителя (или 27%), 7 учителей находятся в группе риска (или 64%), и «выгоревшим» можно считать 1 учителя (или 9%).

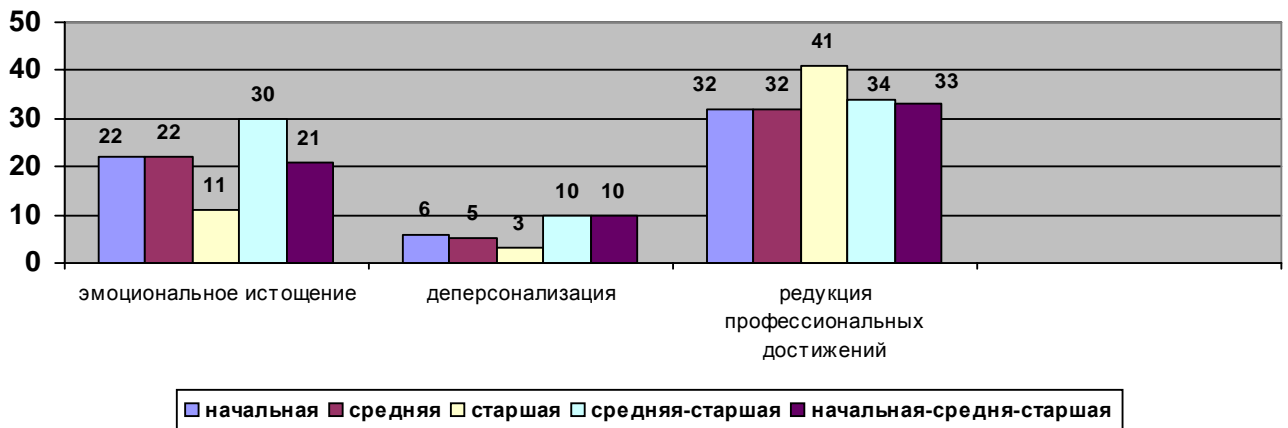


Рис. 13. Степень СЭВ в группах учителей, разделенных по ступеням обучения (средний балл)

Если рассматривать группы учителей, разделенные по ступеням обучения, то видно, что «редукция профессиональных достижений» сформирована на высоком уровне у учителей старшей школы, у остальных групп на среднем уровне, а значит, все они подвержены синдрому эмоционального выгорания в средней степени. Учителя старшей школы более всего уязвимы по отношению к данному синдрому. Возможно, это связано с возрастными особенностями детей. Также в старших классах акцентируется внимание на сдаче экзаменов и поступление в другие учебные заведения. Учителю приходится затрачивать силы на мотивацию к учебе, самостоятельной подготовке учеников, а также учитель несет большую ответственность за сдачу экзаменов в целом.

Степень выраженности «деперсонализации» у всех групп учителей низкая. Это значит, что учителя испытывают положительные чувства к субъекту деятельности, отсутствует циничное и безразличное отношение и к выполняемой деятельности и к ученикам.

Субшкала «эмоциональное истощение» у учителей средней-старшей школы выражена высоко, у остальных групп учителей на среднем уровне. Возможно, это происходит потому, что много сил учитель тратит на установление контакта с подростками, учитель вынужден постоянно мотивировать учащихся к учебе, так как ведущей деятельностью является общение со сверстниками. К тому же в 5 – 11 классах авторитет учителя падает, приходится его постоянно поддерживать. Вследствие этого возникает состояние усталости и эмоциональной опустошенности. Эти состояния выражаются в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении, в агрессивных реакциях, появлении симптомов депрессии.

Данная методика показывает, что учителя старшей ступени обучения более других подвержены синдрому эмоционального выгорания, так как у нее велики баллы по шкале «редукция личных достижений». У учителей появляются симптомы депрессии, агрессивные реакции, повышенная психическая истощаемость, сниженная профессиональная мотивация, негативизм в отношении служебных обязанностей. Изоляция от окружающих. Неуверенность в себе как в профессионале. У остальных групп учителей синдром имеет среднюю степень выраженности. У учителей начинается тенденция к негативной оценке своей компетентности и продуктивности, ограничение своих профессиональных возможностей. Вспышки раздражения, нарастание конфликтных ситуаций, эмоциональное отстранение.

2.1.4. Результаты опросника AVEM поведения и переживания, связанного с работой У. Шааршмидта, А. Фишера

Результаты методики показали, что в группах учителей, разделённых по стажу работы:

I (до 5 лет) – из 14 учителей благополучными являются 1 учитель (или 7%), 11 учителей находятся в группе риска (или 86%), и «выгоревшими» можно считать 1 учителя (или 7%).

II (5-10 лет) – из 6 учителей благополучными можно считать 2 учителя (или 33 %), 4 учителя находится в группе риска (или 67%). Учителей «выгоревших» нет.

III (более 10 лет) – из 24 учителей благополучными являются 3 учителя (или 13%), 19 учителей находятся в группе риска (или 79%) и «выгоревшими» можно считать 2 учителя (или 8%).

Далее мы рассмотрели выраженность 11 шкал опросника в каждой группе.

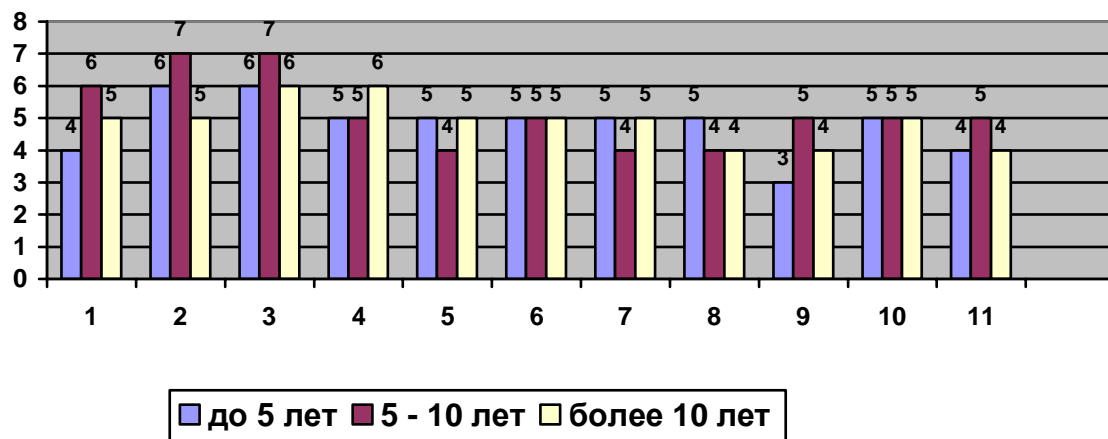


Рис. 14. Выраженность шкал фаз СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы (средний балл, стен)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

Отдельный анализ каждой шкалы показал следующее:

Шкала № 1 **субъективное значение деятельности** наиболее выражена у группы учителей со стажем 5-10 лет (группа II) (выражена выше среднего), у группы учителей со стажем более 10 лет (группа III) выражена в средней степени, до 5 лет работы (группа I) – выражена ниже среднего. Это шкала обозначает отношение человека к работе. Так как выраженность шкалы у всех трех групп близка к среднему значению, учителя относятся к своей работе ответственно, но не в коем случае не ставят ее выше семьи.

Шкала **профессиональные притязания** является доминирующей у групп учителей со стажем до 5 лет и 5-10 лет (выражена выше среднего у двух групп). Этим учителей можно охарактеризовать утверждением: «Я стремлюсь к более высоким профессиональным целям, чем большинство других». Конечно, стремление в самореализации очень важно для каждого человека. Но фраза «Чем большинство других» может говорить о том, что у этих людей, возможно, завышенная самооценка: «Стремлюсь только я, больше никто!» В группе учителей со стажем более 10 лет это шкала выражена в средней степени. Учителя тоже стремятся к саморазвитию, признают, что и другие коллеги стремятся к этому.

Доминирующей для всех трех групп является шкала **готовность к энергетическим затратам** (выражена выше среднего). Характеристика этой шкалы: готовность отдать все свои силы выполнению профессиональных задач. Учителя, когда требуется в сложившейся ситуации, готовы работать до изнеможения. Это приводит к эмоциональной опустошенности и физической усталости, возникает ситуативная тревожность. В дальнейшем развитие этой шкалы приводит к трудоголизму. Работа до изнеможения может перерасти в зависимость от нее.

Стремление к совершенству является доминирующей шкалой в группе учителей более 10 лет. У других групп учителей это шкала выражена в средней степени. Стремление к совершенству – это концентрация и качество выполняемых обязанностей. Пример утверждения для учителей со стажем более 10 лет (выраженность выше среднего) «Моя работа всегда

должна быть безупречна». Возможно, такое чрезмерное стремление к совершенству зависит от большого педагогического стажа. Происходит развитие новых технологий в обучении, с которыми учителя с большим стажем справляются тяжелее, так как к этому времени появляются уже излюбленные приемы и методы работы, от которых сложно отказаться. Вследствие чего учитель старается быть безупречным в работе, показать, что он ничем не хуже молодых специалистов.

Способность сохранять дистанцию по отношению к работе выражена в средней степени у групп I и III, у группы II близко к средней выраженности. Это способность к отдыху после работы. Любому человеку необходимо разграничивать работу и дом, общаться с друзьями и близкими в свободное время – все это хорошая профилактика СЭВ.

Тенденция к отказу в ситуации неудачи выражена в средней степени у всех групп. Отказ в ситуации неудачи проявляется в нежелании бороться за победу, человек примиряется с ситуацией. Учителя со средней выраженностью шкалы объективно смотрят на ситуацию неудачи, не отказываются от ее преодоления с легкостью.

Шкала активная стратегия решения проблем выражена в средней степени у групп I и III, у группы II близко к средней выраженности. Учителя имеют активную и оптимистичную установку на решение возникших трудностей. Если что-то не получается, то говорят себе: «Попробую еще раз!» Оптимистичный настрой в ситуации – хорошая профилактика СЭВ.

Внутреннее спокойствие и равновесие выражено в средней степени у групп I, у группы II и III близко к средней выраженности. Учителю важно быть стрессоустойчивым, иметь чувство стабильности и психологического равновесия.

Чувство успешности в профессиональной деятельности выражено в средней степени у групп II, у группы III близко к средней выраженности, у группы I – ниже среднего. Выраженность этой шкалы зависит от удовлетворенности своими профессиональными достижениями. Возможно,

именно из-за небольшого стажа работы учителя I группы имеют низкие показатели. За 5 лет тяжело добиться каких-то высоких достижений, так как в это время происходит процесс адаптации и первичной профессионализации, когда учитель осваивает основные способы профессиональной деятельности.

Шкала **удовлетворенность жизнью** выражена на среднем уровне у всех групп. Это общая жизненная удовлетворенность с учетом профессионального успеха. Учителя всех трех групп считают себя вполне счастливыми, но, возможно, чувствуют, что необходимо добиться чего-то еще, того, чего не хватает для полного счастья.

Чувство социальной поддержки выражено в средней степени у группы II, у группы I и III близко к средней выраженности. Возможно, у группы II результат этой шкалы выше, чем у двух других групп, потому что в момент этого возраста у человека активная семейная жизнь: рождение детей, воспитание детей «несамостоятельного» возраста. Очень много близких и теплых контактов. Считается, что для профилактики эмоционального выгорания, человеку нужно иметь глубокие взаимоотношения как минимум с шестью разными людьми; причем с такими, которые могут все бросить, чтобы помочь в трудных ситуациях. Эмоциональное общение с близкими людьми, когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, снижает вероятность выгорания или процесс этот оказывается не столь выраженным. [24]

11 шкал опросника включены в сферы личности, описанные У. Шааршмитдом и А. Фишером. Профессиональная среда, психическое здоровье и профессиональный рост определяют три сферы: профессиональная активность, стратегия преодоления проблемных ситуаций и эмоциональный настрой на профессиональную деятельность. Далее мы рассмотрели состояние этих сфер.

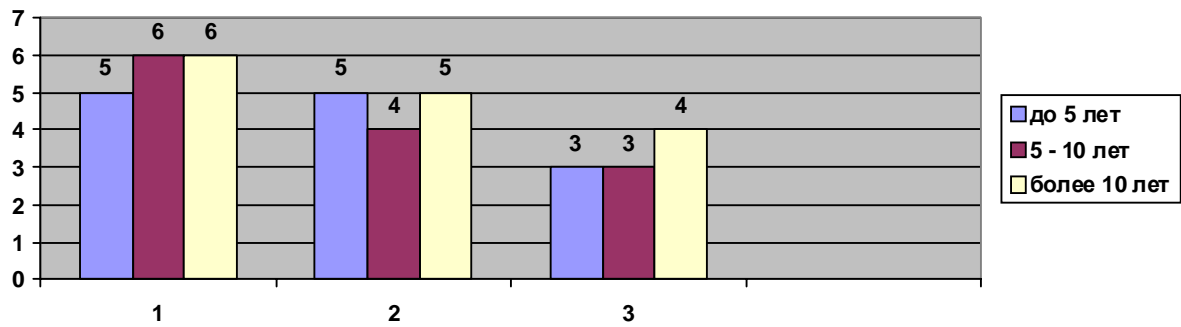


Рис. 15. Состояние сфер личности в группах учителей, разделенных по стажу работы (в стенах)

Условные обозначения

- 1 - профессиональная активность
- 2 – стратегия преодоления проблемных ситуаций
- 3 - эмоциональный настрой на профессиональную деятельность

Состояние сферы **профессиональная активность** можно охарактеризовать средним уровнем у групп II и III, у группы I близко к средней выраженности. Профессиональная активность характеризуется индивидуальным отношением к работе, профессиональными притязаниями, готовностью к энергозатратам, стремлением к совершенству, способностью сохранять дистанцию между профессиональной и личностной сферами (первые 5 шкал). У учителей средний показатель, поэтому начинает возникать риск появления первых симптомов психической перегрузки, так как субъективные ожидания иногда вступают в конфликт с объективными. [39]

Стратегия преодоления проблемных ситуаций также выражена на среднем уровне у групп I и III, у группы II близко к средней выраженности. Эта сфера характеризуется 6, 7, 8 шкалами: легкий отказ от задания в случаях поражения и неудачи, активная позиция при устранении затруднений, внутреннее равновесие. Средняя степень выраженности состояния сферы показывает, что учителя решают проблемы как конструктивно: поиск самостоятельных решений, принятие ответственности за свое решение, так и не конструктивно: избегание – «ситуация разрешится сама собой».

Последний путь решения проблемы приводит к неудовлетворенности собой и чувству неполноценности.

Эмоциональный настрой на профессиональную деятельность имеет выраженность ниже среднего у всех групп. Это сфера характеризуется шкалами 9, 10, 11: чувство поддержки других людей, профессионального успеха и жизненного удовлетворения. Учителю важно чувствовать себя полезным и пригодным, так как основная его цель – помощь другим людям. Данная балловая выраженность показывает, что учителям не хватает понимания, заботы со стороны других. Действительно, в настоящее время, можно наблюдать негативное отношение к профессии учителя, она считается малопrestiжной, неперспективной, требует большой эмоциональной отдачи при общении с детьми, мало оплачиваемой.

Далее мы рассмотрели выраженность шкал и состояние личностных сфер в группах учителей, разделенных по ступеням обучения.

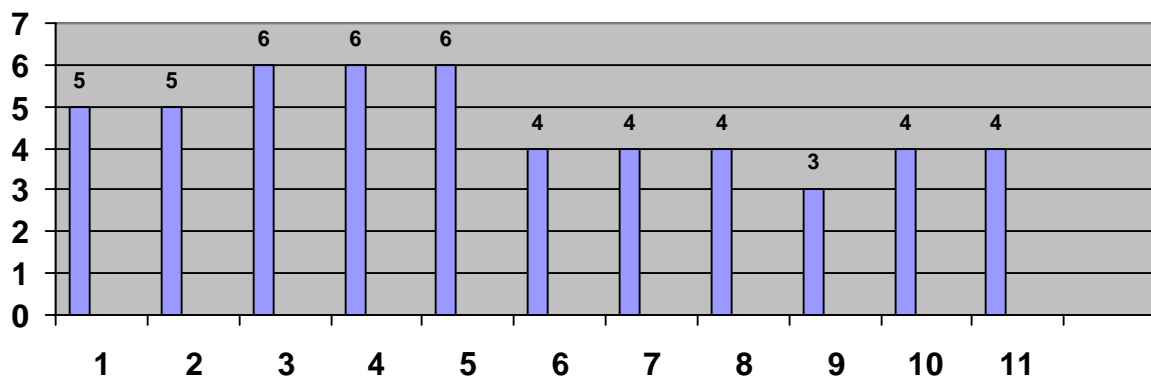


Рис. 16. Выраженность шкал фаз СЭВ в группе учителей начальной ступени обучения (в стенах)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

Почти все шкалы выражены в средней степени, многие стремятся к средней выраженности. Шкалы 3, 4, 5 являются доминирующим для этой группы учителей (выражены выше среднего). Это характеризует учителей как готовых в необходимой ситуации работать до изнеможения. Учителя не отдаются работе полностью, стараются не переносить рабочие проблемы на домашние. Чувство успешности в профессиональной деятельности выражено ниже среднего. Учителя начальных классов считают свою профессиональную деятельность неуспешной. Возможно, это связано с огромной ответственностью, которая ложится на первого учителя. От него зависит старт учебных успехов ребенка. Учитель должен заложить основы умений и навыков, которые пригодятся и на других ступенях обучения и в жизни в целом.

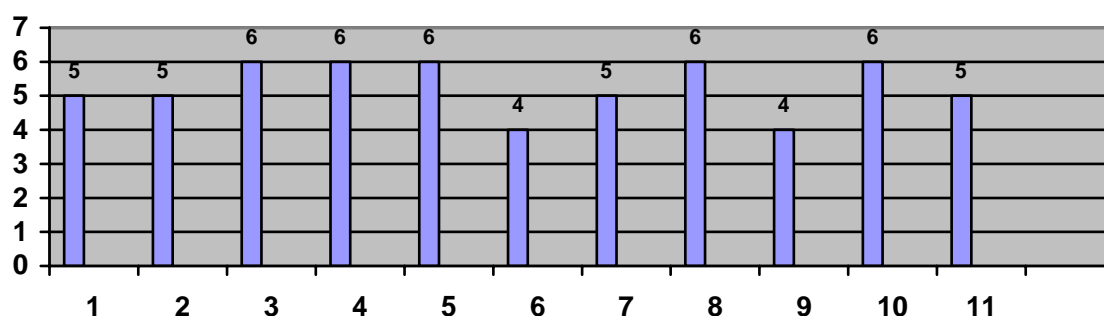


Рис. 17. Выраженность шкал фаз СЭВ в группе учителей средней ступени обучения (средний балл, стень)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

Доминирующими шкалами для учителей средней ступени обучения являются шкалы – 3, 4, 5, 8, 10 (выражены в выше средней степени). Эти

учителя обладатели внутреннего спокойствия и равновесия, часто работают до изнеможения, в дальнейшем могут стать трудоголиками. Остальные шкалы выражены либо в средней степени, либо стремятся к средней выраженности. Можно сказать, что учителя средней ступени обучения упорны, не отказываются с легкостью от дела в ситуации неудачи. Об этом свидетельствует показатель шкалы тенденция к отказу в ситуации неудачи (выражена ниже среднего). Учителя средней ступени обучения не достаточно удовлетворены успехами в профессиональной деятельности. Возможно, это связано с успеваемостью учеников, у многих она низкая.

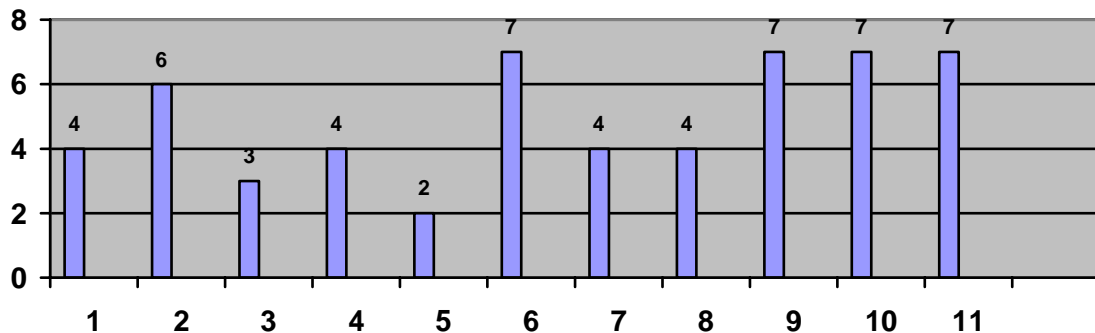


Рис. 18. Выраженность шкал фаз СЭВ в группе учителей старшей ступени обучения (в стенах)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

Шкалы 1, 3, 4, 5, 7, 8 выражены ниже среднего у учителей старшей ступени обучения. Наименьшую выраженность имеет способность сохранять дистанцию по отношению к работе. У учителей на низком уровне проявляется способность расслабляться и отдыхать дома. После окончания рабочего дня, учитель думает о работе дома, приносит школьные проблемы в

дом. Это влияет на состояние внутреннего спокойствия. Возможно, человек чувствует усталость, опустошенность, так как работа окружает его всегда и везде. Учитель не готов задерживаться на работе, работать в некоторых случаях до изнеможения. Доминирующими шкалами являются шкалы 6, 9, 10, 11 (выражены выше среднего). Учитель очень активно борется за свою победу, фраза: «Если я не добиваюсь успеха, я быстро сдаюсь» – не подходит для учителей старшей ступени обучения. Вероятно, поэтому у учителя высоко выражены и шкалы 9, 10, 11. Специалисты удовлетворены у как профессиональной жизнью, так и личной, так как балл шкалы 11 показывает хорошую поддержку со стороны семьи и близких.

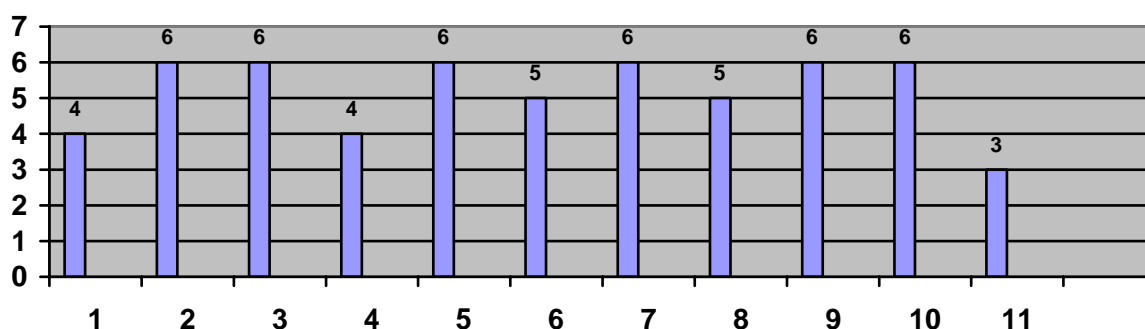


Рис. 19. Выраженность шкал фаз СЭВ в группе учителей средней-старшей ступени обучения (в стенах)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

Учителя средней-старшей ступени испытывают неудовлетворенность в чувстве социальной поддержки, о чем свидетельствует показатель шкалы 11 ниже среднего. Работа для этой группы учителей не является достаточно

важной в жизни, т.к. шкала субъективное значение деятельности имеет выраженность ниже среднего. Остальные шкалы выражены средне, либо стремятся к средней выраженности. Наблюдается преобладание конструктивного пути решения проблемы, не считают себя полностью счастливыми и успешными в профессиональной деятельности, готовы в определенных обстоятельствах работать до изнеможения.

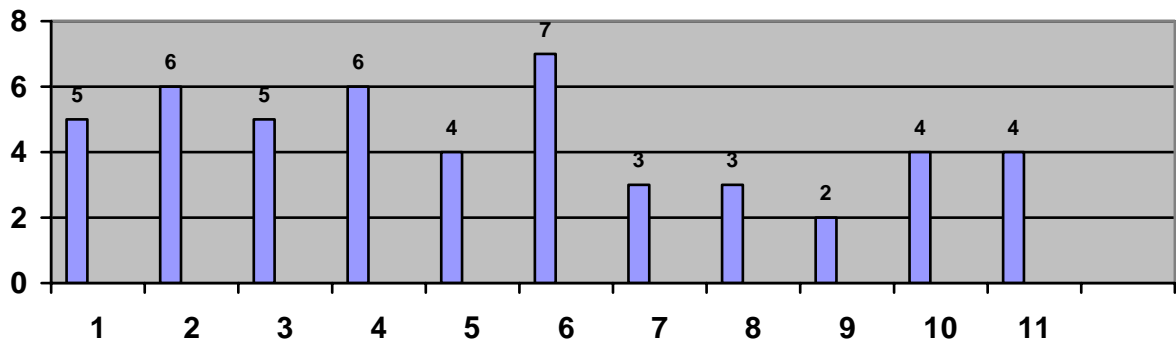


Рис. 20. Выраженность шкал фаз СЭВ в группе учителей начальной-средней-старшей ступени обучения (в стенах)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

У учителей начальной-средней-старшей ступени обучения шкалы 5, 7, 8, 9, 10, 11 выражены ниже среднего. Самой минимальной выраженностью обладает шкала 9. Учителя практически не удовлетворены своими успехами в профессиональной жизни. Возможно, на это влияют шкалы 7, 8. Учителя предпочитают решать трудности неконструктивным путем: ожидают, что проблема разрешится сама. Испытывают беспокойство и тревожность. Доминирующая шкала – «тенденция к отказу в ситуации неудачи», учителя

стремятся не примерять на себя ситуацию неудачи и легкому отказываются от деятельности. Готовы к энергетическим затратам, относятся к работе как к достаточно важной составляющей своей жизни, но не преувеличивают ее значение.

Далее мы рассмотрели состояние личностных сфер у всех групп учителей, разделенных по ступени обучения.

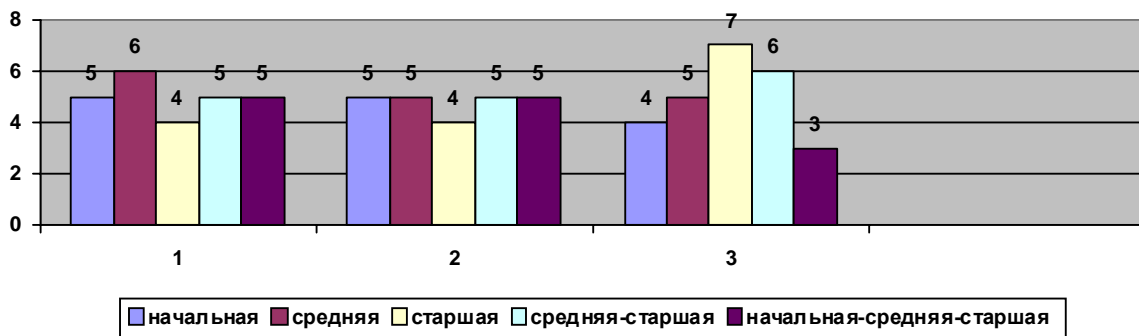


Рис. 21. Состояние сфер личности в группах учителей, разделенных по стажу работы (в стенах)

Условные обозначения

- 1 - профессиональная активность
- 2 – стратегия преодоления проблемных ситуаций
- 3 - эмоциональный настрой на профессиональную деятельность

У учителей начальных классов сферы 1, 2 выражены на среднем уровне, 3 сфера стремится к среднему выражению. Это характеризует учителей как носителей адекватной самооценки. Учителя ответственно относятся к работе, не превышая ее значимости в жизни. Иногда готовы работать до изнеможения, стремятся развиваться на выбранном поприще. Испытывают чувство психического покоя и равновесия, редки тревожность и беспокойство. Состояние сферы настроения на профессиональную деятельность говорит о нехватке социальной поддержки и чувстве неполной неудовлетворенностью своими достижениями в работе.

Показатели шкал у учителей средней ступени обучения выражены в средней степени, значение шкалы «профессиональная активность» – выше среднего. Учителя стремятся к саморазвитию в профессии, обладают

высокими притязаниями, иногда ставя свои выше других. Решают проблемные ситуации, используя два пути: конструктивный и неконструктивный. В средней степени довольны жизнью, чувствуют среднюю поддержку от семьи, члены семьи не равнодушны к проблемам человека.

Учителя старшей школы имеют высокий эмоциональный настрой на профессиональную деятельность, о чем свидетельствует показатель выше среднего. Чувствуют хорошую социальную поддержку, довольны жизнью и успехами в профессии. Но сферы 1 и 2 выражены ниже среднего. Это свидетельствует в целом о душевном покое и равновесии учителя, но часто возникают тревожность и беспокойство. Главное, чтобы ситуативная тревожность не перерастала в личностную, так как это ведет к ускорению развития СЭВ. Преобладание неконструктивного пути решения проблем, легкий отказ от деятельности в ситуации неуспеха. Учитель не считает свои профессиональные притязания главнее притязаний других. Фраза: «Я стремлюсь к более высоким профессиональным целям, чем другие» – не подходит для учителей данной группы. Не всегда готовы к энергозатратам.

Учителя средней-старшей ступени обучения имеют средние показатели развития сфер личности, сфера 3 близка к средней выраженности. Учителя получают достаточную поддержку со стороны близких. Фраза: «Мой спутник/моя спутница обнаруживает понимание к моей работе», подходит для характеристики этой группы учителей. Относятся к работе ответственно и с интересом, это важная часть их жизни, стремятся развиваться.

Учителя начальной-средней-старшей ступени обучения не удовлетворены социальной поддержкой, не достаточно счастливы в жизни, об этом свидетельствует показатель состояния сферы эмоционального настроения на деятельность (выражение ниже среднего). На фоне этого возникает недостаточная психическая стабильность и равновесие. Но, несмотря на это, учителя стремятся развиваться в профессии, считают работу важной частью жизни.

Таким образом, результаты опросника AVEM показали, что в группах учителей, разделённых по ступеням обучения:

I (начальная школа) – из 23 учителей благополучными являются 2 учителя (или 9%), 18 учителей находятся в группе риска (или 78%), и «выгоревшими» можно считать 3 учителей (или 13%).

II (средняя школа) – из 5 учителей «выгоревших» нет, 3 учителя находятся в группе риска (или 60%), благополучные – 2 учителя (или 40%).

III (старшая школа) – из 2 учителей 2 учителя находятся в группе риска (или 100%), благополучных и «выгоревших» учителей нет.

IV (средняя – старшая школа) – из 3 учителей 3 учителя находятся в группе риска (или 100%). Учителей с СЭВ и благополучных учителей нет.

V (начальная – средняя – старшая школа) – из 11 учителей благополучными являются 2 учителя (или 18%), 9 учителей находятся в группе риска (или 82%), и «выгоревших» учителей нет.

2.1.5. Результаты опросника «Определение психического выгорания учителей» А.А. Рукавишникова

Все полученные в ходе проведения методики данные были обработаны в соответствии с тестовой процедурой. Для проведения сравнительного анализа мы разделили учителей на группы по стажу работы в образовательном учреждении.

Результаты методики показали, что в группах учителей, разделённых по стажу работы:

I (до 5 лет) – из 14 учителей благополучными являются 4 учителя (или 29%), 2 учителя находятся в группе риска (или 14%), и «выгоревшими» можно считать 8 учителей (или 57%).

II (5-10 лет) – из 6 учителей «выгоревшими» можно считать 5 учителей (или 83%), 1 учитель находится в группе риска (или 17%). Учителей благополучных нет.

III (более 10 лет) – из 24 учителей благополучными являются 8 учителей (или 33%), 7 учителей находятся в группе риска (или 29%) и «выгоревшими» можно считать 9 учителей (или 38%).

Далее мы рассмотрели выраженность всех ступеней СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы.

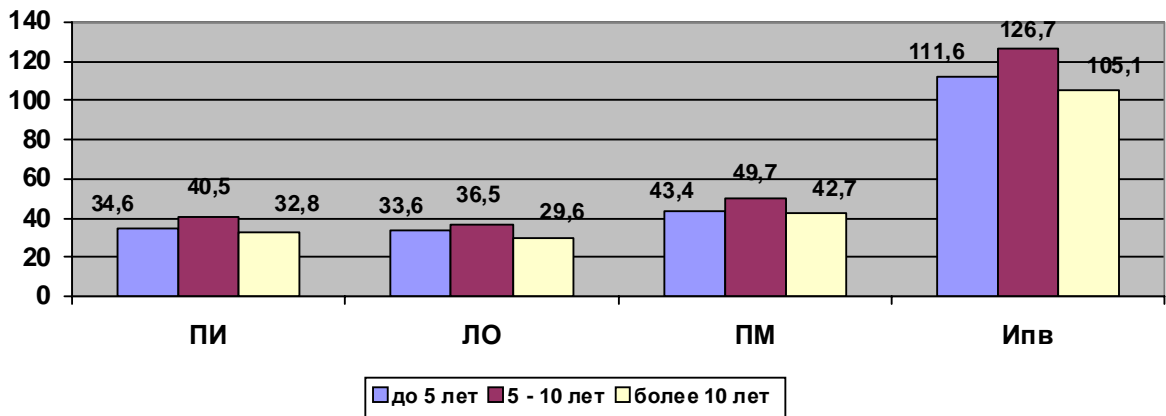


Рис. 22. Степень выраженности СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы (средний балл)

Условные обозначения:

1. «Психоэмоциональное истощение» (ПИ)
2. «Личностное отдаление» (ЛО)
3. «Профессиональная мотивация» (ПМ)
4. Индекс психического «выгорания» (ИПв)

Результаты опросника А.А. Рукавишникова, как и результаты опросника В.В. Бойко, показывают, что наиболее других СЭВ подвержены учителя со стажем работы 5-10 лет. У этой группы учителей на среднем уровне выражены компоненты: «психоэмоциональное истощение» и «личностное отдаление». Это характеризуется исчерпанием эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в эмоциональном и физическом утомлении, которое постепенно при высоких показателях этих компонентов может перерасти в хроническое. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении нетерпимости и раздражительности в ситуациях общения. Компонент «профессиональная мотивация» имеет крайне высокие показатели, что отражается на энтузиазме

и творческом отношении к работе. Специалист не заинтересован, приходится постоянно заставлять себя идти в школу, так как мотивация снижена. Показатель индекса психического «выгорания» также крайне высок, что говорит уже о сложившемся синдроме эмоционального выгорания. Возможно, это связано с возрастными особенностями педагогов. Учителя данной группы имеют возрастные границы около 29-39 лет. Примерно в этом возрасте наступает момент, когда человек в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, он задумывается о том, чего получилось достичь, а в чем потерпел серьезные неудачи. Если неудачи сильны, то человек начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворенность трудом, переутомление. И, возможно, это может быть одним из факторов формирования СЭВ.

У учителей со стажем работы до 5 лет следующие результаты: среднюю выраженность имеет «психоэмоциональное истощение», на высоком уровне – «личностное отдаление» и на крайне высоком уровне «профессиональная мотивация». Показателем «профессиональной мотивации» служит продуктивность. Продуктивность учителей этой группы низкая. Учителя пытаются отгородиться от проблем своих подопечных, коллег по работе, не проявляя должной эмпатии и альтруизма. Показатель индекса психического «выгорания» на высоком значении, но он движется к преодолению барьера в 112 баллов. Можно говорить о выраженности СЭВ в средней степени, которая возникает, возможно, из-за того, что учитель начальных классов затрачивает много сил на установление эмоционального общения с учеником. А оно в начальной школе очень близкое, общение – искреннее и открытое. К тому же мотивация и «личностное отдаление» влияет на развитие СЭВ. Из-за изменения отношения к работе в негативную сторону, ухудшается общение с учеником, отношение к нему.

И вновь наименее подвержены СЭВ учителя со стажем работы более 10 лет. Показатели первых двух компонентов выражены в средней степени. Но проблема мотивационной сферы проявляется тоже достаточно остро, так как

показатели этого компонента крайне высоки. Возможно, это связано с большой загруженностью специалистов. Причины спада профессиональной деятельности учителя с большим стажем работы выделяет Ю.Л. Львова. По ее мнению, это:

- во-первых, стремление педагога использовать новые достижения науки и невозможность их реализовать в сжатые сроки обучения; отсутствия отдачи учащихся; несоответствие ожидаемого результата и фактического;
- во-вторых, возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе и осознание того, что нужно менять сложившуюся ситуацию, но как менять – неизвестно;
- в-третьих, возможность изоляции учителя в педагогическом коллективе, когда его поиски, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя.

[32]

Общий индекс психического «выгорания» также высок, что говорит о средней выраженности синдрома. Возникает эмоциональное и физическое утомление, появляются вспышки негатива, равнодушия к подопечным. Профессионал выборочно включает лиц в свой круг общения, иногда неадекватно делает выбор. Происходит постепенное снижение мотивации к работе.

Также мы рассмотрели стойкость учителей к СЭВ по разграничению по ступеням обучения и получили следующие результаты:

I (начальная школа) – из 23 учителей благополучными являются 7 учителей (или 30%), 5 учителей находятся в группе риска (или 22%), и «выгоревшими» можно считать 11 учителей (или 48%).

II (средняя школа) – из 5 учителей: «выгоревший» учитель 1 (или 20%), 2 учителя находятся в группе риска (или 40%), благополучные - 2 учителя (или 40%).

III (старшая школа) – из 2 учителей: 2 учителя благополучные (или 100%). «Выгоревших» учителей нет, в группе риска учителей нет.

IV (средняя-старшая школа) – из 3 учителей 3 учителя «выгоревшие» (или 100%). Учителей с СЭВ и учителей в группе риска нет.

V (начальная-средняя-старшая школа) – из 11 учителей 3 учителя находятся в группе риска (или 27%), 7 учителей «выгоревшие» (или 64%), и можно считать 1 учителя благополучным (или 9%).

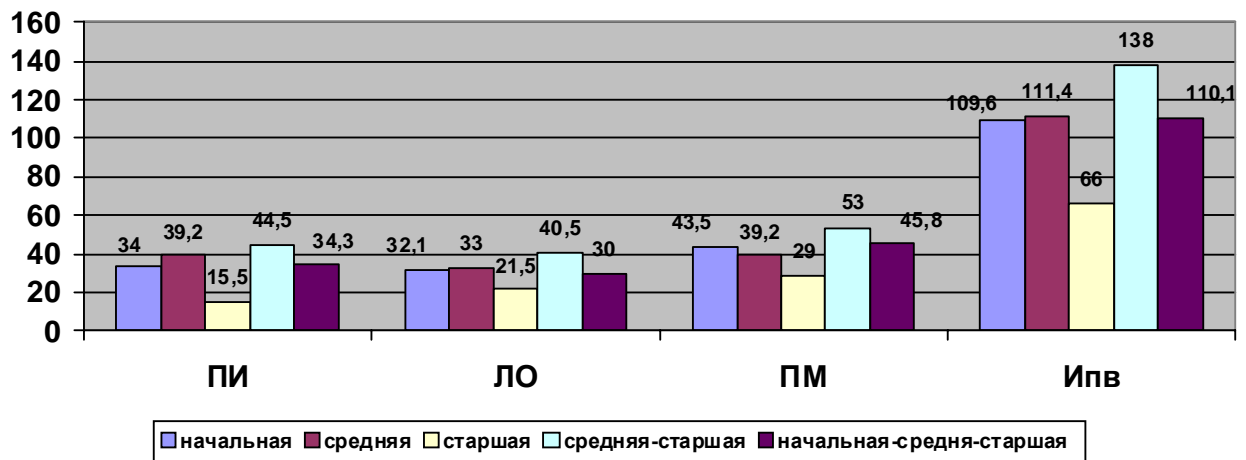


Рис. 23. Степень выраженности СЭВ в группах учителей, разделенных по ступеням обучения (средний балл)

Условные обозначения:

1. «Психоэмоциональное истощение» (ПИ)
2. «Личностное отдаление» (ЛО)
3. «Профессиональная мотивация» (ПМ)
4. Индекс психического «выгорания» (ИПв)

Результаты методики А.А. Рукавищникова аналогичны результатам методики «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко. Высоко подвержены влиянию СЭВ учителя средней-старшей ступени обучения. Показатель «психоэмоционального истощения» средний, показатели остальных компонентов находятся на крайне высоком уровне, что говорит о сложившемся синдроме эмоционального выгорания. Можно наблюдать хроническое утомление, как эмоциональное, так и физическое. Максимальное ограничение количества контактов с окружающими. Резкое нежелание идти на работу, возможна ненависть к выполняемой деятельности.

Степени развития всех компонентов у I, II и V групп учителей находятся примерно на одних уровнях. «Психоэмоциональное истощение» имеет значение среднего уровня, что характеризует этих учителей частой, но не постоянной усталостью. «Личностное отдаление» у учителей начальной и средней школы на высоком уровне. Проявляется негативизм по отношению к другим людям. Среднее значение этот показатель имеет у группы учителей начальной-средней-старшей ступени обучения. Здесь негативизм проявляется чаще всего вспышками. Показатель мотивации крайне высок у всех трех групп. Не только рабочие, организационные моменты снижают мотивацию, но и частый эмоциональный контакт и с учениками, и с родителями, и с администрацией школы. Учитель чувствует огромную ответственность за воспитание будущего поколения. Груз ответственности может снижать мотивацию к работе, вызывая тревожность. Индекс психического «выгорания» у всех трех групп на высоком уровне, но стремится к крайне высокому.

Менее подвержены влиянию СЭВ учителя старшей ступени обучения. Показатели первого компонента выражены на низком уровне. Учителя чувствуют бодрость, физическую активность. «Личностное отдаление» имеет среднюю выраженность. Начинает проявляться раздражительность в общении. Высокое значение, как и у всех остальных групп, имеет «профессиональная мотивация». Но показатель индекса психического «выгорания» находится на среднем уровне, что говорит о хороших методах саморегуляции эмоциональных состояний специалиста (это эффективное средство профилактики СЭВ).

2.1.6. Результаты опросника для анализа учителем особенностей индивидуального стиля своей педагогической деятельности Н. Клюевой

Данную методику мы анализировали в совокупности с опросником «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко. Цель: проанализировать, учителя с

каким типом индивидуальной педагогической деятельности более подвержены СЭВ.

Результаты анализа показали следующее.

5 учителей (или 11%) имеют **эмоционально-импровизационный стиль** (ЭИС) индивидуальной деятельности. ЭИС отличает преимущественная ориентация на процесс обучения. Объяснение нового материала такой учитель строит логично, интересно, однако в процессе объяснения у него часто отсутствует обратная связь с учениками. Во время опроса учитель с ЭИС обращается к большому числу учеников, в основном сильных, интересующих его, опрашивает их в быстром темпе, задает неформальные вопросы, но мало дает им говорить, не дожидается, когда они сформулируют ответ самостоятельно. Для отработки на уроке он выбирает наиболее интересный материал; менее интересный материал, хотя и важный, он оставляет для самостоятельного разбора учащимися. Учителя с ЭИС отличают высокая оперативность, использование большого арсенала разнообразных методов обучения. Он часто практикует коллективные обсуждения, стимулирует спонтанные высказывания учащихся.

Мы видим, что из 5 учителей с эмоционально-импровизационным стилем работы «выгоревшим» можно считать 1 учителя (или 20 %). В группу риска попали 3 учителя (или 60 %) и благополучными можно считать 1 учителя (или 20 %).

Возможно, больше половины учителей попали в группу риска из-за *недостатков* этого стиля деятельности: отсутствие методичности (недостаточная представленность в деятельности закрепления учебного материала, контроля знаний учащихся). Возможно, недостаточное внимание к уровню знаний слабых учеников, недостаточная требовательность, завышенная самооценка, демонстративность, повышенная чувствительность, обуславливают зависимость учителя от ситуации на уроке. Так как учитель не уделяет должного внимания к слабым ученикам, можно сказать, что у учителя проявляется неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, т.е. он

устанавливает контакт с учениками по принципу «хочу – не хочу», «имеет хорошие знания по предмету – имеет плохие знания по предмету». А также для учителя с ЭИС характерна интуитивность, выражающаяся в частом неумении проанализировать особенности и результативность своей деятельности на уроке. Так как учитель практикует коллективные обсуждения, возможна, дисциплина в классе нестабильная, учащиеся шумят. Учитель вынужден тратить силы на поддержание дисциплины.

В результате у учеников стойкий интерес к изучаемому предмету и высокая активность сочетаются с непрочными знаниями, недостаточно сформированными навыками учения. Возможно, недостаточные знания многих учеников по предмету влияют на уверенность учителя в себе, как профессионала.

Но учителя с ЭИС обладают и *достоинствами*: высокий уровень знаний, артистизм, контактность, проницательность, умение интересно преподавать учебный материал, увлечь учеников преподаваемым предметом, варьировать разнообразные формы и методы обучения.

29 учителей (или 67%) имеет **эмоционально-методичный стиль (ЭМС) деятельности**. Для учителя с ЭМС характерны ориентация на процесс и результат обучения, адекватное планирование учебно-воспитательного процесса, высокая оперативность, некоторое преобладание интуитивности над рефлексивностью. Ориентируясь как на процесс, так и на результаты обучения, такой учитель адекватно планирует учебно-воспитательный процесс, поэтапно отрабатывает весь учебный материал, внимательно следит за уровнем знаний всех учащихся (как сильных, так и слабых), в его деятельности постоянно представлены закрепление и повторение учебного материала, контроль знаний учащихся. Такого учителя отличает высокая оперативность, он часто меняет виды работ на уроке, практикует коллективное обсуждение.

Из 29 учителей «выгоревшими» являются 2 учителя (или 7%), 17 учителей в группе риска (или 59%) и 10 учителей благополучные (или 34%).

Больше половины учителей вновь находятся в группе риска, но также многих учителей можно считать благополучными. Возможно, это связано с достоинствами и недостатками данного стиля.

Достоинства ЭМС: высокий уровень знаний, контактность, проницательность, высокая методичность, требовательность, умение интересно преподать материал, умение активизировать учеников, вызвав у них интерес к особенностям предмета, умелое варьирование форм и методов обучения. Учитель пытается заинтересовать учащихся особенностям предмета, а не внешней привлекательностью. Учитель контактный, возможно на фоне большого круга лиц общения в школе устает, а в результате может экономить эмоции дома в общении с родными.

Однако, учителям с таким стилем деятельности свойственны и некоторые *недостатки*: несколько завышенная самооценка, некоторая демонстративность, повышенная чувствительность, обуславливающая излишнюю зависимость от ситуации на уроке, настроения и подготовленности учащихся. Учитель, возможно, из-за завышенной самооценки, не может увидеть ошибки в своей работе.

Девять (9) учителей (или 20%) – обладатели **рассуждающе-импровизационного стиля (РИС)**. Учитель с РИС меньше говорит сам, особенно во время опроса, предпочитая воздействовать на учащихся косвенным путем (посредством подсказок, уточнений и т.д.), давая возможность отвечающим детально оформить ответ.

Из 9 учителей к «выгоревшим» можно отнести 2 (или 22 %), 5 учителей (или 56 %) в группе риска и 2 учителя (или 22 %) благополучные.

Главное *достоинство* учителей с РИС – это объективная самооценка. Учитель видит и корректирует свои ошибки. Однако деятельность учителя характеризуют и определенные *недостатки*: недостаточно широкое варьирование форм и методов обучения, недостаточное внимание к постоянному поддержанию дисциплины на уроке. Много времени учитель отводит ответу каждого ученика, объективно оцениваете его, что повышает

эффективность деятельности. В то же время подобная манера ведения опроса обуславливает некоторое замедление темпа урока. Так как учитель имеет небольшой арсенал методов обучения, то возможно, использует одни и те же излюбленные методы, которые надоедают учащимся и, вследствие этого, предмет может стать непривлекательным, неинтересным.

Один (1) учитель (или 2%) имеет **рассуждающе-методичный стиль (РМС)**. Этого учителя можно отнести к благополучным учителям. Учителя такого стиля ориентируются преимущественно на результаты обучения, адекватно планируют учебно-воспитательный процесс, учитель с РМС проявляет консервативность в использовании средств и способов педагогической деятельности. Высокая методичность (систематичность закрепления, повторения учебного материала, контроля знаний учащихся) сочетается с малым, стандартным набором используемых методов обучения, предпочтением репродуктивной деятельности учащихся, редким проведением коллективных обсуждений. В процессе опроса учитель с РМС обращается к небольшому числу учеников, особое внимание, уделяя слабым ученикам. Для учителя с РМС характерна рефлексивность.

Однако деятельность учителя характеризуют определенные *недостатки*: неумение постоянно поддерживать у учеников интерес к изучаемому предмету, использование стандартного набора форм и методов обучения, предпочтение репродуктивной, а не продуктивной деятельности учащихся, нестабильное эмоциональное отношение к учащимся. В результате у учащихся сформированные навыки учения и прочные знания сочетаются с отсутствием интереса к изучаемому предмету. Пребывание на уроках для многих из учеников томительно и не всегда интересно.

Вывод: так как количество учителей в группах, разделенных по индивидуальному стилю педагогической деятельности, мало, нельзя с точностью утверждать учителя с каким именно стилем деятельности более других подвержены СЭВ. Но видно, что также больше половины учителей в

каждой группе, за исключением учителей с рассуждающе-методичным стилем, попадают в группу риска быть «выгоревшими».

Мы проанализировали группы учителей, разделенные на эмоциональный и рассуждающий тип индивидуальной деятельности:

I – учителя с эмоциональным стилем деятельности (34 учителя). 3 учителя «выгоревшие» (или 9%), 20 учителей в группе риска (или 59%), 11 учителей благополучные (или 32%).

II – учителя с рассуждающим стилем деятельности (10 учителей). 2 учителя «выгоревшие» (или 20%), 5 учителей в группе риска (или 50%), 3 учителя благополучные (или 30%).

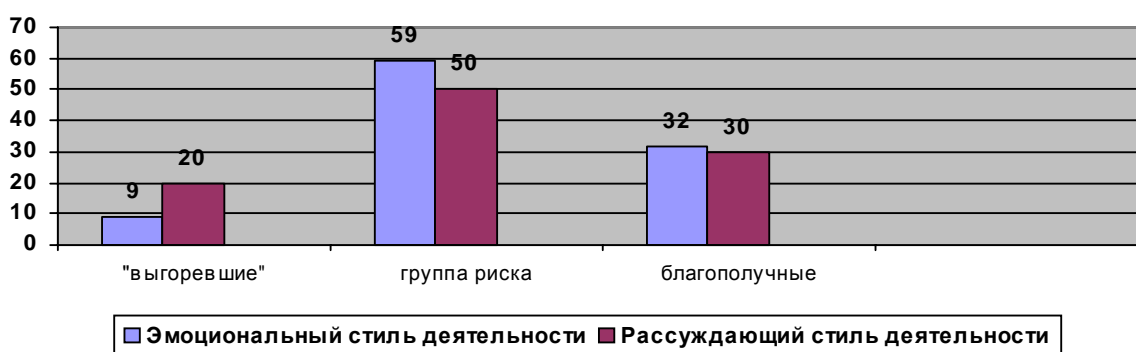


Рис. 24. Выраженность СЭВ в группах учителей, разделенных по стилям индивидуальной деятельности (в процентах)

Можно увидеть, что 20% учителей в группе с рассуждающим стилем деятельности являются «выгоревшими», а также количество благополучных учителей в этой группе меньше, чем в группе учителей с эмоциональным стилем деятельности.

По сравнению с учителями эмоциональных стилей деятельности, учитель с рассуждающими стилями проявляет меньшую изобретательность в подборе и варьировании методов обучения, не всегда способен обеспечить высокий темп работы, реже практикует коллективные обсуждения, относительное время спонтанной речи его учащихся во время урока у него меньше, чем у учителя с эмоциональным стилем. Но уроки учителей с таким стилем деятельности скучны для детей. Так как учитель обладает

объективной самооценкой и рефлексией, возможно, видит свои ошибки, старается их исправить, но у него не получается. Как в следствие может возникнуть неуверенность в себе, а это один из симптомов СЭВ.

Для определения итогового уровня развития СЭВ у учителей мы обобщили результаты всех методик, опираясь на выделенные нами критерии и уровни развития СЭВ.

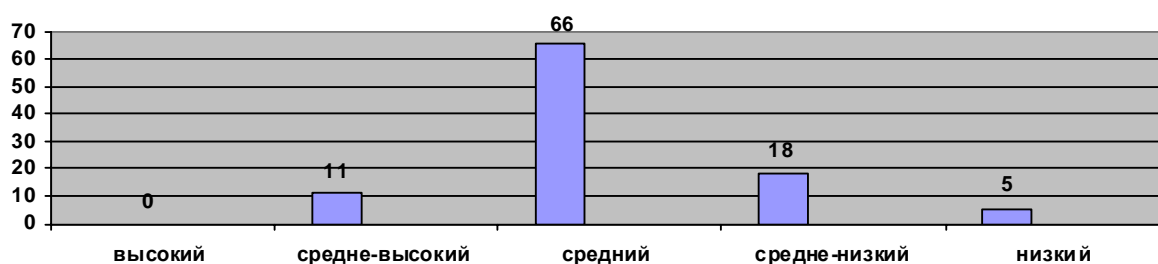


Рис. 25. Итоговый уровень СЭВ у учителей (в процентах)

Из 44 учителей, которые приняли участие в исследовании:

С высоким уровнем СЭВ – нет учителей (или 0%).

Со средне-высоким уровнем СЭВ – 5 учителей (или 11%). У учителей с такой выраженностью СЭВ можно наблюдать нарастание конфликтных ситуаций, эмоциональное отстранение; установление эмоционального контакта не со всеми субъектами своей деятельности, а по принципу «хочу – не хочу». Отношение к работе как к достаточно важной составляющей жизни, часто работают до изнеможения – постепенное превращение в трудоголиков.

Со средним уровнем СЭВ – 29 учителей (или 66%). Учителя со средним уровнем СЭВ стремятся к частичному исключению эмоций из сферы профессиональной деятельности. Начинается тенденция к негативной оценке своей компетентности и продуктивности, ограничение своих профессиональных возможностей. Учителя испытывают душевное спокойствие и равновесие, но нередко появляется и чувство тревожности и вспышки раздражения. Наблюдается стремление к высоким профессиональным целям. В необходимых ситуациях готовы и могут

работать до изнеможения. Решают проблемы как конструктивным, так и не конструктивным путем. Имеют оптимистическую установку на появляющиеся трудности. В основном довольны жизнью и профессиональными достижениями.

Со средне-низким уровнем СЭВ – 8 учителей (или 18%). Учителя чаще имеют душевную стабильность и спокойствие, редко может возникать и беспокойство. Заинтересованы в ученике, но иногда испытывают и чувство безразличия. Проблемы решают чаще конструктивным путем, реже неконструктивным. Довольны жизнью, но чувствуют, что чего-то не хватает для полного счастья.

С низким уровнем СЭВ – 2 учителя (или 5%). У учителей можно наблюдать высокий эмоциональный отклик, интерес к ученику – субъекту профессиональной деятельности. Позитивные чувства к окружающим, заинтересованность работой и учениками. Адекватно оценивает себя, не считает свои профессиональные притязания главнее чужих притязаний. Спокойно относится к ошибкам и промахам в своей профессиональной деятельности. Активная установка на возникающие трудности. Чаще всего решение проблем конструктивное. Учителя с низким уровнем СЭВ довольны жизнью и успехами в работе, стремятся к развитию. Имеют хорошую социальную поддержку, семья небезразлична к работе учителя. Специалисты испытывают состояние эмоционального подъема, физическую бодрость и активность. Учитель с желанием идет на работу, мотивирован на собственное развитие и развитие учеников. Стремится расширить круг контактов или оставить прежним, но не в коем случае не ограничивает круг общения.

Таким образом, у большинства учителей СЭВ имеет средний уровень выраженности, учителей со средне-низким или низким уровнем выраженности – небольшое количество.

Также мы рассмотрели итоговый уровень СЭВ у групп учителей, разделенных по стажу работы и ступени обучения.

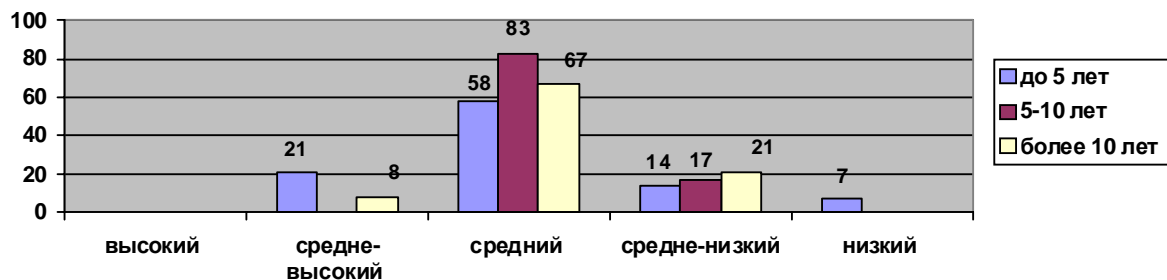


Рис. 26. Итоговый уровень СЭВ в группах учителей, разделенных по стажу работы (в процентах)

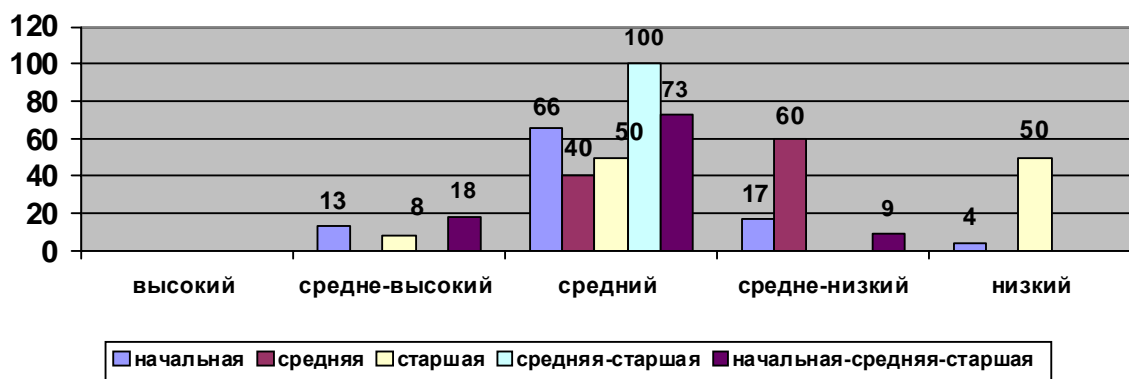
Результаты показали, что в группах учителей, разделённых по стажу работы:

I (до 5 лет) – из 14 учителей – 3 учителя со средне-высоким уровнем СЭВ (или 21%), 8 учителей со средним уровнем СЭВ (или 58%), 2 учителя со средне-низким уровнем СЭВ (или 14%), 1 учитель с низким уровнем СЭВ (или 7%).

II (5-10 лет) – из 6 учителей – 5 учителей со средним уровнем СЭВ (или 83%), 1 учитель со средне-низким уровнем СЭВ (или 17%).

III (более 10 лет) – из 24 учителей – 2 учителя со средне-высоким уровнем СЭВ (или 8%), 16 учителей со средним уровнем СЭВ (или 67%), 5 учителей со средне-низким уровнем СЭВ (или 21%), 1 учитель с низким уровнем СЭВ (или 4%).

Таким, образом, как мы отмечали при анализе результатов отдельных методик, более подвержены развитию СЭВ учителя, начинающие профессиональную деятельность, и испытывающие трудности в адаптации и профессионализации и учителя-стажисты, подвергающиеся длительному воздействию не всегда благоприятных профессиональных факторов.



27. Итоговый уровень СЭВ в группах учителей, разделенных по ступени обучения (в процентах)

Результаты показали, что в группах учителей, разделённых по ступени обучения:

I (начальная школа) – из 23 учителей – 3 учителя со средне-высоким уровнем СЭВ (или 13%), 15 учителей со средним уровнем СЭВ (или 66%), 4 учителя со средне-низким уровнем СЭВ (или 17%), 1 учитель с низким уровнем СЭВ (или 4%).

II (средняя школа) – из 5 учителей – 2 учителя со средним уровнем СЭВ (или 40%), 3 учителя со средне-низким уровнем СЭВ (или 60%).

III (старшая школа) – из 2 учителей – 1 учитель со средним уровнем СЭВ (или 50%), 1 учитель с низким уровнем СЭВ (или 50%).

IV (средняя-старшая школа) – из 3 учителей – 3 учителя со средним уровнем СЭВ (или 100%).

V (начальная-средняя-старшая школа) – из 11 учителей – 2 учителя со средне-высоким уровнем СЭВ (или 18%), 8 учителей со средним уровнем СЭВ (или 73%), 1 учитель со средне-низким уровнем СЭВ (или 9%).

Таким образом, более подвержены развитию СЭВ учителя начальной школы, демонстрирующие большую эмоциональную включенность в процесс обучения и воспитания, учителя среднего звена, сталкивающиеся с трудностями переходного возраста учеников, а также учителя, работающие на нескольких ступенях обучения (начальная – средняя – старшая школа и

средняя – старшая школа), вынужденные гибко изменять способы преподавания и стиль общения в зависимости от группы учащихся.

Полученные результаты свидетельствуют о необходимости профилактики СЭВ у педагогов, что станет целью нашего дальнейшего исследования.

2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента

На основании первого констатирующего эксперимента мы выделили ряд проблем, существующий у учителей, которые подвержены СЭВ: постепенная утрата эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющаяся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Учителя не имея психологической информации по данной проблеме, инстинктивно чувствуют, что что-то в их жизни не так, но не могут понять, что именно и как изменить существующее положение.

Дальнейшая работа была направлена на составление программы формирующего эксперимента, **цель** которой – преодоление и профилактика синдрома эмоционального выгорания.

На этапе организации и проведения формирующего эксперимента мы обозначили ряд **задач**, а именно:

1. Расширять знания учителей об особенностях синдрома эмоционального выгорания.
2. Развивать умения и навыки профилактики СЭВ, борьбы с ним.

С учетом поставленной цели нами была выбрана такая неформальная форма работы как самостоятельная работа учителей с пособием (самоучитель «Как не сгореть на работе?»), который составлен на основе программированного обучения. В самоучителе запланирована работа в различных направлениях, касающаяся расширения знаний учителей по

проблеме СЭВ (понятие, симптомы, причины); техники и приемы, которые помогут овладеть умениями и навыками профилактики и борьбы.

I. Организационный этап:

Исходя из анализируемой литературы, нами была выбрана самостоятельная деятельность на основе программированного обучения, которая будет способствовать достижению цели формирующего эксперимента.

Мы обозначили ряд задач эксперимента, для достижения которых мы предлагаем соответствующие виды деятельности. Так для расширения психологических знаний учителей о проблеме СЭВ самоучитель содержит блоки информации. Пособие разделено на 4 смысловых раздела, которые соединены последовательной логической связью: раздел 1: «Синдром эмоционального выгорания. Что это?»; раздел 2: «Причины возникновения СЭВ»; раздел 3: «Симптомы проявления СЭВ»; раздел 4: «Борьба с эмоциональным выгоранием». Каждый раздел содержит не только психологическую информацию, но и задания, которые направлены на формирование и развитие умений и навыков профилактики СЭВ, борьбы с ним. Задания включают в себя релаксационные упражнения, техники управления временем, тестирование и т.д. Также некоторые задания содержат открытые вопросы для рефлексивного размышления. При программированном обучении формирование знаний и умений происходит одновременно. Знания усваиваются благодаря деятельности, т.е. при выполнении заданий, действий в ходе их применения. Некоторые разделы содержат подразделы. В конце самоучителя есть общая памятка по профилактике СЭВ.

Для закрепления пройденного материала после каждого раздела предложены вопросы для самоанализа, которые могут служить не только внутренней обратной связью, но и сигналом к внешней обратной связи, т.е. мотивируют учителя обратиться к нам на встречах с дополнительными вопросами, просьбой о помощи.

Проанализировав возможности учителей, мы определились с частотой встреч (1 раз в неделю), которые будут являться своеобразным контролем за выполнением самостоятельной работы. Это даст время учителям проработать и осмыслить один раздел. Раздел 3 и 4 по объему изучения больше, чем разделы 1 и 2, к тому же разделы 3 и 4 содержат дополнительные подразделы, поэтому при их изучении количество встреч с учителями изменяется: 1 раз в 1,5-2 недели. Но так как программированное обучение предполагает, что каждый участник работает в индивидуальном темпе, то количество встреч может быть подвержено изменениям. При необходимости на встречах будет осуществляться снабжение учителей дополнительной информацией по проблеме СЭВ, разъяснение непонятных моментов, использование дополнительных техник по теме раздела. Продолжительность встречи с учителем 30 мин. – 1,5 часа.

Матрица программы формирующего эксперимента представлена в таблице 4.

Матрица программы формирующего эксперимента

Раздел	Подраздел	Цель	Задачи	Используемые техники	Самостоятельная работа учителя (внутренняя обратная связь)	Работа учителя и консультанта (внешняя обратная связь)
Синдром эмоционального выгорания . Что это?		Дать понимание проблемы синдрома эмоционального выгорания.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ввести понятие СЭВ. 2. Показать признаки СЭВ. 3. Подтолкнуть на понимание различий и общих черт в социальных ролях «учитель» и «родитель, семьянин». 4. Выстроить пути развития. 5. Развитие рефлексии. 	<p>Задание № 1: выявление признаков СЭВ.</p> <p>Задание № 2: «Баланс реальный и желательный».</p> <p>Задание № 3: «Я – дома, я – на работе».</p>	<p>Учитель знакомится с теоретической информацией (понятие СЭВ, признаки). Причем признаки СЭВ учитель пытается отыскать у себя самостоятельно при помощи задания № 1. Задание № 3 подготавливает основу для умения оперировать различными социальными ролями. Задание № 2 подталкивает учителя на развитие, изменение существующего положения. Отвечая на рефлексивные вопросы в конце раздела, учитель самостоятельно контролирует ход работы и уровень усвоения материалом.</p>	<p>Учитель и консультант в форме психологической консультации разбирают непонятные моменты. У учителей со средним, средне-низким, низким уровнем выраженности СЭВ, наблюдается ограничение эмоциональных контактов дома, в кругу семьи. Консультант подталкивает таких учителей к изменению поведения. Использование проективной</p>

						методики (рисунок «Я – дома, я – на работе».) поможет акцентировать внимание на социальные роли, их проигрывание.
Причины возникновения СЭВ		Показать факторы, которые влияют на возникновение СЭВ.	1. Показать наличие индивидуальных стилей работы, охарактеризовать каждый. 2. Помочь выявить индивидуальный стиль работы каждому учителю. 3. Дать рекомендации по улучшению стиля работы. 4. Развитие рефлексии.	Задание № 4: Тест на определение индивидуального стиля работы учителя. (Н.В. Ключева)	Учитель овладевает теоретической информацией, устанавливает связь индивидуального стиля работы и собственных особенностей, знакомится с достоинствами и недостатками своего рабочего стиля, получает рекомендации по его улучшению. Отвечая на рефлексивные вопросы в конце раздела, самостоятельно контролирует ход и уровень усвоения материалом.	В форме консультативной беседы консультант помогает выстроить работу по улучшению стиля работы.
Симптомы проявления СЭВ		Показать проявление СЭВ.	1. Введение понятия саморегуляция, стрессоустойчивость. 2. Помочь выявить уровень собственной стрессоустойчивости. 3. Познакомиться с антистрессовыми приемами, приемами саморегуляции. 4. Развитие рефлексии.	Задание № 5: Тест на самооценку стрессоустойчивости и личности (Пономаренко Л.П., Белоусова Р.В.) Задание № 6: Стратегии самопомощи. Задание № 7: Обещание самому себе.	Учитель, выполняя тест, определяя уровень собственной стрессоустойчивости, стремится к ее развитию. Закладывается база для умений и навыков саморегуляции, также учитель знакомится и пытается ввести в практическую деятельность использование антистрессовых приемов.	Консультант дает дополнительные источники, где можно найти иные антистрессовые приемы и приемы саморегуляции. Интересуется об эффективности используемых приемов, частоте их применения. Следит

				Задание № 8: позитивное мышление. Задание № 9: Тест «О плохой погоде и нестиранных носках».	Учитель самостоятельно контролирует усвоение материала, отвечая на рефлексивные вопросы в некоторых заданиях и в конце раздела.	за освоением материала учителя.
Борьба с эмоциональным выгоранием	Различные приемы и техники в профилактике СЭВ	Познакомит с приемами и техниками профилактики СЭВ, борьбы с ним.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ввести понятие визуализация. 2. Познакомить с техниками, основанными на визуализации. 3. Познакомить с техниками, основанными на собственной активности личности. 4. Познакомить с техниками и упражнениями на расслабление. 5. Познакомить с техниками словесного воздействия. 6. Познакомить со способами, основанными на использовании образов. 7. Развитие рефлексии. 	Задание № 10: опробовать на себе техники и упражнения.	Учителям предлагается большой банк различных приемов и упражнений, с помощью которого можно противостоять влиянию СЭВ. Также учителя снабжены необходимой психологической информацией, касающихся этих приемов. Например, условия расслабления, этапы визуализации. Учителю предлагается ввести эти техники в использование в повседневной рабочей жизни, вследствие чего учитель овладеет умениями и навыками саморегуляции. Учитель контролирует освоение материала самостоятельно, отвечая на вопросы в конце подраздела.	Консультант снабжает учителя дополнительными источниками поиска иных техник, приемов. Делает наблюдения, как часто учитель использует техники, какова их эффективность. Следит за выполнением работы учителя.

	Организация своего времени		<p>1. Показать важность планирования времени для жизни и психологического здоровья человека.</p> <p>2. Познакомить с матрицей Эйзенхауэра, пирамидой Франклина.</p> <p>3. Выстроить краткосрочные и долгосрочные цели.</p> <p>3. Развитие рефлексии.</p>	<p>Задание № 11: выстроить матрицу Эйзенхауэра.</p> <p>Задание № 12: выстроить пирамиду Франклина.</p>	<p>Учитель овладевает знаниями выполнения данных техник, а также умениями планирования собственного времени. Закладывается основа для овладения элементарным умением планировать свой день. При выполнении заданий, делается акцент на самоанализе своего времени, траты времени, важности и срочности различных дел. В этом подразделе содержатся полезные советы тайм-менеджмента и афоризмы о времени, которые необходимо продолжить, закончить. Развивает рефлексию с помощью ответов на вопросы в конце подраздела.</p>	<p>Консультант помогает разобраться в тонкостях работы над методикой. Дает иные методики планирования времени (например, «Календарик-пинарик».) А также интересуется о том, использует ли эти техники учитель далее.</p>
	Как стать счастливым		<p>1. Показать важность баланса всех сфер жизни.</p> <p>2. Познакомить с техникой «Колесо баланса жизни».</p> <p>3. Выстроить краткосрочные и долгосрочные цели.</p> <p>4. Развитие рефлексии.</p>	<p>Задание № 13: проработать технику «Колесо баланса жизни».</p>	<p>Учитель анализирует сферы своей жизни, выстраивает краткосрочные и долгосрочные цели – овладение этим умением. Также в конце подраздела содержатся мифы, приводящие к сгоранию, узнав про которые жизнь становится счастливее. Отвечает на вопросы для самопроверки, развивая рефлексию.</p>	<p>Во время консультативной беседы консультант может использовать дополнительные методики по выстраиванию кратковременных и долгосрочных целей (например, методика «Лесенка»).</p>

II. Реализация проекта:

Данная программа реализована на учителях МБОУ «СОШ № 98», МБОУ «СОШ № 10» и МБОУ «Новоалександровская СОШ».

Состав экспериментальной и контрольной группы представлен в таблице 5:

Таблица 5

Участники экспериментальной и контрольной групп

№ п/п	Экспериментальная группа		№ п/п	Контрольная группа	
	Ф.И.	Уровень выраженности СЭВ		Ф.И.	Уровень выраженности СЭВ
1	Александр К.	средне-высокий	1	Анастасия Б.	низкий
2	Алена Б.	средний	2	Анна К.	средне-низкий
3	Анастасия Г.	средний	3	Галина Л.	средне-низкий
4	Валентина П.	средний	4	Ирина И.	низкий
5	Валентина Я.	средний	5	Ирина С.	средний
6	Галина К.	средний	6	Любовь Г.	средний
7	Екатерина Б.	средний	7	Максим К.	средний
8	Екатерина К.	средний	8	Марина Т.	средне-низкий
9	Екатерина Р.	средний	9	Мария Г.	средний
10	Екатерина Ф.	средне-высокий	10	Мария Д.	средний
11	Елена Ф.	средний	11	Мария К.	средний
12	Инесса С.	средне-высокий	12	Мария О.	средний
13	Ирина Р.	средне-высокий	13	Наталия В.	средний
14	Мария П.	средний	14	Наталья М.	средне-низкий
15	Надежда Г.	средний	15	Наталья Р.	средний
16	Надежда Гр.	средний	16	Нина Э.	средний
17	Ольга Б.	средний	17	Оксана Ш.	средне-низкий
18	Татьяна К.	средний	18	Олеся Ю.	средне-низкий
19	Татьяна С.	средний	19	Ольга Т.	средний
20	Юлия Б.	средний	20	Светлана К.	средне-низкий
21	Юлия В.	средне-высокий	21	Татьяна А.	средне-низкий
22	Юлия М.	средний	22	Татьяна Т.	средний

В течение всего эксперимента, нами был организован ряд индивидуальных, парных встреч с учителями с целью отслеживания работы. На первой встрече обсуждалась эффективность работы с первым разделом

«Синдром эмоционального выгорания. Что это?». Мало кто из учителей был знаком с этим явлением. Выполняя практические задания, учителя отмечали, что работа откладывает свой отпечаток на личную семейную жизнь. Все учителя говорят о том, что стремятся снизить уровень общения и контактности вне работы, например, в семье, с друзьями; большое количество времени необходимо на восстановление сил, энергии после работы; возникают сложности с перестройкой времени будних рабочих дней на выходные, и наоборот. Проективная методика «Рисунок «Я – дома, я – на работе» помогла анализировать свои отношения внутри семьи. «Даже дома иногда я веду себя с сыном не как мать, а как учительница. Постепенно доходит до того, что он перестает делиться со мной своими переживаниями, чувствами», – рассказывает учитель начальных классов МБОУ «Новоалександровская СОШ».

На второй встрече была организована беседа по второму разделу «Причины возникновения СЭВ». Беседа с учителями носила консультативный характер. Учителя с большим стажем работы охотнее рассказывали о своем стиле работы в школе, о возможности его изменения.

Тема третьей встречи – «Симптомы проявления СЭВ». Учителя отмечали, что довольно часто пользуются моделями позитивного мышления, которые стимулируют их деятельность, позволяют найти плюсы даже в самой рутинной работе. Нами были порекомендованы дополнительные источники, из которых можно подчерпнуть материал по стрессоустойчивости, ее повышению, и саморегуляции, например, портал «Социальная сеть работников образования» (nsportal.ru), на котором часто обновляются статьи по психологическому здоровью учителей; методическое пособие А.Л. Рудакова, Т.В. Горечевой «Повышение стрессоустойчивости учителя посредством формирования саногенного мышления» (пособие разработано Красноярским краевым институтом повышения квалификации работников образования).

Четвертая встреча оказалась самой продолжительной по времени и была заключительной. Работа была выстроена в русле консультативной беседы, учителя рассказывали об организации своего времени, как личного, так и рабочего, обсуждался вопрос эффективности приведенных в пособии техник планирования времени. Некоторые учителя стараются применять на практике методику «Анализ приоритетов по Эйзенхауэру» (по их мнению, она самая удобная в использовании). С некоторыми учителями попробовали составить «Календарик-пинарик», поработать над целеполаганием по методике «Лесенка». Практически все педагоги были заинтересованы в пополнении своего багажа способов снятия стресса и усталости.

III. Анализ и оценка эффективности самостоятельной работы учителей:

В качестве оценки эффективности самостоятельной работы использовался принцип самодиагностики – это шеринг на последней встрече с учителем.

По отзывам учителей, самостоятельная работа с пособием «Как не сгореть на работе?», несомненно, оказала позитивное влияние на участников эксперимента, появилась положительная тенденция в развитии благоприятных отношений с учениками, администрацией, родителями, а также в собственной семье и с друзьями. У учителей улучшился эмоциональный фон, меньше стало агрессивных проявлений в общении, больше стала проявляться творческая активность; вышел на новый уровень развития навык рефлексии – учителя старались адекватно оценивать свое отношение к работе, общение с детьми. Хочется отметить, что наибольший эффект от самостоятельной работы стал более заметен к концу программы.

Большинство учителей отмечают, что с понятием «Синдром эмоционального выгорания» столкнулись впервые. Благодаря пособию, они познакомились с теоретическими знаниями, овладели умениями и навыками в ходе выполнения практических заданий и упражнений. «В нашей школе не проводятся мероприятия с педагогическим коллективом по

стрессоустойчивости, по сохранению психологического здоровья учителей. Пособие «Как не сгореть на работе?» не только дало теоретическую информацию о факторах, симптомах проявления эмоционального выгорания, но и помогло в освоении некоторых способов снятия напряжения, стресса, планирования рабочего времени», – поделилась впечатлениями учительница биологии МБОУ «Новоалександровская СОШ».

Самой же главной оценкой самостоятельной работы стала обратная связь учителей, работавших с пособием, и учителей, которые не участвовали в эксперименте, когда они делились впечатлениями и произошедшими положительными изменениями в своём поведении. По окончании исследования учителя контрольной группы просили познакомить их с разработанным нами самоучителем «Как не сгореть на работе?».

2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение

С целью отслеживания динамики изменения уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания у учителей, нами были использованы методики аналогичные первому срезу: опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко; опросник МБИ К. Маслач и С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой; опросник AVEM поведения и переживания, связанного с работой У. Шааршмидта, А. Фишера; опросник «Определение психического выгорания учителей» А.А. Рукавишников; опросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля своей педагогической деятельности Н. Ключевой; анкета для учителей.

2.3.1. Анализ результатов анкетирования учителей

Анкета для учителей была разработана с целью: получить информацию об особенностях профессиональной деятельности учителя: стаж работы, круг профессиональных обязанностей, отношение к учащимся, их родителям, к

своей собственной деятельности, узнать плюсы и минусы своей работы по мнению учителей.

Количество учителей, участвующих в данном исследовании, не изменилось, количество учителей в группах учителей, разделенных по ступеням обучения и стажу работы, осталось прежним.

Результаты анкеты показали, что количество учителей в группах учителей, разделённых по стажу работы:

I (до 5 лет) – 14 учителей (32%).

II (5-10 лет) – 6 учителей (14%).

III (более 10 лет) – 24 учителя (54%).

Результаты анкеты показали, что количество учителей в группах учителей, разделённых по ступени обучения:

I (начальная школа) – 23 учителя (52%).

II (средняя школа) – 5 учителей (11%).

III (старшая школа) – 2 учителя (5%).

IV (средняя-старшая школа) – 4 учителя (9%).

V (начальная-средняя-старшая школа) – 10 учителей (23%).

Среди других особенностей учительской работы, которые позволяет увидеть данная методика, картина «до формирующего эксперимента и после» как у контрольной, так и экспериментальной групп учителей - существенно не изменилась.

Благодаря данной анкете можно было увидеть, насколько учителя довольны своей собственной деятельностью. (Анализ ответов на вопрос: «Довольны ли Вы своей работой? Ответьте по пятибалльной шкале»). Динамика изменения отношения к работе экспериментальной и контрольной групп до и после формирующего эксперимента представлена на рисунках 27, 28:

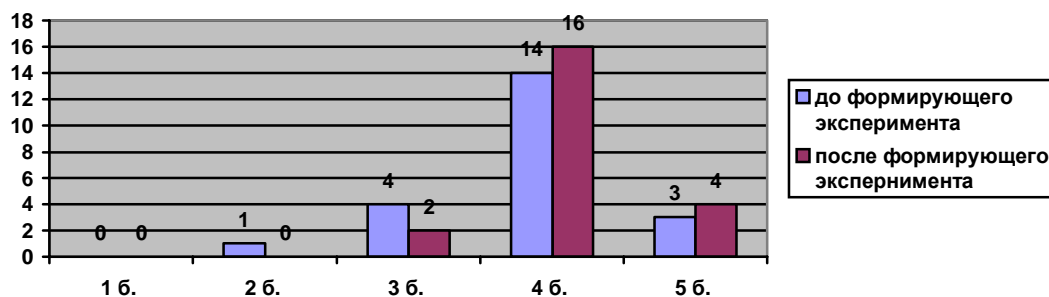


Рис. 27. Изменение отношения к работе в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента (распределение по количеству учителей)

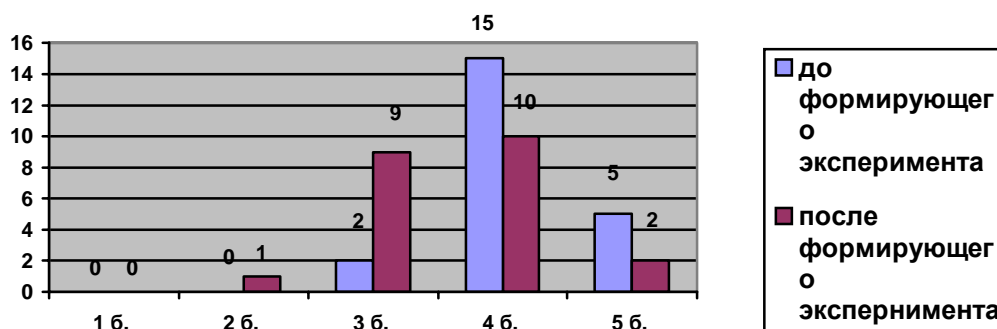


Рис. 28. Изменение отношения к работе в контрольной группе до и после формирующего эксперимента (распределение по количеству учителей)

По данным диаграмм наглядно видно, что в экспериментальной группе произошли изменения в лучшую сторону, увеличилось количество учителей, которые довольны работой на «4» и «5» баллов. Можно утверждать, что больше половины учителей довольны избранной профессией на высокий балл, а значит можно говорить о достаточно хорошей мотивации к работе, о равнодушном отношении к ученикам, затруднениям коллег. В контрольной же группе – наоборот, увеличилось количество учителей, которые довольны своей работой на «3».

Проанализировав результаты вопроса: «Укажите приятные и неприятные стороны вашей работы» можно сделать следующие выводы: самым популярным ответом среди приятных сторон работы как в контрольной группе, так и в экспериментальной, остаются ответы: «общение с учениками, детьми» - 69 % учителей; организационные факторы работы

«двухмесячный отпуск летом и выходные дни» - 46 % учителей. Также лидирующие позиции среди неприятных сторон работы занимает ответ: «много бумажной работы, отчетной документации» – 56% учителей; «большая нагрузка, ответственность» – 27% учителей. На учителя ложится огромная ответственность за обучение и воспитание будущего поколения. А также повышенная нагрузка в деятельности, сверхурочная работа, высокая продолжительность рабочего дня стимулируют развитие выгорания.

После формирующего эксперимента не изменились ответы на вопрос: «С какими трудностями педагогической деятельности вы наиболее часто сталкиваетесь в своей работе?». Этот вопрос дан в анкете с целью - проанализировать какие именно трудности сильнее всего влияют на работоспособность учителя. Также самыми популярными ответами остались: «неорганизованность учащихся» (приходят на урок не подготовленные к уроку, забывают учебники и т.д.) – 97 % учителей; «неадекватное поведение учащихся», «низкая учебная мотивация» - 91% учителей.

При использовании данной анкеты мы не можем увидеть личностного роста учителя, не можем отследить динамику изменения отношения к работе, ученикам, самому себе. Но анкета и не была составлена именно с этой целью, цель данной анкеты: получить общую (фактическую) картину об особенностях работы учителя, стаже работы и ступени обучения.

2.3.2. Результаты опросника «Эмоциональное выгорание»

В.В. Бойко

Методика помогает проанализировать динамику изменения, произошедшую как с симптомами СЭВ, так и с фазами СЭВ.

Мы рассмотрели динамику выраженности всех симптомов фаз СЭВ в экспериментальной и контрольной группах учителей до и после проведения формирующего эксперимента.

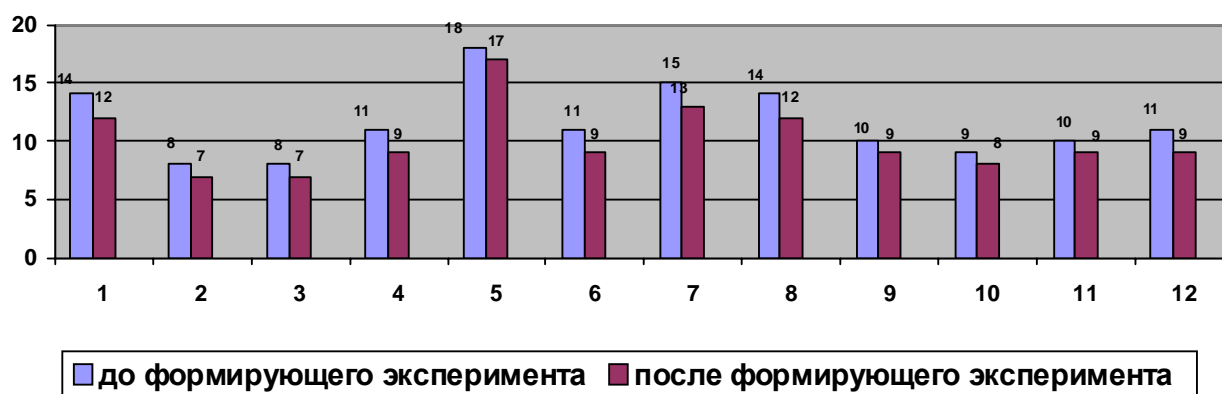


Рис. 30. Выраженность симптомов фаз СЭВ в экспериментальной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

Условные обозначения:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,
 10-15 баллов – складывающийся симптом,
 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.

8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

Мы видим некоторые изменения в динамике выраженности симптомов СЭВ у учителей экспериментальной группы после проведения формирующего эксперимента. Средний балл выраженности всех симптомов уменьшился на несколько баллов. Симптомы № 4, 6, 9, 11, 12 пересекли балловую границу, и перешли в не сложившиеся симптомы. Наблюдается тенденция к уменьшению проявлений тревожно-депрессивной симптоматики. В пособии «Как не сгореть на работе?», с которым работали

учителя экспериментальной группы, имеются ряд способов и упражнений по снятию стресса, возможно, это повлияло на улучшение настроения учителей, а также общей работоспособности, поэтому депрессивных проявлений и чувств становится меньше. Сложившимся симптомом и лидирующим в этой группе учителей является симптом «неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование». Профессионал ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуацию субъектов деятельности. Так как учитель постоянно находится в ситуации активного общения, адекватно эмоционально реагировать к концу рабочего дня становится все тяжелее. Но, не смотря на это, учителя не стремятся полностью исключить эмоции из профессиональной деятельности, о чем свидетельствует не сложившийся симптом «эмоциональная отстраненность». Намечается тенденция к снижению психосоматических и психовегетативных нарушений, о чем свидетельствует не сложившийся симптом № 12, который до проведения формирующего эксперимента был складывающимся.

Проанализируем изменения, произошедшие в контрольной группе учителей.

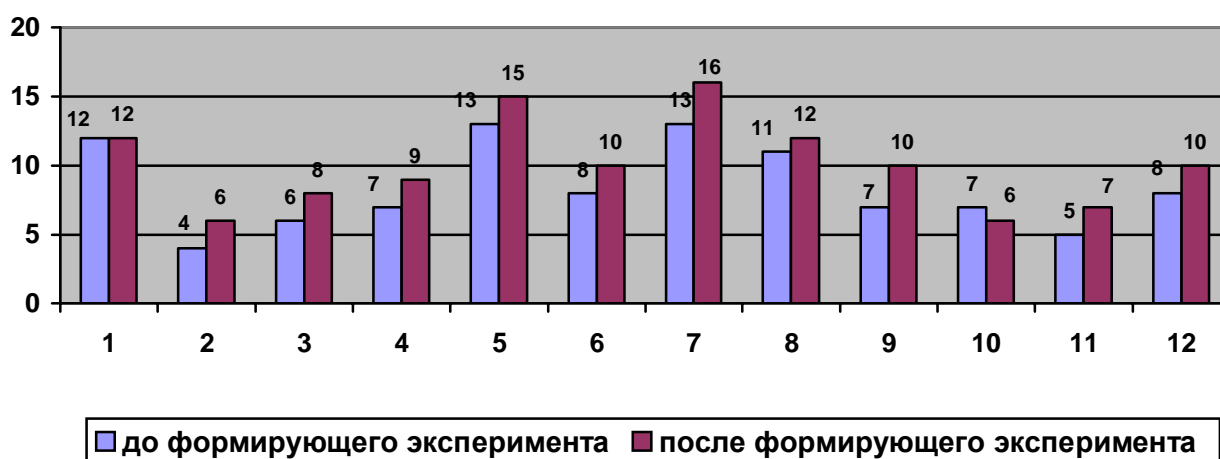


Рис. 31. Выраженность симптомов фаз СЭВ в контрольной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

Условные обозначения:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
 10-15 баллов – складывающийся симптом,
 16 и более – сложившийся.

Симптомы:

ФАЗА «Тревожное напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Ощущение «загнанности в клетку».
4. Тревога и депрессия.

ФАЗА «Резистенция»

5. Неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование.
6. Эмоционально-нравственная дезориентация.
7. Экономия эмоций.

8. Редукция профессиональных обязанностей.

ФАЗА «Истощение»

9. Эмоциональный дефицит.
10. Эмоциональная отстраненность.
11. Деперсонализация.
12. Психосоматические и психофизиологические нарушения.

По данным рисунка видно, что средний балл выраженности всех симптомов, за исключением симптома №1, увеличился на несколько баллов. Лидирующий симптом «экономия эмоций» сложился, это означает, что учителя неадекватно экономят на эмоциях, чувствах не только в школе по отношению к ученикам, но и дома в общении с близкими людьми.

Складывающиеся симптомы: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неадекватное (избирательное) эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей», «эмоциональный дефицит», «психосоматические и психофизиологические нарушения», «эмоционально-нравственная дезориентация». Симптомы № 6, 9, 12 из не сложившихся симптомов перешли в складывающиеся симптомы. Это характеризует учителей данной группы следующим образом: происходит нарушение на уровне психического и физического самочувствия: специалист чувствует усталость, возможны головные боли, изменение веса; учителя не на 100% довольны собой как специалистом и избранной профессией; наблюдается попытка облегчить свои профессиональные обязанности.

Динамика изменений уровня сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания у учителей экспериментальной и контрольной групп до и после формирующего эксперимента по методике «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко представлена на рисунках 32, 33:

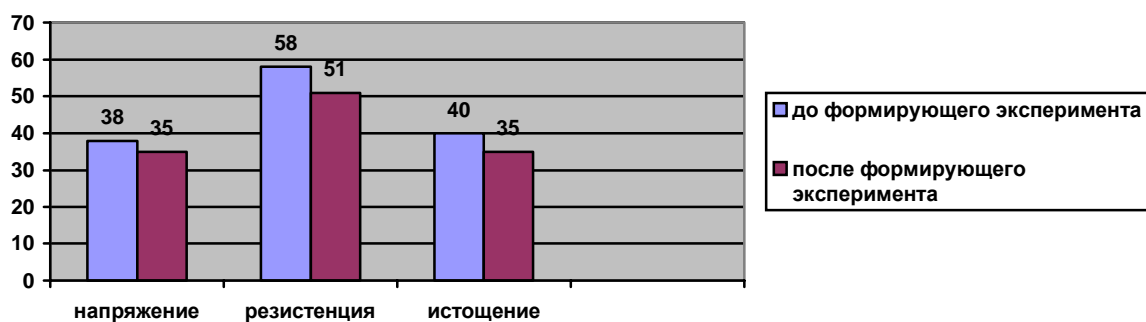


Рис. 32. Выраженность фаз СЭВ в экспериментальной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

Условные обозначения

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

Из приведённых рисунков видно, что у учителей экспериментальной группы произошли изменения в уровне выраженности фаз синдрома эмоционального выгорания. Фазы «напряжение» и «истощение» из стадии формирования перешли в несформировавшиеся фазы, а значит, учителя стали чаще испытывать чувство удовлетворенности собой и своей работой, стали уменьшаться депрессивные чувства и чувство загнанности в клетку. Фаза «резистенция» не перешла в стадию несформированности, но намечается тенденция к переходу (на 7 баллов изменились показатели сформированности данной фазы). Учителя стремятся воплощать знания, умения и навыки, полученные в ходе самостоятельной работы с пособием «Как не сгореть на работе?», что объясняет улучшение результата по методике В.В. Бойко.

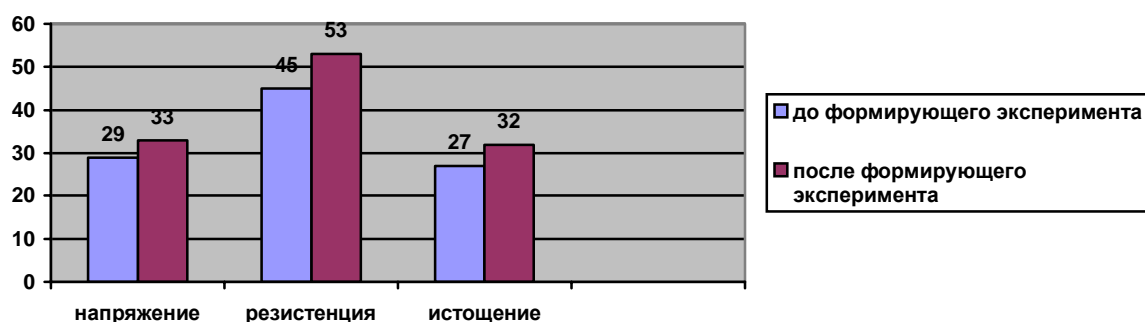


Рис. 33. Выраженность фаз СЭВ в контрольной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

Условные обозначения

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

У контрольной группы учителей мы видим противоположные результаты: фаза «резистенция» находится в стадии формирования (увеличилась выраженность на 8 баллов). Складывающаяся «резистенция» приводит к неадекватному эмоциональному избирательному реагированию: учитель не чувствует разницы в своих реакциях, на одних событиях экономит эмоции, на других излишне тратит. Фазы «напряжение» и

«истощение» близки к стадии формирования. В целом у учителей данной группы можно наблюдать высокий эмоциональный отклик, интерес к человеку – субъекту профессиональной деятельности, учителя в меру довольны выбранной профессией и должностью. Но учителя контрольной группы чаще переживают депрессивные состояния, нежели учителя экспериментальной группы. Также учителя контрольной группы характеризуются выраженным падением общего тонуса и ослабленностью нервной системы.

2.3.3. Результаты опросника МВІ К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой

С помощью методики мы можем отследить динамику изменения степени выраженности у учителей контрольной и экспериментальной групп до и после проведения формирующего эксперимента трех признаков эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений.

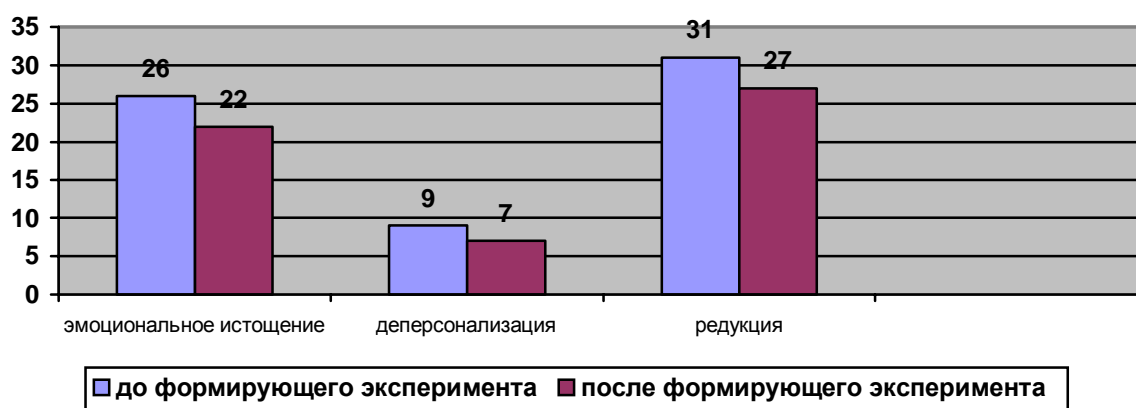


Рис. 34. Степень СЭВ в экспериментальной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

После проведения формирующего эксперимента в экспериментальной группе учителей можно заметить положительные результаты: признак №3 из

высокого уровня выраженности перешел в средний уровень выраженности, т.е. СЭВ после проведения формирующего эксперимента стал иметь средний уровень выраженности, когда у контрольной группы СЭВ находится на высоком уровне. У учителей экспериментальной группы уменьшается тенденция к негативной оценке своей компетентности и продуктивности. Вспышек раздражения, эмоционального отстранения становится меньше. Проблемы и конфликтные ситуации учитель стремится разрешать чаще конструктивным путем, нежели деструктивным. В отношении остальных признаков наметилась тенденция к улучшению показателей: средний балл выраженности признака №1 уменьшился на 4 балла, признака №2 – на 2 балла. Уменьшение показателя признака «эмоциональное истощение» свидетельствует о том, что специалисты реже прибегают к тенденции снятия с себя ответственности, к изоляции от окружающих. Показатели субшкалы «деперсонализация» находятся на низком уровне, что показывает наличие интереса к учащимся, проявление помощи и заботы.

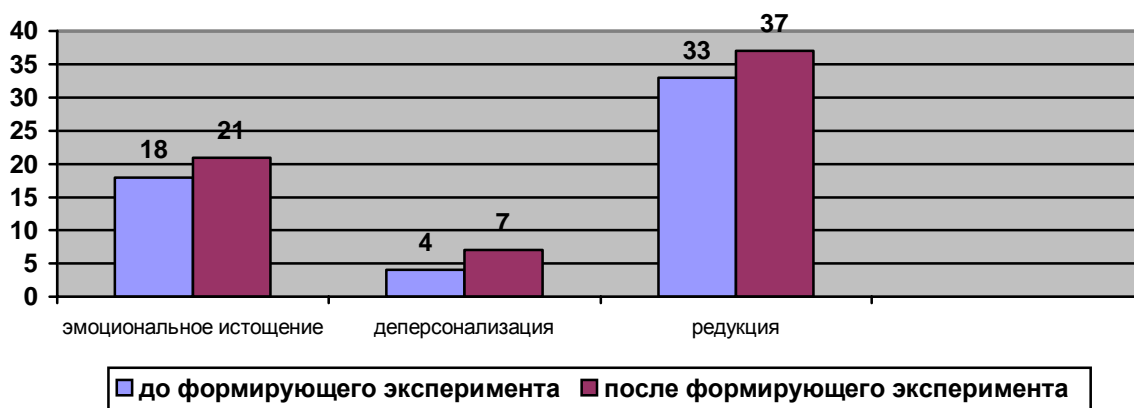


Рис. 35. Степень СЭВ в контрольной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

Рисунок наглядно показывает изменения, которые произошли в контрольной группе: среднее значение выраженности всех признаков увеличилось на несколько баллов. До и после проведения формирующего эксперимента признак «эмоциональное истощение» имеет средний уровень выраженности, но средний балл увеличился на 3-4 балла. Эмоциональное

истощение проявляется в постепенном нарастании эмоциональной отстраненности и безразличия, формального выполнения профессиональных обязанностей. Признак «деперсонализация» до и после проведения формирующего эксперимента имеет низкий уровень выраженности, но также увеличивается средний балл. Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное выгорание, согласно интерпретации методики. У данной группы учителей мы наблюдаем высокий уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания: наблюдается появление симптомов депрессии и агрессивных реакций, повышенная психическая истощаемость и аффективная лабильность, сниженная профессиональная мотивация, негативизм в отношении служебных обязанностей, изоляция от окружающих, неуверенность в себе как в профессионале.

Во время работы с учителями экспериментальной группы было рассмотрено достаточное количество теоретического и практического материала по проблеме СЭВ, различных способов и техник снятия стресса, развитие мотивации и управление временем. Чтобы прочно ввести этот багаж знаний в собственную деятельность и активно им пользоваться, необходимо время. Этим объясняется небольшая динамика изменений выраженности всех трех признаков по данной методике, но не следует оставлять без внимания наметившуюся тенденцию к улучшению ситуации в экспериментальной группе.

2.3.4. Результаты опросника AVEM поведения и переживания, связанного с работой У. Шааршмидта, А. Фишера

Результаты экспериментальной и контрольной групп учителей представлены на рисунках 36 и 37 соответственно.

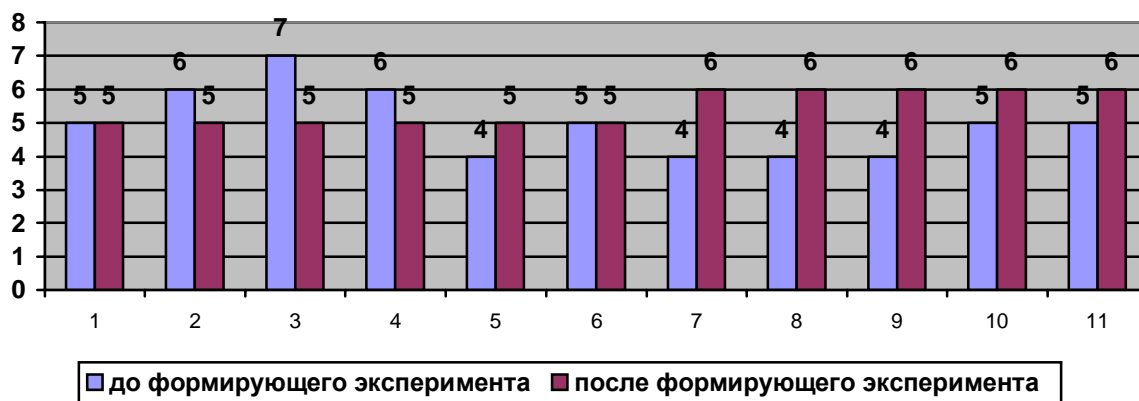


Рис. 36. Выраженность шкал фаз СЭВ в экспериментальной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл, стен)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

У учителей экспериментальной группы наблюдается изменение среднего балла выраженности по всем шкалам, кроме шкал № 1,6 (имеют средний уровень выраженности). Шкалы № 7-11 после проведения формирующего эксперимента стали иметь уровень выраженности выше среднего. Учителя стали чаще прибегать к конструктивному разрешению трудностей, не ждать, когда все разрешится само собой, опускать руки. Появилось чувство удовлетворенности как жизнью в целом, так и ее профессиональной составляющей – своей работой. Чувства социальной поддержки, социального благополучия и собственной значимости стали ощутимее. Эмоциональное общение с близкими людьми, когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, снижает вероятность выгорания. «Готовность к энергетическим затратам» стала иметь средний уровень выраженности: учителя, когда требуется в сложившейся ситуации,

готовы работать до изнеможения, но стараются соблюдать режим труда и отдыха. Учителя стремятся к саморазвитию и профессиональному росту, но не ставят свои притязания выше притязаний других.

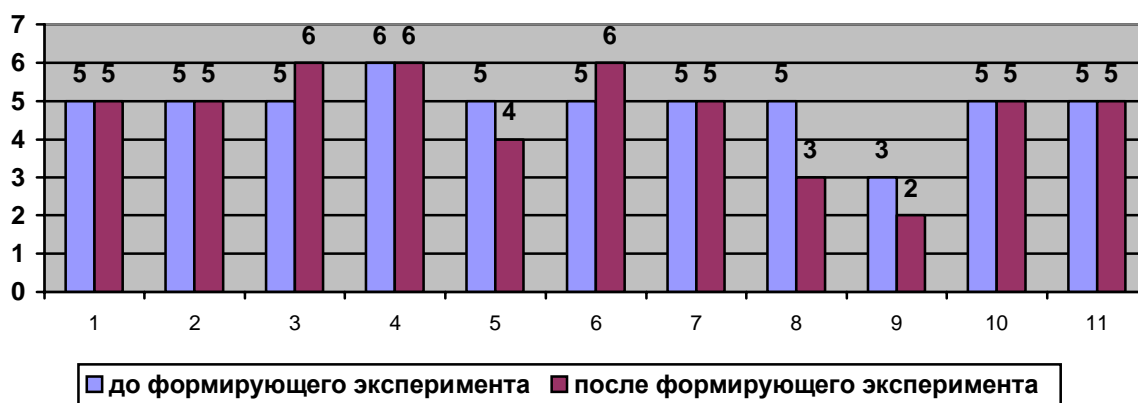


Рис. 37. Выраженность шкал фаз СЭВ в контрольной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл, стен)

Условные обозначения:

1. Субъективное значение деятельности (BA)
2. Профессиональные притязания (BE)
3. Готовность к энергетическим затратам (VB)
4. Стремление к совершенству (PS)
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)
7. Активная стратегия решения проблем (OP)
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)
10. Удовлетворенность жизнью (LZ)
11. Чувство социальной поддержки (SU)

Анализ шкал фаз СЭВ показывает, что значения по шкалам № 1, 2, 7, 10, 11 не изменились и остались на среднем уровне выраженности, по шкале № 6 остались на уровне выраженности выше среднего. Показатели по шкале № 3 после проведения формирующего эксперимента уровень выраженности выше среднего. Это значит, что учителя, когда требуется в сложившейся ситуации, готовы работать до изнеможения. Частая работа до изнеможения приводит к эмоциональной опустошенности и физической усталости, возникает ситуативная тревожность. Шкалы «внутреннее спокойствие и

равновесие» и «чувство успешности в профессиональной деятельности» стали иметь после проведения формирующего эксперимента уровни выраженности ниже среднего и низкий соответственно. Учителю важно иметь хорошую стрессоустойчивость, сохранять терпение в любой ситуации, но данный уровень выраженности признака показывает, что у учителей часты агрессивные реакции, психологическое состояние специалистов можно охарактеризовать утверждением: «Меня легко вывести из состояния спокойствия». Удовлетворенность своими профессиональными достижениями низка, утверждения, которое характеризует состояние учителя: «Моя прежняя профессиональная жизнь была весьма успешной».

Шкалы опросника включены в три сферы личности: профессиональная активность, стратегия преодоления проблемных ситуаций и эмоциональный настрой на профессиональную деятельность. Далее мы проанализировали состояние этих сфер у учителей двух групп до и после проведения формирующего эксперимента.

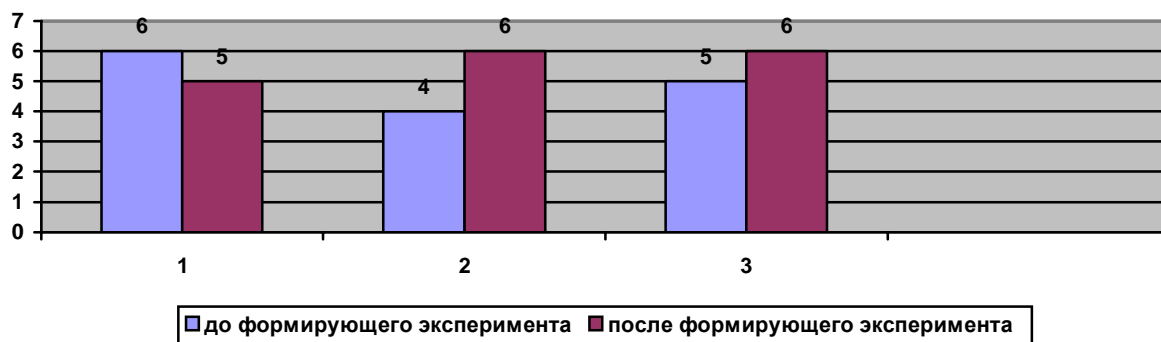


Рис. 38. Состояние сфер личности у экспериментальной группы учителей до и после проведения формирующего эксперимента работы (в стенах)

Условные обозначения

- 1 - профессиональная активность
- 2 – стратегия преодоления проблемных ситуаций
- 3 - эмоциональный настрой на профессиональную деятельность

У учителей экспериментальной группы заметны изменения после проведения формирующего эксперимента: сфера №1 имеет средний уровень выраженности, сферы № 2 и 3 – уровень выраженности выше среднего. Предпочтение в выборе стратегии преодоления трудностей отдается активным стратегиям: открытое взаимодействие с проблемами. Перенос центра тяжести на других людей или ожидание, что «проблема сама собой разрешится», не является стратегией конструктивной, поскольку нерешенная проблема приводит к таким негативным последствиям, как неудовлетворенность собой, чувство собственной неполноценности. Эмоциональная установка к профессиональной деятельности, выражением которой становится чувство социальной поддержки, профессионального успеха и жизненного удовлетворения, очень важна. Эффективность деятельности педагога в значительной степени определяется сознанием социальной пригодности и полезности.

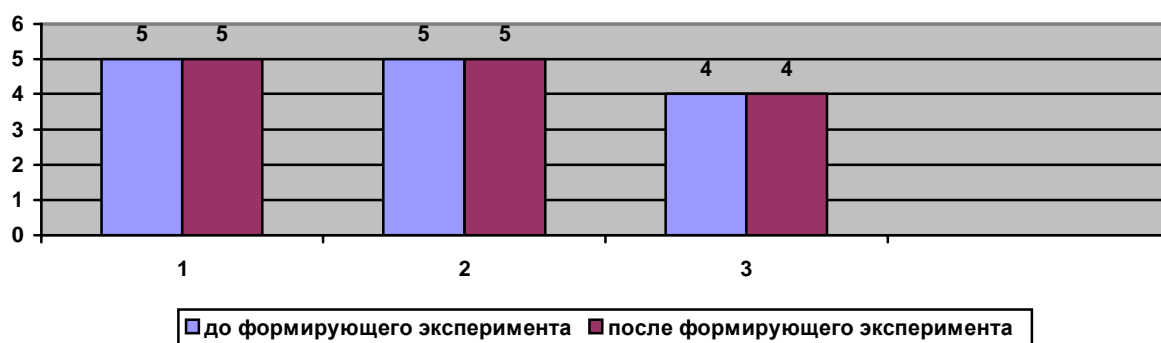


Рис. 39. Состояние сфер личности у контрольной группы учителей до и после проведения формирующего эксперимента работы (в стенах)

Условные обозначения

- 1 - профессиональная активность
- 2 – стратегия преодоления проблемных ситуаций
- 3 - эмоциональный настрой на профессиональную деятельность

В состоянии сфер личности у контрольной группы изменений не произошло. Состояние сферы «профессиональная активность» характеризуется индивидуальным отношением к работе, профессиональными

притязаниями, готовностью к энергозатратам, стремлением к совершенству, способностью сохранять дистанцию между профессиональной и личностной сферами. У учителей средний показатель, поэтому начинает возникать риск появления первых симптомов психической перегрузки, так как субъективные ожидания иногда вступают в конфликт с объективными. [39] «Стратегия преодоления проблемных ситуаций» также выражена на среднем уровне. Эта сфера характеризуется шкалами № 6, 7, 8: легкий отказ от задания в случаях поражения и неудачи, позиция при устранении затруднений может быть как активной, так и пассивной. «Эмоциональный настрой на профессиональную деятельность» имеет выраженность ниже среднего. Эта сфера характеризуется шкалами № 9, 10, 11: чувство поддержки других людей, профессионального успеха и жизненного удовлетворения. Учителю важно чувствовать себя полезным и пригодным, так как основная его цель – помощь другим людям. Указанная балловая выраженность показывает, что учителям не хватает понимания, заботы со стороны других. Действительно, в настоящее время можно наблюдать негативное отношение к профессии учителя, она считается непрестижной, неперспективной, требует большой эмоциональной отдачи при общении с детьми.

2.3.5. Результаты опросника «Определение психического выгорания учителей» А.А. Рукавишникова

Результаты опросника А.А. Рукавишникова, как и результаты предыдущих методик, показывают, что в обеих группах учителей после проведения формирующего эксперимента произошли изменения.

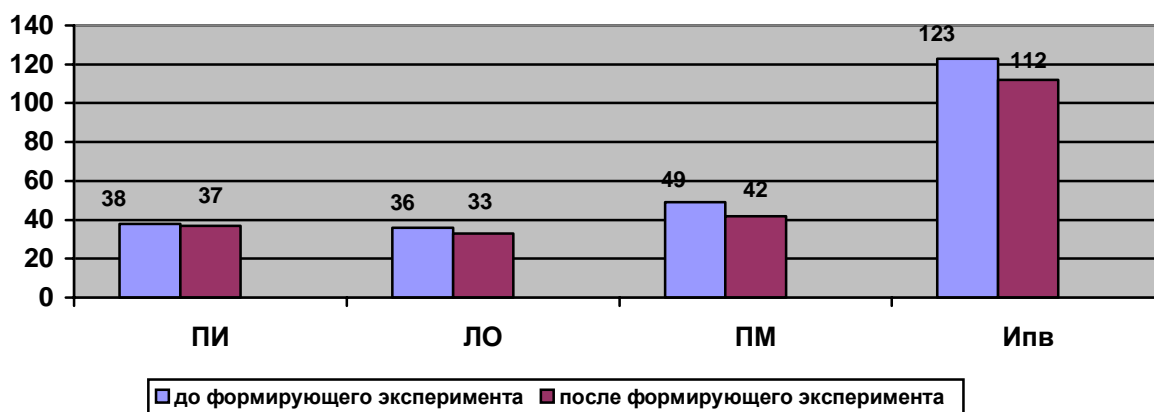


Рис. 40. Степень выраженности СЭВ в экспериментальной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

Условные обозначения:

1. «Психоэмоциональное истощение» (ПИ)
2. «Личностное отдаление» (ЛО)
3. «Профессиональная мотивация» (ПМ)
4. «Индекс психического «выгорания» (ИПв)

В экспериментальной группе учителей можно заметить положительные изменения: средний балл выраженности всех признаков СЭВ после проведения формирующего эксперимента уменьшился на несколько баллов. Признак №2 имеет средний уровень выраженности: проявляется уменьшение негативизма по отношению к ученикам, их родителям, другим людям; учителя стремятся не сокращать эмоциональной отдачи, как делали до формирующего эксперимента для сохранения сил и энергии. Профессионал хоть и выборочно включает лиц в свой круг общения, но старается адекватно делать этот выбор. Уровень выраженности признака «профессиональная мотивация» остается без изменений, на крайне высоком уровне, но наблюдается уменьшение среднего балла на 7 баллов после проведения формирующего эксперимента. В пособии, которое разработано нами для формирующего эксперимента, представлены упражнения для развития рабочей мотивации, например: стратегии самопомощи, модели изменения негативного мышления, позитивные пословицы и афоризмы, стимулирующие преодоление трудностей, возможно, это повлияло на

уменьшение среднего балла данного признака. «Индекс психического выгорания» после проведения эксперимента имеет высокий уровень выраженности, до эксперимента имел крайне высокий уровень.

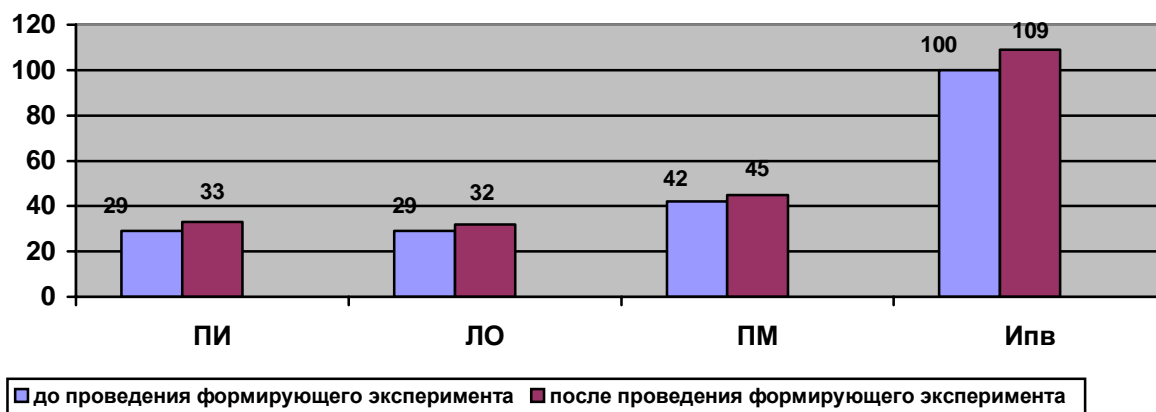


Рис. 41. Степень выраженности СЭВ в контрольной группе учителей до и после проведения формирующего эксперимента (средний балл)

Условные обозначения:

1. «Психоэмоциональное истощение» (ПИ)
2. «Личностное отдаление» (ЛО)
3. «Профессиональная мотивация» (ПМ)
4. «Индекс психического «выгорания» (ИПв)

В контрольной группе учителей признаки «психоэмоциональное истощение» и «профессиональная мотивация» остались выраженными на прежних уровнях: среднем и крайне высоком соответственно. Средний уровень выраженности признака «психоэмоциональное истощение» характеризуется исчерпанием эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала. Истощение проявляется в эмоциональном и физическом утомлении, которое постепенно при высоких показателях может перерасти в хроническое. Признак «личностное отдаление» стал иметь высокий уровень выраженности после формирующего эксперимента, это говорит об уменьшении количества контактов с окружающими, повышении нетерпимости и раздражительности у учителей в ситуациях общения. Компонент «профессиональная мотивация» имеет крайне высокие показатели, что отражается на энтузиазме и творческом отношении к работе.

Мотивация учителей ухудшается, о чем свидетельствует динамика изменения признака № 3 (увеличение на 3 балла), специалист не заинтересован, приходится постоянно заставлять себя идти в школу, так как мотивация снижена. «Индекс психического выгорания» имеет высокий уровень выраженности, но средний балл выраженности ИПв после проведения формирующего эксперимента стремится преодолеть балловую границу (112-113 б.) и перейти в крайне высокий уровень выраженности СЭВ.

Таким образом, можно сделать вывод, что учителя экспериментальной группы, начав использовать пособие в действии, почувствовали результат изменения: эмоциональное и физическое утомление появляется не так часто как раньше, реже стали появляться вспышки негативных эмоций, равнодушия к подопечным, и т.д.

2.3.6. Результаты опросника для анализа учителем особенностей индивидуального стиля своей педагогической деятельности Н. Ключевой

Методика была включена в пособие для формирующего эксперимента, помимо самого теста включалась краткая характеристика каждого стиля, его достоинства и недостатки, а также рекомендации по совершенствованию учителем индивидуального стиля своей педагогической деятельности. Индивидуальный стиль работы специалиста складывается годами, обобщая теоретические и эмпирические знания, включая личностные особенности, понимая это, при работе с учителями над их индивидуальным стилем работы, осознанием эффективности использования данного стиля, мы не ставили цель коренным образом изменить стиль работы на те стили, которые менее подвержены влиянию СЭВ. При проведении констатирующего эксперимента из-за небольшой выборки нам не удалось с точностью утверждать, какой из 4 стилей наименее подвержен влиянию СЭВ, но удалось установить, что учителя, имеющие эмоциональные стили

деятельности (эмоционально-импровизационный и эмоционально-методичный стили) более устойчивы к СЭВ, нежели учителя, обладающие рассуждающими стилями деятельности (рассуждающе-импровизационный и рассуждающе-методичный стили). Во время индивидуальных встреч с учителями по этой теме акцент делался именно на совершенствование собственного стиля работы.

У учителей экспериментальной группы до проведения формирующего эксперимента были следующие результаты: 3 учителя с эмоционально-импровизационным стилем деятельности (14%); 13 учителей с эмоционально-методичным стилем (59%); 6 учителей с рассуждающе-импровизационным стилем (27%); 0 учителей с рассуждающе-методичным стилем (0 %). Также преобладают учителя с эмоциональными стилями деятельности, но и велика доля учителей с рассуждающе-импровизационным стилем деятельности.

До проведения формирующего эксперимента у учителей контрольной группы были следующие данные: 1 учитель с эмоционально-импровизационным стилем деятельности (5%); 15 учителей с эмоционально-методичным стилем (68%); 5 учителей с рассуждающе-импровизационным стилем (22%); 1 учитель с рассуждающе-методичным стилем (5%). Преобладают учителя с эмоциональными стилями деятельности.

По сравнению с учителями, использующими эмоциональные стили деятельности, учитель с рассуждающими стилями проявляет меньшую изобретательность в подборе и варьировании методов обучения, не всегда способен обеспечить высокий темп работы, реже практикует коллективные обсуждения, относительное время спонтанной речи его учащихся во время урока у него меньше, чем у учителя с эмоциональным стилем. Но уроки учителей с таким стилем деятельности скучны для детей. Так как учитель обладает объективной самооценкой и рефлексией, возможно, видит свои

ошибки, старается их исправить, но у него не получается. Как в следствие может возникнуть неуверенность в себе, а это один из симптомов СЭВ.

После проведения формирующего эксперимента существенных изменений не обнаружено: учителя имеют такие же стили индивидуальной работы, как и раньше. Но переключение на другой стиль работы за такой короткий срок невозможно, каждый человек индивидуален, и работает так, как комфортно ему, целью нашего исследования было совершенствование имеющегося у учителей стиля, потому как каждый стиль имеет свои достоинства и недостатки, а также ознакомление с эффективностью использования других стилей, что в будущем, возможно, приведет к выбору иного стиля работы.

Мы обобщили результаты, полученные при проведении комплекса методик, и на основании этого наглядно можно представить динамику изменения выраженности синдрома эмоционального выгорания у учителей в экспериментальной и контрольной группах до и после проведения формирующего эксперимента (рис. 42, 43):

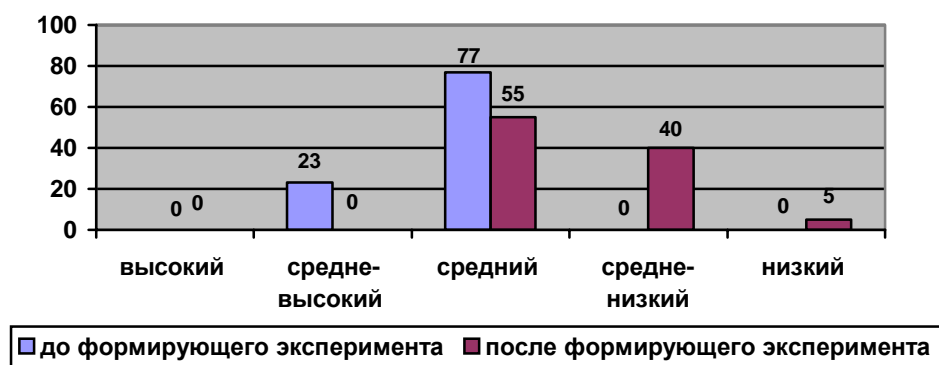


Рис. 42. Итоговый уровень СЭВ у экспериментальной группы учителей до и после проведения формирующего эксперимента (в процентах)

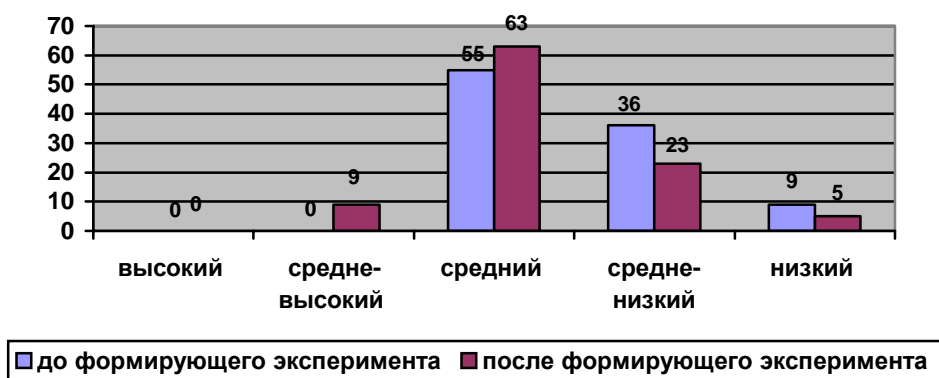


Рис. 43. Итоговый уровень СЭВ у контрольной группы учителей до и после проведения формирующего эксперимента (в процентах)

Из рисунков, приведённых выше, видно, что в экспериментальной группе учителей наблюдается положительная динамика в изменении уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания. Уменьшилось количество учителей, имеющих средний уровень выраженности СЭВ на 7 %, учителей со средне-высоким уровнем выраженности нет вообще, появились учителя со средне-низким и низким уровнем выраженности – 40 % и 5 % соответственно.

Таким образом, после оказания формирующего воздействия видно изменение ситуации в лучшую сторону. Учителя со средним уровнем СЭВ стремятся не к полному исключению эмоций из сферы профессиональной деятельности, а частично. Учителя испытывают душевное спокойствие и равновесие, наблюдается уменьшение вспышек раздражения и чувства тревожности. Наблюдается стремление к высоким профессиональным целям. В необходимых ситуациях готовы и могут работать до изнеможения. Решают проблемы как конструктивным, так и не конструктивным путем. Имеют оптимистическую установку на появляющиеся трудности. В основном довольны жизнью и профессиональными достижениями. В экспериментальной группе учителей после проведения формирующего эксперимента появились учителя со средне-низким уровнем СЭВ – 40 %

учителей. Учителя заинтересованы в ученике, проблемы решают чаще конструктивным путем.

В контрольной группе также произошли изменения, но незначительные. Появилось 9 % учителей со средне-высоким уровнем выраженности СЭВ, число учителей со средним уровнем увеличилось на 8 %, уменьшилось количество учителей, имеющих средне-низкий и низкий уровень выраженности (9% и 4% соответственно).

Для статистической проверки различий между уровнями выраженности синдрома эмоционального выгорания у учителей после формирующего эксперимента был применён U-критерий Манна-Уитни.

Между экспериментальной и контрольной группами выявлены различия на 99% достоверности в уровнях выраженности СЭВ после формирующего эксперимента, то есть различия между уровнями выраженности СЭВ у учителей в экспериментальной и контрольной группах являются статистически значимыми.

В целом результаты исследования свидетельствуют о понижении уровней выраженности СЭВ в экспериментальной группе и подтверждают эффективность предложенной нами программы.

Таким образом, мы экспериментально подтвердили, что самостоятельная работа учителей с пособием «Как не сгореть на работе?» является эффективным средством профилактики СЭВ.

Выводы по Главе II

1. В этой главе мы эмпирическим путем изучили факторы, влияющие на появления синдрома эмоционального выгорания. Подробно рассмотрели методики, с помощью которых проводилось исследование. Нами были выявлены особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов, а также организационные характеристики, влияющие на развитие эмоционального выгорания.

2. В ходе исследования было выявлено, что у большинства учителей синдром эмоционального выгорания выражен в средней степени. Учителя со средним уровнем СЭВ стремятся к частичному исключению эмоций из сферы профессиональной деятельности. Начинается тенденция к негативной оценке своей компетентности и продуктивности, ограничение своих профессиональных возможностей. Учителя испытывают душевное спокойствие и равновесие, но нередко появляется и чувство тревожности и вспышки раздражения. Наблюдается стремление к высоким профессиональным целям. В необходимых ситуациях готовы и могут работать до изнеможения. Решают проблемы как конструктивным, так и не конструктивным путем. Имеют оптимистическую установку на появляющиеся трудности. В основном довольны жизнью и профессиональными достижениями.

3. Учителей с высоким уровнем СЭВ не обнаружено, но велик процент учителей со средней выраженностью и средне-высокой выраженностью СЭВ, что требует разработки и применения методов профилактики.

4. Необходимо отметить, что учителя со стажем работы 5-10 лет более других подвержены влиянию СЭВ (больше половины учителей (83 %) имеют средний уровень СЭВ, часть учителей – средне-низкий уровень, с низким уровнем учителей нет вообще.) Также мало устойчивы к влиянию СЭВ учителя со стажем работы до 5 лет (большинство учителей имеют средний уровень (58%), велико число учителей со средне-высоким уровнем). Таким,

образом, более подвержены развитию СЭВ учителя, начинающие профессиональную деятельность, и испытывающие трудности в адаптации и профессионализации и учителя-стажисты, подвергающиеся длительному воздействию не всегда благоприятных профессиональных факторов.

5. Если рассматривать выраженность СЭВ у групп учителей, разделенных по ступени обучения, то можно сделать вывод: наиболее подвержены влиянию СЭВ учителя начальной-средней-старшей ступени обучения и средне-старшей ступени обучения. Больше половины учителей начальной-средней-старшей ступени обучения имеют средний уровень СЭВ, часть учителей – средне-высокий уровень. Все учителя средней-старшей ступени обучения имеют средний уровень СЭВ (100%). Учителя указанных групп подвержены СЭВ из-за особенностей профессии на этих ступенях обучения. Так как каждый раз необходимо подстраивать методы работы, темп работы под возрастные особенности учащихся.

6. На основе результатов констатирующего эксперимента мы разработали пособие для учителей, основанное на программированном обучении. При самостоятельной работе учителей с данным пособием будет происходить формирование психологических знаний по проблеме синдрома эмоционального выгорания, умений и навыков по его борьбе и профилактике. Пособие содержит блоки психологической информации и задания, которые включают в себя релаксационные упражнения, техники управления временем, тестирование, открытые вопросы и т.д. При программированном обучении формирование знаний и умений происходит одновременно. Знания усваиваются благодаря деятельности, т.е. при выполнении заданий, действий в ходе их применения. Программированное обучение предполагает, что каждый участник работает в индивидуальном темпе, поэтому количество встреч будет зависеть от скорости работы учителя.

7. После проведенного формирующего эксперимента у учителей экспериментальной группы видна динамика изменений в лучшую сторону. Появились учителя, имеющие средне-низкий и низкий уровень выраженности (40% и 5% соответственно), уменьшилось на 7% количество учителей со средним уровнем выраженности (55 %), учителей со средне-высоким и высоким уровнем выраженности нет вообще. Таким образом, в экспериментальной группе учителей посредством оказания формирующего воздействия произошли существенные изменения в лучшую сторону, в отличие от контрольной группы, на которую не оказывалось никакого воздействия.

8. В контрольной группе наблюдаются следующие изменения: появились учителя со средне-высоким уровнем выраженности – 9 % учителей, увеличение количества учителей на 8% со средним уровнем выраженности (63% учителей), уменьшение количества учителей со средне-низким уровнем выраженности на 13 % (23% учителей) и на 4 % с низким уровнем выраженности (5% учителей).

9. Между экспериментальной и контрольной группами выявлены различия на 99% достоверности в уровнях выраженности СЭВ после формирующего эксперимента, то есть различия между уровнями выраженности СЭВ у учителей в экспериментальной и контрольной группах являются статистически значимыми. Таким образом, мы экспериментально доказали, что самостоятельная работа учителей со специально разработанным пособием «Как не сгореть на работе?» создает благоприятные условия для формирования знаний, умений и навыков профилактики и борьбы с синдромом эмоционального выгорания, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

Заключение

В последнее время изучение проблемы синдрома эмоционального выгорания стало едва ли не самым популярным направлением исследовательской деятельности психологов всего мира. Научный и практический интерес к синдрому обусловлен тем, что этот синдром – непосредственное проявление всевозрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда.

В ходе теоретического анализа литературы нами были изучены различные теоретические аспекты проблемы: это собственно понятие «синдрома эмоционального выгорания», составляющие синдрома, симптомы, фазы развития, факторы, влияющие на возникновение и развитие СЭВ, методы профилактики.

Для проведения экспериментального исследования был подобран диагностический комплекс для выявления особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у учителей образовательных учреждений. В ходе исследования были проанализированы особенности проявления синдрома эмоционального выгорания, симптомы: соматические, социальные и психические. Результаты исследования показали, что учителям, страдающим синдромом эмоционального выгорания, присущи следующие черты: низкая рабочая мотивация, стремление к экономии эмоций, неудовлетворенность собой как профессионалом, душевное беспокойство, чувство тревожности, низкая социальная поддержка, недовольство своими профессиональными достижениями.

Для того чтобы снизить уровень развития синдрома эмоционального выгорания у учителей, научить их методам профилактики, которые позволят повысить устойчивость учителя к данной проблеме, мы разработали пособие «Как не сгореть на работе?». Данное пособие поможет учителям овладеть и психологической информацией по данной проблеме и умениями и навыками

для преодоления и профилактики синдрома. Планируемая нами работа по реализации, апробации эффективности данной программы прошла весьма успешно, о чем свидетельствуют полученные результаты. Анализ данных формирующего эксперимента показал положительную динамику изменений в направлении понижения уровня выраженности СЭВ у учителей экспериментальной группы.

Таким образом, мы экспериментально доказали, что самостоятельная работа учителей со специально разработанным пособием «Как не сгореть на работе?» создает благоприятные условия для формирования знаний, умений и навыков профилактики и борьбы с синдромом эмоционального выгорания.

Теоретическая значимость работы заключается в сопоставлении различных точек зрения на понятие синдрома эмоционального выгорания, в выявлении его составляющих, факторов, динамики развития, в описании приёмов профилактики и борьбы.

Практическая значимость исследования заключается в изучении особенностей взаимосвязи СЭВ и работы учителя, а также учителя с разным стажем работы и разной степенью обучения. Разработанное на основе программированного обучения пособие «Как не сгореть на работе?» является эффективным способом повышения знаний, умений и навыков профилактики и борьбы.

Представленные нами разработки будут интересны психологам и учителям различных образовательных учреждений, а также студентам психологических и педагогических факультетов и вузов. Данное пособие может быть рекомендовано для практики работы школьного психолога, а также для самостоятельной работы учителей.

Список используемых источников

1. Азимов Э.Г., Щукин А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). - М.: ИКАР, 2009.
2. Акиндинова И.А., Баканова А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика. //Педагогические вести. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. – № 25.
3. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М., Просвещение, 1989.
4. Барабанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания. //Вестник МГУ, 1995. — № 1. - (серия 14).
5. Баранов А.А. Стресс-толерантность педагога: теория и практика. – М.: АСТ. – Ижевск: Изд-во УдГУ, 2002.
6. Баранов А.А., Сагитова Д.Р. Синдром профессионального «выгорания» как показатель зависимости специалиста от его профессиональной деятельности. //Зависимость, ответственность, доверие: Материалы науч.-практ. конф. – Ижевск: Изд-во УдГУ, 2004. – С. 54.
7. Баранов С.П. Принципы обучения. - М.: Просвещение, 1981.
8. Баринаева А.А. Не сгорите на работе. //Природа и человек (Свет), 2003. – №3.
9. Безносков С.П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. СПб., 1995. – С. 167.
10. Безюлева Г.В. Толерантность в педагогике. М.: АПО, 2002.
11. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. - М.: 1995.
12. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. //Учеб. пособие. – М.: Педагогика, 1989.
13. Бойко В.В. Охрана психического здоровья. – М.: Академия, 2004.

14. Бойко В.В. Правила эмоционального поведения. СПб.: Речь, 1997. - С. 286.
15. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - Москва : Филинь, 1996.
16. Водопьянова Н.Е., Серебрякова А.Б., Старченкова Е.С. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности. //Вести. С-Петербург. ун-та. Сер. 6. – 1997. – Вып. 2 (№ 13).
17. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005.
18. Вяткин Б.А. Хрусталева Т.М. Специальные способности в структуре индивидуальности учителя. //Вопросы психологии, 1994. - № 4.
19. Гальперин П.Я. К теории программированного обучения. //Материалы лекции, прочитанной на факультете ПО при Политехническом музее в 1966 г. – М.: "Знание", 1967.
20. Гнездилов А.В. Психология и психотерапия потерь. СПб.: Издательство «Речь», 2004.
21. Гоголева А.В., Смурова Т.В. Особенности «эмоционального выгорания» учителей классов компенсирующего обучения. // Психолого-педагогические условия сохранения здоровья учащихся. Материалы научно-практической конференции 22-24 октября 2002. /отв. ред. – Н.И. Леонов, С.Ф.Сироткин. – Ижевск: УдГУ, 2002.
22. Гореть или жить – тренинг для профилактики синдрома эмоционального выгорания. //Ресурсы образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.resobr.ru/>
23. Зборовская И.В. Саморегуляция психической устойчивости учителя.// Прикладная психология, 2001. – № 6. – С.55-65.
24. Ильин В.П. Эмоции и чувства. – СПб: Питер, 2001. ил. – (Серия «Мастера психологии»).

25. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека./ Е.П. Ильин. // СПб.: Питер, 2005. – С. 233.
26. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. – М., 1996.
27. Косолапова Н.А., Липкина Н.Г. Учитель. Книга о профессоре Израиле Ефремовиче Шварце. - Пермь: книжный мир, 2009.
28. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. //Учебное пособие. – Красноярск, 2013.
29. Ланда Л.Н. Алгоритмизация в обучении. - М.: Просвещение, 1966.
30. Лешукова Е.А. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики. //Вестник РАТЭПП, 1995. – № 1. – С. 36-47.
31. Липкина А.И. Рыбак Л.А. Критичность и самооценка в учебной деятельности. - М., 1968.
32. Львова Ю.Л. Творческая лаборатория учителя : Книга для учителя / Ю. Л. Львова. - 3-е издание, переработанное и дополненное. – Москва.: Просвещение, 1992.
33. Маслач К. Профессиональное выгорание. Как люди справляются. // Psihovo.ru – сайт помощи психологам, педагогам, студентам и родителям. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psinovo.ru/>
34. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М.: Академия, 1998.
35. Мерзлякова Д.Р. Синдром эмоционального «выгорания» как фактор, препятствующий развитию социального партнерства в образовательной системе. //Социальные инициативы детского движения: Материалы междунар. науч.-практ. конф./ Отв. ред. Э.А. Мальцева, О.А. Фиофанова. – Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 2005.
36. Мерзлякова Д.Р. Социальные коммуникации и профессиональное «выгорание». //Коммуникативная природа человека: Материалы Росс, науч.-теор. конф. – Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 2006.

37. Никифоров Г.С. Психология профессионального здоровья. Учебное пособие / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2006.
38. Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников). //Online Test Pad. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://onlinetestpad.com/>
39. Опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM). //Психологическая лаборатория [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn----7sbbaeiowbgqig8abjbc7acdh6a9czc6mla.xn--p1ai/>
40. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии. //Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999 .
41. Орел В.Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность. //Реферативный сборник избранных работ по грантам в области гуманитарных наук. – Екатеринбург, 1996. – С. 113-115.
42. Осипова А.А. Общая психокоррекция. – М.: Сфера, 2001.
43. Программированное обучение. //Детская психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.childpsy.ru>.
44. Профессиональное выгорание педагогов: сущность, диагностика, профилактика. //Психологи на b17.ru. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.b17.ru/article/3458/>
45. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. Тренинг для педагогов «Люби себя». //Маам.ru. Международный образовательный портал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.maam.ru/>
46. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Академия, 1979. – С. 123.
47. Синдром выгорания, Водопьянова Н.Е. МВІ опросник профессионального (эмоционального) выгорания. Методика К. Маслач и С. Джексон. Тесты для диагностики синдрома ПВ. //Психология счастливой жизни. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psycabi.net/testy>

48. Синдром профессионального выгорания. Как сохранить себя?
//Фестиваль педагогических идей «Открытый урок».
[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru>
49. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания. // Медицинские новости, 2002. – №7.
50. Субботин С.В. Устойчивость к психическому стрессу как характеристика метаиндивидуальности учителя: Канд. дис. Пермь, 1992.
51. Талызина Н.Ф. Теоретические проблемы программированного обучения. - М.: «Знание», 1969.
52. Тренинг «Профилактики эмоционального выгорания педагогов».
//Планета детства. Интернет журнал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://planetadetstva.net/>
53. Трунов Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме. // Журнал практического психолога, 1998. – № 8.
54. Федорова Л.А. Тренинг стрессоустойчивости. //Институт психологического консультирования «Новый век».
[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nvppl.ru/>
55. Федорова Н.С. Тренинг «Профилактика стрессоустойчивости педагога». //Социальная сеть работников образования.
[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2013/09/19/trening-profilaktika-stressoustoychivosti-pedagoga>.
56. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. //Вопросы психологии, 1994. – № 6.
57. Щуркова Н.Е. Классное руководство. М., 2000. – С. 23.
58. Эмоциональное выгорание педагогов. Диагностика. Профилактика. //Золотая психея. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psy.su/>

59. Эмоциональное выгорание. Методы профилактики и борьбы.
//Психолог 24. [Электронный ресурс]. – Режим
доступа: <http://www.psy24.ru/>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета для учителей

Уважаемый учитель!

Просим Вас принять участие в исследовании особенностей синдрома профессионального выгорания. Нам нужна Ваша помощь, ведь едва ли кто-то лучше Вас знает, как сделать так, чтобы работать учителем было комфортно и легко, а рабочие неполадки не перерастали в стрессовые ситуации. Спасибо за сотрудничество!

Инструкция: Прочитайте и ответьте на вопросы.

1. Ф.И.О. _____

2. Возраст: _____

3. Специальность: _____

4. Стаж работы: _____

5. Какой класс в настоящее время обучаете: _____

6. В школе преподаете только уроки по специальности, либо что-то еще (классное руководство, продленка, завуч и т.д.): _____

7. Довольны ли Вы своей работой. Ответьте по пятибалльной шкале.

8. Укажите приятные и неприятные стороны вашей работы: _____

9. Как помогаете себе в ситуациях напряжения и усталости на рабочем месте (помощь друга, зарядка, совершение покупок, сон... свой вариант ответа) _____

10. С какими трудностями педагогической деятельности вы наиболее часто сталкиваетесь в своей работе (выберите из списка несколько вариантов):

- Плохой контакт с некоторыми из родителей;
- Неадекватное поведение учеников (агрессивность, тревожность, вспыльчивость, болтливость) и т.п.
- Конфликты с учащимися;
- Недостаточное владение предметом;
- Низкая учебная мотивация;
- Неорганизованность учащихся (приходят не подготовленные к уроку, забывают тетрадь, учебник и т.п.);
- Слабые знания по предмету;
- Игнорирование замечаний педагога;
- Проблемы личного характера;
- Плохое самочувствие, проблемы со здоровьем, усталость;
- Плохое настроение.

Приложение 2

Таблица 1

Индивидуальные результаты учителей по опроснику «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко

№ п/ п	ФИО	НАПРЯЖЕНИЕ				РЕЗИСТЕНЦИЯ				ИСТОЩЕНИЕ			
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	"Загнанность в клетку"	Тревога и депрессия	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения
1	Александр К.	23	25	19	23	21	12	13	25	22	25	13	7
2	Алена Б.	2	8	0	5	22	12	30	17	16	15	12	20
3	Анастасия Б.	0	0	5	0	13	7	0	0	5	8	0	3
4	Анастасия Г.	20	5	1	26	23	5	8	17	3	3	23	13
5	Анна К.	0	3	0	0	2	7	2	0	0	4	0	2
6	Валентина П.	25	6	18	27	15	13	25	9	13	4	10	13
7	Валентина Я.	9	8	0	11	18	7	26	7	5	5	5	20
8	Галина К.	17	3	5	0	12	11	5	2	5	4	0	2
9	Галина Л.	25	7	7	18	12	5	13	20	10	5	8	13
10	Екатерина Б.	5	3	0	2	12	15	20	20	0	8	17	18
11	Екатерина Д.	20	5	1	15	13	10	8	18	22	16	7	25
12	Екатерина К.	7	5	5	11	22	7	8	4	5	7	5	12
13	Екатерина Ф.	15	5	1	3	18	18	0	20	7	27	0	3
14	Елена Ф.	18	20	21	7	22	15	26	30	10	6	23	12
15	Инесса С.	24	12	23	0	20	15	22	18	7	17	18	2
16	Ирина И.	4	3	4	0	5	7	10	20	5	4	4	7
17	Ирина Р.	7	5	5	11	22	7	8	4	5	7	5	12
18	Ирина С.	27	0	2	0	20	5	27	8	9	11	0	6

19	Любовь Г.	21	2	11	28	12	2	30	21	10	3	10	15
20	Максим К.	13	12	3	3	12	20	16	10	18	14	10	13
21	Марина Т.	5	5	0	0	15	17	12	12	7	13	0	3
22	Мария Г.	18	3	1	15	17	9	0	20	5	8	8	7
23	Мария Д.	12	0	1	10	16	4	20	24	23	8	5	0
24	Мария К.	5	3	0	2	12	15	20	20	0	8	17	18
25	Мария О.	20	13	24	7	18	3	5	14	12	2	20	10
26	Мария П.	27	5	16	5	19	7	0	28	20	5	3	5
27	Надежда Г.	0	3	0	5	12	8	26	7	5	3	0	10
28	Надежда Гр.	18	11	14	10	22	12	8	0	0	3	8	5
29	Наталья В.	17	8	13	10	17	5	13	7	5	3	3	5
30	Наталья М.	0	3	0	0	0	7	15	20	5	3	3	8
31	Наталья Р.	5	5	5	0	12	8	5	2	0	5	5	8
32	Нина Э.	17	6	18	27	12	5	21	7	12	6	10	25
33	Оксана Ш.	20	3	0	8	17	14	20	19	0	13	0	5
34	Олеся Ю.	3	8	5	0	10	8	12	3	10	10	0	2
35	Ольга Б.	9	2	0	0	17	9	14	12	22	17	18	2
36	Ольга Т.	10	0	5	3	18	7	22	7	7	12	5	2
37	Светлана К.	17	0	11	5	20	2	10	7	5	5	7	15
38	Татьяна А.	7	5	5	10	20	7	12	5	10	4	0	6
39	Татьяна К.	2	8	8	5	23	10	2	17	10	10	13	7
40	Татьяна С.	7	5	5	10	20	7	12	5	10	4	0	6
41	Татьяна Т.	0	0	0	0	15	10	0	10	0	5	0	0
42	Юлия Б.	7	8	5	16	26	20	23	22	18	3	13	8
43	Юлия В.	22	3	21	23	13	20	28	13	20	15	17	27
44	Юлия М.	10	18	8	20	15	7	28	10	0	3	8	5

Приложение 2
Таблица 2

Индивидуальные результаты учителей по опроснику МВІ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой

№ п/п	ФИО	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1	Александр К.	33	15	17
2	Алена Б.	26	7	33
3	Анастасия Б.	12	4	27
4	Анастасия Г.	14	10	34
5	Анна К.	9	1	41
6	Валентина П.	34	12	20
7	Валентина Я.	19	5	31
8	Галина К.	22	10	28
9	Галина Л.	24	8	31
10	Екатерина Б.	18	0	31
11	Екатерина Д.	31	8	33
12	Екатерина К.	23	8	31
13	Екатерина Ф.	11	2	41
14	Елена Ф.	31	15	23
15	Инесса С.	34	14	34
16	Ирина И.	22	6	36
17	Ирина Р.	23	8	31
18	Ирина С.	21	7	35
19	Любовь Г.	24	7	38
20	Максим К.	13	9	27
21	Марина Т.	15	7	36
22	Мария Г.	11	8	30
23	Мария Д.	17	8	31
24	Мария К.	18	0	33
25	Мария О.	30	6	29

26	Мария П.	24	12	32
27	Надежда Г.	23	3	36
28	Надежда Гр.	19	4	40
29	Наталья В.	25	1	31
30	Наталья М.	23	1	34
31	Наталья Р.	16	1	40
32	Нина Э.	32	8	33
33	Оксана Ш.	22	5	30
34	Олеся Ю.	17	2	36
35	Ольга Б.	23	30	41
36	Ольга Т.	23	3	36
37	Светлана К.	11	2	40
38	Татьяна А.	12	5	32
39	Татьяна К.	19	8	30
40	Татьяна С.	31	11	28
41	Татьяна Т.	0	0	46
42	Юлия Б.	31	4	36
43	Юлия В.	50	11	33
44	Юлия М.	31	9	28

Приложение 2
Таблица 3

Индивидуальные результаты учителей по опроснику AVEM

№ п/п	ФИО	ВА Субъективное значение деятельности	ВЕ Профессиональные притязания	VB Готовность к энергетическим затратам	PS Стремление к совершенству	DF Способность сохранять дистанцию по отношению к работе	RT Тенденция к отказу в ситуации неудачи	OP Активная стратегия решения проблем	IR Внутреннее спокойствие и равновесие	EE Чувство успешности и в профессиональной деятельности	LZ Удовлетворенность жизнью	SU Чувство социальной поддержки
1	Александр К.	5	7	6	3	4	5	4	5	2	4	3
2	Алена Б.	8	9	8	7	4	8	1	6	4	6	5
3	Анастасия Б.	4	5	4	3	7	4	4	4	1	5	6
4	Анастасия Г.	7	6	8	6	4	6	1	1	1	5	6
5	Анна К.	2	2	1	9	7	4	7	7	4	5	8
6	Валентина П.	5	6	7	5	3	8	2	4	3	9	4
7	Валентина Я.	5	6	6	4	6	5	5	1	1	3	3
8	Галина К.	4	6	8	7	7	4	4	2	4	5	4
9	Галина Л.	5	6	6	6	5	4	6	5	5	6	3
10	Екатерина Б.	5	4	3	5	7	4	2	4	7	6	4
11	Екатерина Д.	5	6	8	3	3	4	2	4	6	5	5
12	Екатерина К.	6	6	7	7	7	5	6	1	4	4	6
13	Екатерина Ф.	3	4	5	6	7	1	8	8	2	7	6
14	Елена Ф.	3	3	9	5	1	5	2	5	1	3	4
15	Инесса С.	1	7	6	3	8	4	8	3	3	7	3
16	Ирина И.	5	6	5	3	5	7	4	3	6	5	6
17	Ирина Р.	8	7	5	9	4	5	6	4	4	7	9
18	Ирина С.	7	7	8	9	2	4	6	3	6	4	5
19	Любовь Г.	7	6	8	9	3	7	5	3	1	4	6
20	Максим К.	4	6	7	5	9	3	5	8	3	7	6

21	Марина Т.	5	4	6	3	5	3	6	5	4	7	5
22	Мария Г.	5	6	4	3	7	6	4	4	2	3	4
23	Мария Д.	5	3	5	3	5	6	3	5	4	4	4
24	Мария К.	5	7	8	6	2	3	4	2	4	4	3
25	Мария О.	1	4	4	6	2	6	5	2	5	4	5
26	Мария П.	5	6	7	4	4	4	6	5	6	4	5
27	Надежда Г.	3	6	7	7	3	6	5	2	1	4	3
28	Надежда Гр.	6	7	7	5	4	3	7	8	4	4	1
29	Наталья В.	5	4	7	6	6	5	4	4	3	3	5
30	Наталья М.	6	3	6	7	5	6	5	5	3	3	5
31	Наталья Р.	1	2	4	6	2	2	2	3	6	6	4
32	Нина Э.	5	4	5	5	2	8	3	4	5	5	5
33	Оксана Ш.	8	6	5	7	9	4	7	6	1	6	5
34	Олеся Ю.	6	7	8	7	4	4	5	4	3	6	1
35	Ольга Б.	7	8	8	9	4	6	5	6	6	5	3
36	Ольга Т.	4	5	5	5	5	6	5	4	3	4	5
37	Светлана К.	7	8	8	8	7	8	8	6	5	5	3
38	Татьяна А.	3	6	3	4	4	6	4	4	4	6	4
39	Татьяна К.	4	5	6	2	5	5	5	5	5	5	5
40	Татьяна С.	6	7	7	6	3	6	4	4	1	2	1
41	Татьяна Т.	4	6	1	2	9	1	4	5	8	9	7
42	Юлия Б.	5	6	6	7	5	6	5	5	6	5	1
43	Юлия В.	6	6	9	8	2	6	5	3	4	3	5
44	Юлия М.	9	8	7	6	3	7	3	5	7	6	4

Приложение 2
Таблица 4

Индивидуальные результаты учителей по опроснику «Определение психического выгорания учителей»
Рукавишников А.А.

№ п/п	ФИО	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	Индекс психического выгорания
1	Александр К.	46	42	47	135
2	Алена Б.	41	38	46	125
3	Анастасия Б.	18	12	34	64
4	Анастасия Г.	32	29	51	112
5	Анна К.	16	22	47	85
6	Валентина П.	63	50	37	150
7	Валентина Я.	50	47	42	139
8	Галина К.	37	32	48	117
9	Галина Л.	32	30	40	102
10	Екатерина Б.	29	31	41	101
11	Екатерина Д.	57	42	61	160
12	Екатерина К.	31	32	50	113
13	Екатерина Ф.	16	18	31	65
14	Елена Ф.	64	49	35	148
15	Инецца С.	45	49	38	132
16	Ирина И.	29	35	22	86
17	Ирина Р.	31	32	50	113
18	Ирина С.	28	24	52	104
19	Любовь Г.	22	26	49	97
20	Максим К.	50	45	34	129
21	Марина Т.	25	31	33	89
22	Мария Г.	30	35	50	115
23	Мария Д.	24	30	51	105
24	Мария К.	29	31	41	101

25	Мария О.	53	55	40	148
26	Мария П.	41	38	61	140
27	Надежда Г.	25	18	53	96
28	Надежда Гр.	27	19	46	92
29	Наталья В.	37	25	53	115
30	Наталья М.	20	22	32	74
31	Наталья Р.	32	17	42	101
32	Нина Э.	62	51	48	161
33	Оксана Ш.	29	19	32	80
34	Олеся Ю.	18	23	40	71
35	Ольга Б.	19	26	39	84
36	Ольга Т.	43	27	48	118
37	Светлана К.	21	22	32	75
38	Татьяна А.	25	17	65	107
39	Татьяна К.	37	40	61	138
40	Татьяна С.	51	36	50	147
41	Татьяна Т.	2	8	36	46
42	Юлия Б.	35	33	52	120
43	Юлия В.	53	53	29	135
44	Юлия М.	41	39	40	120

Приложение 2
Таблица 5

Индивидуальные результаты учителей по вопроснику для анализа учителем особенностей индивидуального стиля
своей педагогической деятельности Н.Клюева

№ п/п	ФИО	Эмоционально-импровизационный стиль	Эмоционально-методичный стиль	Рассуждающе-импровизационный стиль	Рассуждающе-методичный стиль
1	Александр К.	27	15	11	10
2	Алена Б.	17	16	20	16
3	Анастасия Б.	0	7	13	14
4	Анастасия Г.	20	19	15	13
5	Анна К.	5	20	6	0
6	Валентина П.	1	17	0	0
7	Валентина Я.	16	24	19	17
8	Галина К.	11	24	15	19
9	Галина Л.	15	17	18	10
10	Екатерина Б.	17	21	22	13
11	Екатерина Д.	14	22	16	12
12	Екатерина К.	17	20	15	17
13	Екатерина Ф.	3	4	14	13
14	Елена Ф.	19	17	24	14
15	Инесса С.	12	18	13	10
16	Ирина И.	7	17	8	5
17	Ирина Р.	2	24	5	0
18	Ирина С.	2	22	9	1
19	Любовь Г.	10	18	4	0
20	Максим К.	10	22	18	13
21	Марина Т.	20	18	17	13
22	Мария Г.	9	22	16	11
23	Мария Д.	16	24	16	15
24	Мария К.	10	25	14	10

25	Мария О.	7	15	11	8
26	Мария П.	10	22	19	23
27	Надежда Г.	13	17	22	20
28	Надежда Гр.	12	28	13	19
29	Наталья В.	8	12	8	7
30	Наталья М.	2	11	15	4
31	Наталья Р.	9	20	19	16
32	Нина Э.	9	18	6	4
33	Оксана Ш.	9	18	5	1
34	Олеся Ю.	5	18	3	0
35	Ольга Б.	22	17	20	14
36	Ольга Т.	7	15	8	8
37	Светлана К.	10	18	7	14
38	Татьяна А.	14	16	23	16
39	Татьяна К.	22	18	15	13
40	Татьяна С.	8	22	3	0
41	Татьяна Т.	13	17	21	20
42	Юлия Б.	12	20	17	18
43	Юлия В.	8	19	10	11
44	Юлия М.	12	19	17	18

Приложение 2

Таблица 6

Итоговая таблица выраженности СЭВ

№ п/п	ФИО	опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко	опросник МВИ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой.	опросник AVEM.	опросник «Определение психического выгорания учителей» Рукавишников А.А.	вопросник индивидуального стиля педагогической деятельности Н.Клюева. (Бойко В.В.)			
						ЭИС	ЭМС	РИС	РМС
1	Александр К.	Высокий	Средний	Средний	Крайне-высокий	Высокий			
2	Алена Б.	Высокий	Средний	Низкий	Крайне-высокий			Высокий	
3	Анастасия Б.	Низкий	Низкий	Низкий	Средний				Низкий
4	Анастасия Г.	Средний	Средний	Средний	Высокий	Средний			
5	Анна К.	Низкий	Средний	Средний	Средний		Низкий		
6	Валентина П.	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий		Средний		
7	Валентина Я.	Средний	Низкий	Высокий	Крайне-высокий		Средний		
8	Галина К.	Низкий	Низкий	Высокий	Крайне-высокий		Низкий		
9	Галина Л.	Средний	Низкий	Низкий	Высокий			Средний	
10	Екатерина Б.	Средний	Низкий	Средний	Средний			Средний	
11	Екатерина К.	Низкий	Низкий	Средний	Крайне-высокий		Низкий		
12	Екатерина Р.	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий		Средний		
13	Екатерина Ф.	Средний	Высокий	Средний	Средний			Средний	
14	Елена Ф.	Высокий	Средний	Средний	Крайне-высокий			Высокий	
15	Инесса С.	Высокий	Средний	Средний	Крайне-высокий		Высокий		
16	Ирина И.	Низкий	Низкий	Средний	Средний		Низкий		
17	Ирина Р.	Средний	Средний	Высокий	Крайне-высокий		Средний		
18	Ирина С.	Средний	Средний	Низкий	Высокий		Средний		
19	Любовь Г.	Средний	Средний	Средний	Высокий		Средний		

20	Максим К.	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий		Средний		
21	Марина Т.	Низкий	Средний	Средний	Низкий	Низкий			
22	Мария Г.	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий		Средний		
23	Мария Д.	Средний	Средний	Средний	Высокий		Средний		
24	Мария К.	Средний	Низкий	Средний	Высокий		Средний		
25	Мария О.	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий		Средний		
26	Мария П.	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий		Средний		
27	Надежда Г.	Низкий	Средний	Средний	Высокий			Низкий	
28	Надежда Гр.	Низкий	Высокий	Средний	Средний		Низкий		
29	Наталья В.	Низкий	Низкий	Средний	Крайне-высокий		Низкий		
30	Наталья М.	Средний	Средний	Низкий	Средний			Средний	
31	Наталья Р.	Низкий	Средний	Средний	Высокий		Низкий		
32	Нина Э.	Средний	Средний	Низкий	Крайне-высокий		Средний		
33	Оксана Ш.	Средний	Низкий	Средний	Средний		Средний		
34	Олеся Ю.	Низкий	Средний	Средний	Средний		Низкий		
35	Ольга Б.	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний			
36	Ольга Т.	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий		Средний		
37	Светлана К.	Низкий	Средний	Низкий	Средний		Низкий		
38	Татьяна А.	Низкий	Низкий	Средний	Высокий			Низкий	
39	Татьяна К.	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий	Средний			
40	Татьяна С.	Низкий	Средний	Средний	Крайне-высокий		Низкий		
41	Татьяна Т.	Средний	Средний	Средний	Низкий			Средний	
42	Юлия Б.	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий		Средний		
43	Юлия В.	Высокий	Средний	Высокий	Крайне-высокий		Высокий		
44	Юлия М.	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий		Средний		

Приложение 4
Таблица 1

Индивидуальные результаты учителей экспериментальной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко

№ п/п	ФИ	этап	НАПРЯЖЕНИЕ				РЕЗИСТЕНЦИЯ				ИСТОЩЕНИЕ			
			Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	"Загнанность в клетку"	Тревога и депрессия	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения
1	Александр К.	до	23	25	19	23	21	12	13	25	22	25	13	7
		после	21	20	17	20	19	10	9	20	22	23	14	7
2	Алена Б.	до	2	8	0	5	22	12	30	17	16	15	12	20
		после	0	5	0	5	21	10	22	15	15	10	11	19
3	Анастасия Г.	до	20	5	1	26	23	5	8	17	3	3	23	13
		после	19	4	1	25	22	0	5	16	0	0	21	13
4	Валентина П.	до	25	6	18	27	15	13	25	9	13	4	10	13
		после	22	5	18	26	15	10	20	6	14	5	16	10
5	Валентина Я.	до	9	8	0	11	18	7	26	7	5	5	5	20
		после	7	7	0	9	15	5	25	5	3	3	3	18
6	Галина К.	до	17	3	5	0	12	11	5	2	5	4	0	2
		после	15	3	3	0	10	10	3	2	3	3	0	2

7	Екатерина Б.	до	5	3	0	2	12	15	20	20	0	8	17	18
		после	3	3	0	0	10	10	19	18	0	7	15	16
8	Екатерина К.	до	7	5	5	11	22	7	8	4	5	7	5	12
		после	5	3	3	10	20	5	5	3	3	5	3	10
9	Екатерина Р.	до	20	5	1	15	13	10	8	18	22	16	7	25
		после	19	3	0	12	11	10	9	19	22	17	8	24
10	Екатерина Ф.	до	15	5	1	3	18	18	0	20	7	27	0	3
		после	15	5	1	2	15	15	0	17	3	25	0	3
11	Елена Ф.	до	18	20	21	7	22	15	26	30	10	6	23	12
		после	16	18	20	8	20	15	26	28	10	5	20	10
12	Инесса С.	до	24	12	23	0	20	15	22	18	7	17	18	2
		после	20	10	20	0	20	13	20	18	6	15	17	0
13	Ирина Р.	до	7	5	5	11	22	7	8	4	5	7	5	12
		после	5	5	5	10	20	7	5	3	0	5	3	9
14	Мария П.	до	27	5	16	5	19	7	0	28	20	5	3	5
		после	22	3	15	0	15	7	3	22	20	5	3	5
15	Надежда Г.	до	0	3	0	5	12	8	26	7	5	3	0	10
		после	0	3	3	0	10	8	22	7	5	3	0	9
16	Надежда Гр.	до	18	11	14	10	22	12	8	0	0	3	8	5
		после	16	15	14	10	20	9	7	0	0	0	5	3
17	Ольга Б.	до	9	2	0	0	17	9	14	12	22	17	18	2
		после	7	0	0	0	15	0	13	10	20	15	15	2
18	Татьяна К.	до	2	8	8	5	23	10	2	17	10	10	13	7
		после	0	5	5	5	20	10	2	15	9	9	9	5
19	Татьяна С.	до	7	5	5	10	20	7	12	5	10	4	0	6
		после	5	5	5	7	19	5	9	4	9	3	0	5
20	Юлия Б.	до	7	8	5	16	26	20	23	22	18	3	13	8
		после	6	6	3	16	22	20	21	20	17	3	11	7
21	Юлия В.	до	22	3	21	23	13	20	28	13	20	15	17	27
		после	21	2	20	19	11	19	25	12	18	12	13	25
22	Юлия М.	до	10	18	8	20	15	7	28	10	0	3	8	5
		после	9	17	8	21	16	8	23	11	0	0	5	3

Приложение 4
Таблица 2

Индивидуальные результаты учителей контрольной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко

№ п/п	ФИ	этап	НАПРЯЖЕНИЕ				РЕЗИСТЕНЦИЯ				ИСТОЩЕНИЕ			
			Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	"Загнанность в клетку"	Тревога и депрессия	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения
1	Анастасия Б.	до	0	0	5	0	13	7	0	0	5	8	0	3
		после	0	0	6	1	14	7	1	1	6	8	3	4
2	Анна К.	до	0	3	0	0	2	7	2	0	0	4	0	2
		после	1	3	3	3	3	8	8	1	2	4	2	2
3	Галина Л.	до	25	7	7	18	12	5	13	20	10	5	8	13
		после	25	9	9	20	12	7	17	22	15	4	8	15
4	Ирина И.	до	4	3	4	0	5	7	10	20	5	4	4	7
		после	5	5	7	3	7	7	10	20	7	4	7	7
5	Ирина С.	до	27	0	2	0	20	5	27	8	9	11	0	6
		после	27	5	5	3	22	7	30	9	9	12	3	9
6	Любовь Г.	до	21	2	11	28	12	2	30	21	10	3	10	15
		после	25	3	14	29	15	3	33	21	23	3	11	15

7	Максим К.	до	13	12	3	3	12	20	16	10	18	14	10	13
		после	13	11	3	3	11	22	18	11	18	13	8	8
8	Марина Т.	до	5	5	0	0	15	17	12	12	7	13	0	3
		после	3	3	5	5	13	13	12	10	9	12	3	3
9	Мария Г.	до	18	3	1	15	17	9	0	20	5	8	8	7
		после	15	5	5	20	17	10	3	15	5	3	8	7
10	Мария Д.	до	12	0	1	10	16	4	20	24	23	8	5	0
		после	12	0	1	10	15	3	21	22	25	8	8	3
11	Мария К.	до	5	3	0	2	12	15	20	20	0	8	17	18
		после	5	6	3	5	13	16	22	21	3	8	17	19
12	Мария О.	до	20	13	24	7	18	3	5	14	12	2	20	10
		после	22	15	26	8	25	6	9	13	18	3	22	15
13	Наталья В.	до	17	8	13	10	17	5	13	7	5	3	3	5
		после	19	9	15	12	19	7	15	8	8	3	5	7
14	Наталья М.	до	0	3	0	0	0	7	15	20	5	3	3	8
		после	3	3	3	5	5	9	19	22	7	3	5	10
15	Наталья Р.	до	5	5	5	0	12	8	5	2	0	5	5	8
		после	7	7	3	3	15	11	7	5	2	5	7	9
16	Нина Э.	до	17	6	18	27	12	5	21	7	12	6	10	25
		после	19	9	22	30	14	10	25	9	15	6	17	29
17	Оксана Ш.	до	20	3	0	8	17	14	20	19	0	13	0	5
		после	24	8	3	8	19	16	21	22	3	13	3	7
18	Олеся Ю.	до	3	8	5	0	10	8	12	3	10	10	0	2
		после	5	9	9	3	13	9	13	5	12	10	4	5
19	Ольга Т.	до	10	0	5	3	18	7	22	7	7	12	5	2
		после	12	3	7	5	20	9	23	9	9	11	7	5
20	Светлана К.	до	17	0	11	5	20	2	10	7	5	5	7	15
		после	18	3	15	7	24	5	13	9	7	5	7	18
21	Татьяна А.	до	7	5	5	10	20	7	12	5	10	4	0	6
		после	9	7	9	9	21	9	15	7	14	4	3	9
22	Татьяна Т.	до	0	0	0	0	15	10	0	10	0	5	0	0
		после	3	3	3	5	19	19	7	11	6	5	5	5

Приложение 4
Таблица 3

Индивидуальные результаты учителей экспериментальной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику МВІ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой

№ п/п	ФИО	Этап	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1	Александр К.	до	33	15	17
		после	29	13	15
2	Алена Б.	до	26	7	33
		после	24	5	28
3	Анастасия Г.	до	14	10	34
		после	13	7	29
4	Валентина П.	до	34	12	20
		после	29	9	17
5	Валентина Я.	до	19	5	31
		после	17	4	29
6	Галина К.	до	22	10	28
		после	19	7	25
7	Екатерина Б.	до	18	0	31
		после	16	2	25
8	Екатерина К.	до	23	8	31
		после	19	5	24
9	Екатерина Р.	до	31	8	33
		после	29	6	29
10	Екатерина Ф.	до	11	2	41
		после	9	0	36
11	Елена Ф.	до	31	15	23
		после	28	11	20

12	Инесса С.	до	34	14	34
		после	28	11	30
13	Ирина Р.	до	23	8	31
		после	20	7	29
14	Мария П.	до	24	12	32
		после	22	9	29
15	Надежда Г.	до	23	3	36
		после	20	1	31
16	Надежда Гр.	до	19	4	40
		после	15	2	35
17	Ольга Б.	до	23	30	41
		после	20	29	36
18	Татьяна К.	до	19	8	30
		после	15	7	26
19	Татьяна С.	до	31	11	28
		после	27	9	25
20	Юлия Б.	до	31	4	36
		после	25	1	31
21	Юлия В.	до	50	11	33
		после	47	9	31
22	Юлия М.	до	31	9	28
		после	26	8	23

Приложение 4
Таблица 5

Индивидуальные результаты учителей контрольной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику МВІ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой

№ п/п	ФИО	Этап	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1	Анастасия Б.	до	12	4	27
		после	12	6	29
2	Анна К.	до	9	1	41
		после	10	3	44
3	Галина Л.	до	24	8	31
		после	27	11	34
4	Ирина И.	до	22	6	36
		после	24	7	37
5	Ирина С.	до	21	7	35
		после	22	8	35
6	Любовь Г.	до	24	7	38
		после	24	9	38
7	Максим К.	до	13	9	27
		после	17	13	32
8	Марина Т.	до	15	7	36
		после	16	9	36
9	Мария Г.	до	11	8	30
		после	15	9	36
10	Мария Д.	до	17	8	31
		после	18	9	33
11	Мария К.	до	18	0	33
		после	22	7	39
12	Мария О.	до	30	6	29

		после	33	8	31
13	Наталия В.	до	25	1	31
		после	28	6	35
14	Наталья М.	до	23	1	34
		после	29	9	39
15	Наталья Р.	до	16	1	40
		после	18	3	41
16	Нина Э.	до	32	8	33
		после	33	9	33
17	Оксана Ш.	до	22	5	30
		после	23	6	33
18	Олеся Ю.	до	17	2	36
		после	22	6	39
19	Ольга Т.	до	23	3	36
		после	22	3	37
20	Светлана К.	до	11	2	40
		после	17	7	48
21	Татьяна А.	до	12	5	32
		после	13	6	33
22	Татьяна Т.	до	0	0	46
		после	7	9	47

Приложение 4
Таблица 6

Индивидуальные результаты учителей экспериментальной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику AVEM

№ п/п	Шкала	Этап	ВА Субъективное значение деятельности	BE Профессиональные притязания	VB Готовность к энергетическим затратам	PS Стремление к совершенству	DF Способность сохранять дистанцию по отношению к работе	RT Тенденция к отказу в ситуации неудачи	OP Активная стратегия решения проблем	IR Внутреннее спокойствие и равновесие	EE Чувство успешности в профессиональной деятельности	LZ Удовлетворенность жизнью	SU Чувство социальной поддержки
	ФИО												
1	Александр К.	до	5	7	6	3	4	5	4	5	2	4	3
		после	5	6	4	1	5	5	6	7	4	5	5
2	Алена Б.	до	8	9	8	7	4	8	1	6	4	6	5
		после	8	8	6	6	5	8	3	8	6	7	7
3	Анастасия Г.	до	7	6	8	6	4	6	1	1	1	5	6
		после	6	6	6	6	6	7	3	4	3	6	7
4	Валентина П.	до	5	6	7	5	3	8	2	4	3	9	4
		после	6	6	3	4	4	7	5	6	5	9	5
5	Валентина Я.	до	5	6	6	4	6	5	5	1	1	3	3
		после	6	4	5	3	7	6	6	3	3	4	4
6	Галина К.	до	4	6	8	7	7	4	4	2	4	5	4
		после	3	4	6	6	8	3	5	4	6	6	6
7	Екатерина Б.	до	5	4	3	5	7	4	2	4	7	6	4
		после	4	3	1	4	8	3	3	6	9	7	5
8	Екатерина К.	до	6	6	7	7	7	5	6	1	4	4	6
		после	7	4	5	6	8	6	7	3	6	4	7
9	Екатерина Р.	до	5	6	8	3	3	4	2	4	6	5	5
		после	5	4	6	2	4	4	4	6	8	7	6

10	Екатерина Ф.	до	3	4	5	6	7	1	8	8	2	7	6
		после	4	3	3	5	8	3	9	9	4	7	7
11	Елена Ф.	до	3	3	9	5	1	5	2	5	1	3	4
		после	4	1	8	4	3	3	4	6	3	5	7
12	Инесса С.	до	1	7	6	3	8	4	8	3	3	7	3
		после	1	7	4	3	8	4	8	4	5	7	4
13	Ирина Р.	до	8	7	5	9	4	5	6	4	4	7	9
		после	7	7	4	8	5	6	7	6	6	8	9
14	Мария П.	до	5	6	7	4	4	4	6	5	6	4	5
		после	4	5	6	3	5	5	7	7	8	5	7
15	Надежда Г.	до	3	6	7	7	3	6	5	2	1	4	3
		после	3	5	6	6	4	5	8	4	3	5	4
16	Надежда Гр.	до	6	7	7	5	4	3	7	8	4	4	1
		после	6	6	6	4	5	2	8	9	6	5	3
17	Ольга Б.	до	7	8	8	9	4	6	5	6	6	5	3
		после	7	7	4	8	5	5	7	8	8	6	4
18	Татьяна К.	до	4	5	6	2	5	5	5	5	5	5	5
		после	4	4	4	1	5	4	7	7	7	7	7
19	Татьяна С.	до	6	7	7	6	3	6	4	4	1	2	1
		после	5	6	5	5	5	5	5	6	3	2	2
20	Юлия Б.	до	5	6	6	7	5	6	5	5	6	5	1
		после	6	6	4	6	6	5	6	6	8	6	2
21	Юлия В.	до	6	6	9	8	2	6	5	3	4	3	5
		после	6	5	8	7	3	6	7	5	6	4	6
22	Юлия М.	до	9	8	7	6	3	7	3	5	7	6	4
		после	9	7	4	5	5	8	5	8	9	7	6

Приложение 4
Таблица 7

Индивидуальные результаты учителей контрольной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику AVEM

№ п/п	Шкала	Этап	ВА Субъективное значение деятельности	BE Профессиональные притязания	VB Готовность к энергетическим затратам	PS Стремление к совершенству	DF Способность сохранять дистанцию по отношению к работе	RT Тенденция к отказу в ситуации неудачи	OP Активная стратегия решения проблем	IR Внутреннее спокойствие и равновесие	EE Чувство успешности в профессиональной деятельности	LZ Удовлетворенность жизнью	SU Чувство социальной поддержки
	ФИО												
1	Анастасия Б.	до	4	5	4	3	7	4	4	4	1	5	6
		после	4	5	4	4	6	5	4	3	1	5	5
2	Анна К.	до	2	2	1	9	7	4	7	7	4	5	8
		после	2	4	2	8	6	5	7	5	1	4	9
3	Галина Л.	до	5	6	6	6	5	4	6	5	5	6	3
		после	3	4	7	7	6	5	5	3	3	7	4
4	Ирина И.	до	5	6	5	3	5	7	4	3	6	5	6
		после	6	4	6	4	5	8	5	1	3	6	7
5	Ирина С.	до	7	7	8	9	2	4	6	3	6	4	5
		после	6	6	9	8	1	4	4	1	3	3	4
6	Любовь Г.	до	7	6	8	9	3	7	5	3	1	4	6
		после	7	7	9	8	2	8	7	2	1	4	5
7	Максим К.	до	4	6	7	5	9	3	5	8	3	7	6
		после	4	6	8	5	7	4	5	6	2	7	6
8	Марина Т.	до	5	4	6	3	5	3	6	5	4	7	5
		после	6	4	5	4	4	5	5	4	2	6	5
9	Мария Г.	до	5	6	4	3	7	6	4	4	2	3	4
		после	7	5	5	4	6	7	5	4	2	4	4

10	Мария Д.	до	5	3	5	3	5	6	3	5	4	4	4
		после	3	4	7	3	3	7	4	2	2	4	3
11	Мария К.	до	5	7	8	6	2	3	4	2	4	4	3
		после	4	6	9	5	1	5	3	1	2	4	3
12	Мария О.	до	1	4	4	6	2	6	5	2	5	4	5
		после	2	5	5	5	1	5	6	1	2	5	6
13	Наталья В.	до	5	4	7	6	6	5	4	4	3	3	5
		после	4	5	9	5	4	6	5	3	1	4	5
14	Наталья М.	до	6	3	6	7	5	6	5	5	3	3	5
		после	7	4	6	7	3	7	4	3	1	4	4
15	Наталья Р.	до	1	2	4	6	2	2	2	3	6	6	4
		после	2	3	5	6	1	4	3	1	4	5	3
16	Нина Э.	до	5	4	5	5	2	8	3	4	5	5	5
		после	6	3	6	5	1	8	3	2	3	5	6
17	Оксана Ш.	до	8	6	5	7	9	4	7	6	1	6	5
		после	7	7	6	6	7	5	5	4	1	7	6
18	Олеся Ю.	до	6	7	8	7	4	4	5	4	3	6	1
		после	6	7	7	6	3	5	5	3	1	5	1
19	Ольга Т.	до	4	5	5	5	5	6	5	4	3	4	5
		после	4	5	6	7	5	6	4	3	1	4	4
20	Светлана К.	до	7	8	8	8	7	8	8	6	5	5	3
		после	7	7	9	9	7	9	9	4	2	5	4
21	Татьяна А.	до	3	6	3	4	4	6	4	4	4	6	4
		после	3	6	4	4	3	7	3	2	2	6	5
22	Татьяна Т.	до	4	6	1	2	9	1	4	5	8	9	7
		после	4	6	3	3	8	3	5	3	5	9	6

Приложение 4
Таблица 8

Индивидуальные результаты учителей экспериментальной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику «Определение психического выгорания учителей» Рукавишников А.А.

№ п/п	ФИО	Этап	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	Индекс психического выгорания
1	Александр К.	до	46	42	47	135
		после	42	40	43	125
2	Алена Б.	до	41	38	46	125
		после	37	35	40	112
3	Анастасия Г.	до	32	29	51	112
		после	30	25	49	104
4	Валентина П.	до	63	50	37	150
		после	60	45	33	139
5	Валентина Я.	до	50	47	42	139
		после	45	45	39	129
6	Галина К.	до	37	32	48	117
		после	35	29	45	109
7	Екатерина Б.	до	29	31	41	101
		после	25	29	36	90
8	Екатерина К.	до	31	32	50	113
		после	29	29	45	103
9	Екатерина Р.	до	57	42	61	160
		после	53	39	55	147
10	Екатерина Ф.	до	16	18	31	65
		после	15	17	29	61
11	Елена Ф.	до	64	49	35	148
		после	63	43	31	137
12	Инесса С.	до	45	49	38	132

		после	41	47	35	123
13	Ирина Р.	до	31	32	50	113
		после	29	28	47	104
14	Мария П.	до	41	38	61	140
		после	39	36	57	131
15	Надежда Г.	до	25	18	53	96
		после	23	15	50	88
16	Надежда Гр.	до	27	19	46	92
		после	25	17	40	83
17	Ольга Б.	до	19	26	39	84
		после	15	23	37	75
18	Татьяна К.	до	37	40	61	138
		после	35	36	55	126
19	Татьяна С.	до	51	36	50	147
		после	49	33	48	130
20	Юлия Б.	до	35	33	52	120
		после	33	30	48	111
21	Юлия В.	до	53	53	29	135
		после	50	49	24	123
22	Юлия М.	до	41	39	40	120
		после	38	36	37	111

Приложение 4
Таблица 9

Индивидуальные результаты учителей контрольной группы до и после проведения формирующего эксперимента по опроснику «Определение психического выгорания учителей» Рукавишников А.А.

№ п/п	ФИО	Этап	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	Индекс психического выгорания
1	Анастасия Б.	до	18	12	34	64
		после	20	18	36	74
2	Анна К.	до	16	22	47	85
		после	19	26	49	94
3	Галина Л.	до	32	30	40	102
		после	33	37	41	111
4	Ирина И.	до	29	35	22	86
		после	30	37	24	91
5	Ирина С.	до	28	24	52	104
		после	31	26	54	111
6	Любовь Г.	до	22	26	49	97
		после	23	29	52	104
7	Максим К.	до	50	45	34	129
		после	55	47	35	137
8	Марина Т.	до	25	31	33	89
		после	28	34	37	99
9	Мария Г.	до	30	35	50	115
		после	35	37	52	124
10	Мария Д.	до	24	30	51	105
		после	28	34	54	116
11	Мария К.	до	29	31	41	101
		после	32	35	44	111
12	Мария О.	до	53	55	40	148

		после	56	59	49	164
13	Наталия В.	до	37	25	53	115
		после	44	36	56	136
14	Наталья М.	до	20	22	32	74
		после	25	25	35	85
15	Наталья Р.	до	32	17	42	101
		после	33	25	46	104
16	Нина Э.	до	62	51	48	161
		после	66	53	50	169
17	Оксана Ш.	до	29	19	32	80
		после	38	20	36	94
18	Олеся Ю.	до	18	23	40	71
		после	20	25	42	87
19	Ольга Т.	до	43	27	48	118
		после	46	36	51	133
20	Светлана К.	до	21	22	32	75
		после	25	25	37	87
21	Татьяна А.	до	25	17	65	107
		после	28	23	68	119
22	Татьяна Т.	до	2	8	36	46
		после	5	10	38	53

Приложение 4

Таблица 10

Итоговая таблица выраженности СЭВ учителей экспериментальной группы до и после проведения формирующего эксперимента

№ п/п	ФИО	Этап	опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко	опросник МВІ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой.	опросник AVEM.	опросник «Определение психического выгорания учителей» Рукавишников А.А.	вопросник индивидуального стиля педагогической деятельности Н.Клюева. (Бойко В.В.)
1	Александр К.	до	Высокий	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭИС
		после	Средний	Низкий	Средний	Высокий	ЭИС
2	Алена Б.	до	Высокий	Средний	Низкий	Крайне-высокий	РИС
		после	Средний	Низкий	Низкий	Высокий	РИС
3	Анастасия Г.	до	Средний	Средний	Средний	Высокий	ЭИС
		после	Средний	Средний	Средний	Высокий	ЭИС
4	Валентина П.	до	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Низкий	Низкий	Высокий	ЭМС
5	Валентина Я.	до	Средний	Низкий	Высокий	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Низкий	Низкий	Высокий	Крайне-высокий	ЭМС
6	Галина К.	до	Низкий	Низкий	Высокий	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Низкий	Низкий	Высокий	Высокий	ЭМС
7	Екатерина Б.	до	Средний	Низкий	Средний	Высокий	РИС
		после	Низкий	Средний	Средний	Средний	РИС
8	Екатерина К.	до	Низкий	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Низкий	Средний	Средний	Высокий	ЭМС
9	Екатерина Р.	до	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Средний	Средний	Высокий	ЭМС
10	Екатерина Ф.	до	Средний	Высокий	Средний	Средний	РИС

		после	Средний	Высокий	Средний	Средний	РИС
11	Елена Ф.	до	Высокий	Средний	Средний	Крайне-высокий	РИС
		после	Высокий	Средний	Средний	Высокий	РИС
12	Инесса С.	до	Высокий	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
13	Ирина Р.	до	Средний	Средний	Высокий	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Низкий	Высокий	Высокий	ЭМС
14	Мария П.	до	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Низкий	Средний	Низкий	Средний	ЭМС
15	Надежда Г.	до	Низкий	Средний	Средний	Высокий	РИС
		после	Низкий	Низкий	Средний	Средний	РИС
16	Надежда Гр.	до	Низкий	Высокий	Средний	Средний	ЭМС
		после	Низкий	Средний	Средний	Низкий	ЭМС
17	Ольга Б.	до	Средний	Высокий	Средний	Средний	ЭИС
		после	Низкий	Средний	Средний	Низкий	ЭИС
18	Татьяна К.	до	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭИС
		после	Низкий	Низкий	Средний	Высокий	ЭИС
19	Татьяна С.	до	Низкий	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Низкий	Средний	Низкий	Средний	ЭМС
20	Юлия Б.	до	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Высокий	Средний	Средний	ЭМС
21	Юлия В.	до	Высокий	Средний	Высокий	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Средний	Средний	Средний	ЭМС
22	Юлия М.	до	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Низкий	Средний	Низкий	Средний	ЭМС

Приложение 4

Таблица 11

Итоговая таблица выраженности СЭВ учителей контрольной группы до и после проведения формирующего эксперимента

№ п/п	ФИО	Этап	опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко	опросник МВИ К. Маслач и С. Джексон. Адаптация Н.Е. Водопьяновой.	опросник AVEM.	опросник «Определение психического выгорания учителей» Рукавишников А.А.	вопросник индивидуального стиля педагогической деятельности Н.Клюева. (Бойко В.В.)
1	Анастасия Б.	до	Низкий	Низкий	Низкий	Средний	РМС
		после	Низкий	Средний	Низкий	Средний	РМС
2	Анна К.	до	Низкий	Средний	Средний	Средний	ЭМС
		после	Низкий	Высокий	Средний	Высокий	ЭМС
3	Галина Л.	до	Средний	Низкий	Низкий	Высокий	РИС
		после	Низкий	Высокий	Низкий	Высокий	РИС
4	Ирина И.	до	Низкий	Низкий	Средний	Средний	ЭМС
		после	Низкий	Низкий	Средний	Низкий	ЭМС
5	Ирина С.	до	Средний	Средний	Низкий	Высокий	ЭМС
		после	Средний	Высокий	Низкий	Высокий	ЭМС
6	Любовь Г.	до	Средний	Средний	Средний	Высокий	ЭМС
		после	Средний	Высокий	Средний	Высокий	ЭМС
7	Максим К.	до	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭИС
		после	Средний	Высокий	Средний	Средний	ЭИС
8	Марина Т.	до	Низкий	Средний	Средний	Средний	ЭМС
		после	Низкий	Средний	Средний	Средний	ЭМС
9	Мария Г.	до	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
10	Мария Д.	до	Средний	Средний	Средний	Высокий	ЭМС

		после	Средний	Средний	Средний	Высокий	ЭМС
11	Мария К.	до	Средний	Низкий	Средний	Высокий	ЭМС
		после	Средний	Низкий	Средний	Высокий	ЭМС
12	Мария О.	до	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
13	Наталья В.	до	Низкий	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Низкий	Низкий	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
14	Наталья М.	до	Низкий	Средний	Низкий	Средний	РИС
		после	Низкий	Средний	Низкий	Средний	РИС
15	Наталья Р.	до	Низкий	Средний	Средний	Высокий	РИС
		после	Низкий	Средний	Средний	Высокий	РИС
16	Нина Э.	до	Средний	Средний	Низкий	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Средний	Низкий	Крайне-высокий	ЭМС
17	Оксана Ш.	до	Средний	Низкий	Средний	Средний	ЭМС
		после	Средний	Средний	Средний	Высокий	ЭМС
18	Олеся Ю.	до	Низкий	Средний	Средний	Средний	ЭМС
		после	Низкий	Средний	Средний	Средний	ЭМС
19	Ольга Т.	до	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
		после	Средний	Средний	Средний	Крайне-высокий	ЭМС
20	Светлана К.	до	Низкий	Средний	Низкий	Средний	ЭМС
		после	Средний	Средний	Низкий	Средний	ЭМС
21	Татьяна А.	до	Низкий	Низкий	Средний	Высокий	РИС
		после	Низкий	Низкий	Средний	Высокий	РИС
22	Татьяна Т.	до	Средний	Средний	Средний	Низкий	РИС
		после	Средний	Средний	Средний	Средний	РИС

Приложение 3

ПОСОБИЕ идет перед приложением 4

Приложение 5

Статистическая обработка данных до проведения формирующего эксперимента

С целью сравнения уровней выраженности синдрома эмоционального выгорания у учителей контрольной и экспериментальной группы до проведения формирующего эксперимента мы применили статистический метод обработки данных. Так как экспериментальные данные получены по ранговой шкале и выборки независимы, то необходимо использовать статистический метод U-критерия Манна-Уитни.

Определим гипотезы:

H_0 – достоверного различия между выборками не существует;

H_1 – существует достоверное различие между выборками.

Таблица 1

Частота встречаемости учителей с различными уровнями выраженности синдрома эмоционального выгорания в контрольной группе

Уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания	1	2	3	4	5	N
Частота встречаемости уровня у учителей	0	0	12	8	2	22

Таблица 2

Частота встречаемости учителей с различными уровнями выраженности синдрома эмоционального выгорания в экспериментальной группе

Уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания	1	2	3	4	5	N
Частота встречаемости уровня у учителей	0	5	17	0	0	22

Таблица 3

Сводная частотная таблица

Уровень развития	1	2	3	4	5	N
Количество учителей, 1 выборка (контрольная группа)	0	0	12	8	2	22
Количество учителей, 2 выборка (экспериментальная группа)	0	5	17	0	0	22

Таблица 4

Ранжирование свободной выборки

N п/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Значение	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Код группы	э	э	э	э	э	к	к	к	к	к	к	к	к	к	к
Ранг	3	3	3	3	3	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Продолжение таблицы 4

N	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Значение	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Код группы	к	к	э	э	э	э	э	э	э	э	э	э	э	э	э
Ранг	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Продолжение таблицы 4

N	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
Значение	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Код группы	э	э	э	э	к	к	к	к	к	к	к	к	к	к
Ранг	20	20	20	20	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5	43,5	43,5

$$R_K = 20 * 12 + 38,5 * 8 + 43,5 * 2 = 240 + 308 + 87 = 635$$

$$R_Э = 3 * 5 + 20 * 17 = 15 + 340 = 355$$

Проверка:

$$R = R_Э + R_K = 355 + 635 = 990$$

$$\Sigma = N * (N + 1) / 2 = 44 * 45 / 2 = 990$$

990 = 990, следовательно, $R = \Sigma$, следовательно, ранжирование и подсчет ранговых сумм проведены верно.

Далее рассчитываем $U_{эмп}$ по следующей формуле:

$$U_{\text{эмп}} = (N_1 * N_2) + N_x * (N_x + 1) / 2 - R_x = (22 * 22) + 22 * (22 + 1) / 2 - 635 = 484 + 253 - 635 = 102$$

Где N_1 – объем выборки экспериментальной группы,

N_2 – объем выборки контрольной группы,

N_x – объем выборки имеющей наибольшее значение ранговой суммы R ,

R_x – наибольшая из ранговых сумм.

Найдем $U_{\text{кр}}$.

$$U_{\text{кр}} = \begin{cases} 171 & \text{для } \rho \leq 0,05 \\ 142 & \text{для } \rho \leq 0,01 \end{cases}$$

Если $U_{\text{эмп.}} > U_{\text{крит.}}$, то принимаем H_0 и отвергаем H_1

Если $U_{\text{эмп.}} \leq U_{\text{крит.}}$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0

так как

$102 < 171$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

$102 < 142$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0 .

Следовательно, в результате проведенного статистического исследования мы принимаем H_1 на 99% уровне достоверности.

Достоверное различие между изучаемыми выборками по исследуемому признаку существует ($\rho \leq 0,01$).

Статистическая обработка данных после проведения формирующего эксперимента

С целью сравнения уровней выраженности синдрома эмоционального выгорания у учителей контрольной и экспериментальной группы после проведения формирующего эксперимента мы применили статистический метод обработки данных. Так как экспериментальные данные получены по ранговой шкале и выборки независимы, то необходимо использовать статистический метод U -критерия Манна-Уитни.

Определим гипотезы:

Продолжение таблицы 8

N	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Значение	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Код группы	к	э	э	э	э	э	э	э	э	э	э	э	э	к	к
Ранг	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	35,5	35,5

Продолжение таблицы 8

N	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
Значение	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Код группы	к	к	к	э	э	э	э	э	э	э	э	э	к	э
Ранг	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5	43,5	43,5

$$R_k = 1,5 * 2 + 15,5 * 14 + 35,5 * 5 + 43,5 * 1 = 3 + 217 + 177,5 + 43,5 = 441$$

$$R_{\text{э}} = 15,5 * 12 + 35,5 * 9 + 43,5 * 1 = 186 + 319,5 + 43,5 = 549$$

Проверка:

$$R = R_{\text{э}} + R_k = 441 + 549 = 990$$

$$\Sigma = N * (N + 1) / 2 = 44 * 45 / 2 = 990$$

990 = 990, следовательно, $R = \Sigma$, следовательно, ранжирование и подсчет ранговых сумм проведены верно.

Далее рассчитываем $U_{\text{эмп}}$ по следующей формуле:

$$U_{\text{эмп}} = (N_1 * N_2) + N_x * (N_x + 1) / 2 - R_x = (22 * 22) + 22 * (22 + 1) / 2 - 549 = 484 + 253 - 549 = 188$$

Где N_1 – объем выборки экспериментальной группы,

N_2 – объем выборки контрольной группы,

N_x – объем выборки имеющей наибольшее значение ранговой суммы R ,

R_x – наибольшая из ранговых сумм.

Найдем $U_{\text{кр}}$.

$$U_{\text{кр}} = \begin{cases} 171 & \text{для } \rho \leq 0,05 \\ 142 & \text{для } \rho \leq 0,01 \end{cases}$$

Если $U_{\text{эмп.}} > U_{\text{крит.}}$, то принимаем H_0 и отвергаем H_1

Если $U_{\text{эмп.}} \leq U_{\text{крит.}}$, то принимаем H_1 и отвергаем H_0

так как

188 > 171, то принимаем H_0 и отвергаем H_1

188 > 142, то принимаем H_0 и отвергаем H_1

Следовательно, в результате проведенного статистического исследования мы принимаем H_0

Следовательно, не выявлено достоверных различий между уровнями выраженности СЭВ экспериментальной и контрольной групп после проведения формирующего эксперимента.