

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П.АСТАФЬЕВА
Институт психолого – педагогического образования
Кафедра социальной психологии

ШАГАРИНА ДАРЬЯ СЕРГЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ЦЕНТРА
КОРРЕКЦИОННОЙ ПОМОЩИ**

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

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.п.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Груздева О.В.

О.У. 8.06.2018
Научные руководители:
к.п.н., доцент
КГПУ им. В.П. Астафьева
Котова Е.В.

Котю 8.06.2018
к.п.н., доцент кафедры психологии
труда и инженерной психологии
СибГУ им. М.Ф. Решетнева
Гудовский И.В.

И 8.06.2018
Дата защиты

Обучающийся:
Шагарина Д.С.

8.06.2018
Оценка

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»
(СибГУ им. М.Ф. Решетнева)**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой ПТИП Н.С. Ливак

« _____ » _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы (ВКР)

Студенту _____ группы 74-10
направления (специальности) 37.03.01 «Психология
направленность (профиль, специализация, магистерская программа) _____
Психология трудовой деятельности

1. Вид ВКР: бакалаврская работа
бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация

2. Тема ВКР _____

утверждена приказом по университету № _____ от _____

3. срок сдачи студентом первого варианта ВКР _____

4. Срок сдачи студентом окончательного варианта ВКР _____

5. Исходные данные _____

6. Содержание (перечень вопросов, подлежащих разработке в ВКР)

7. Перечень графического материала (с указанием обязательных чертежей при необходимости) _____

8. Консультанты по ВКР с указанием относящихся к ним разделов _____

Дата выдачи задания _____ 20__ г.

Подпись руководителя ВКР _____ / _____ /

Задание принял к исполнению дата _____ 20__ г.

Подпись студента _____

Реферат

Выпускная квалификационная содержит: 64 страниц текстового документа, 2 приложения, 4 таблицы, 2 рисунка, 50 использованных источников.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ИСТОЩЕНИЕ, ДЕПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ, РЕДУКЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС, ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.

Цель исследования: исследовать эмоциональное выгорание у специалистов коррекционного центра и обосновать особенности эмоционального выгорания.

Объект исследования: эмоциональное выгорание.

Предмет исследования: эмоциональное выгорание специалистов коррекционного центра

Методы исследования: научный анализ психолого-педагогической литературы, анкетирование, математико-статистическая обработка данных и интерпретация полученных результатов.

Степень внедрения: результаты внедрены в практическую деятельность специалистов «Центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями «Мой особый ребенок» Г. Челябинск. Область применения: «Центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями «Мой особый ребенок» Г. Челябинск. Значимость работы: материалы исследования могут быть использованы для практического применения сотрудниками, работающими с лицами с ограниченными возможностями здоровья; в системе повышения квалификации педагогов; психологами, осуществляющими диагностическую и коррекционную работу со специалистами коррекционного центра.

Содержание

Введение.....	5
Глава 1 Теоретические предпосылки эмоционального выгорания.....	8
1.1 Эмоциональное выгорание как психолого-социальная проблема.....	8
1.2 Специалист коррекционного центра как субъект эмоционального выгорания.....	22
1.3 Особенности эмоционального выгорания специалистов центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями.....	27
Выводы по первой главе.....	31
Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания специалистов центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями.....	32
2.1 База и методы исследования.....	32
2.2 Результаты эмпирического анализа.....	34
2.3 Профилактика эмоционального выгорания.....	42
Выводы по второй главе.....	49
Заключение.....	50
Список литературы.....	53
Приложение А (обязательное) Иллюстративная часть.....	57

Введение

Актуальность исследования эмоционального выгорания обуславливается ее высокой значимостью и распространенностью в социальной сфере. Проблема психологического благополучия специалиста коррекционного центра является актуальной. Большое значение приобретает изучение феномена выгорания - психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психологическое и физическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в социальной сфере.

Профессиональная деятельность занимает одно из важных мест в жизни человека. Роль профессии носит позитивный и негативный и характер по отношению к личности. Одним из таких отрицательных последствий является появление синдрома эмоционального выгорания, который снижает эффективность профессиональной деятельности и негативно влияет на личность и здоровье.

Наиболее подверженной возникновению синдрома выгорания люди связанные со сферой системы «человек-человек». К основным факторам, обуславливающим их выгорание, относят ежедневную психическую перегрузку, самоотверженную помощь, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением.

Кроме того, большинство специалистов, работающих в системе «человек-человек» - это женщины, поэтому к профессиональным стрессорам добавляются загруженность домашней работой и дефицит времени для семьи и детей.

Несмотря на то, что такие вопросы, как стресс, стрессовые ситуации, методы повышения стрессоустойчивости, проблема эмоционального сгорания уже давно изучается психологами, в этой работе рассмотрено эмоциональное выгорание на примере группы работы специалистов центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями «Мой особый ребенок» г. Челябинск., которая имеет свою специфику работы, особую сложность, несет огромную ответственность за действия, функции, которые выполняются.

Стоит отметить, что в настоящее время существует множество подходов к изучению направления работы по коррекции выгорания, однако актуальным является исследование особенностей протекания и коррекции эмоционального выгорания.

В работе теоретической - методологической основой исследования является взгляды и концептуальные идеи по исследованию эмоционального выгорания: В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Л.А. Китаев-Смык, К. Маслач, Х.Дж. Фрейденбергером, и др.

Цель исследования: исследовать эмоциональное выгорание у специалистов коррекционного центра и обосновать особенности эмоционального выгорания.

Объект исследования: эмоциональное выгорание.

Предмет исследования: эмоциональное выгорание специалистов коррекционного центра.

Гипотеза: Эмоциональное выгорание развивается в процессе длительной профессиональной деятельности на развитие синдрома эмоционального выгорания оказывает влияние трудовой стаж. Чем выше трудовой стаж, тем вероятнее эмоциональное выгорание.

В соответствии с целью в исследовании были поставлены следующие задачи:

1. Провести анализ научной психолого-педагогической литературы, посвященной проблемам эмоционального сгорания.
2. Рассмотреть специалистов коррекционного центра как субъект эмоционального выгорания.
3. Выявить особенности специалистов центра коррекционной помощи.
4. Организовать и провести исследование эмоционального выгорания специалистов.
5. Разработать рекомендации по профилактике эмоционального выгорания.

Исследование проводилось на базе среди специалистов центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями «Мой особый ребенок» Г. Челябинск. Испытуемыми стали 30 специалистов женского пола с разным профессиональным стажем от 1 года до 35 лет.

Методы исследования: научный анализ психолого-педагогической литературы, анкетирование, математико-статистическая обработка данных и интерпретация полученных результатов.

В исследовании применялись следующие группы теоретических методов: анализ научной литературы по теме исследования, обобщение и систематизация опыта

Методики исследования:

- Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания».
- Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек».
- Анкета.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что результаты позволят расширить научное понимание синдрома эмоционального выгорания у специалистов коррекционного центра.

Практическая значимость исследования заключается в определении основных путей психокоррекционной работы со специалистами, способствующей снижению уровня эмоционального выгорания. Материалы исследования могут быть использованы психологами коррекционных центров в практике психокоррекции эмоционального выгорания.

Исследование проводилось в несколько этапов:

На I этапе теоретический анализ синдрома «эмоционального выгорания». На базе изучения литературы по исследуемой проблеме и проведен теоретико-методологический анализ содержания синдрома эмоционального выгорания.

На II этапе – (эмпирическом), со специалистами проведено исследование синдрома эмоционального выгорания специалистов, которое подтвердило актуальность исследования этой проблемы, выявило факторы, способствующие возникновению синдрома.

На III этап – аналитический. Проведен анализ и обобщение полученных результатов, сформулированы выводы, предложены практические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых содержит по два параграфа, заключения, списка использованных источников (50 наименований), таблиц (4), рисунков (2) и приложений (1)

Глава 1 Теоретические предпосылки эмоционального выгорания

1.1 Эмоциональное выгорание как психолого-социальная проблема

Основным в данной работе является понятие «эмоциональное выгорание». Психологический словарь дает определение эмоций (от лат. *emoveo* – потрясаю, волну) – это психическое отражение в форме непосредственного пристрастного переживания жизненного смысла явлений и ситуаций, обусловленного отношением их объективных свойств к потребностям субъекта.

Человеку нужны эмоции. Они отличаются функциями и ролями. Функция эмоций – это узкое естественное предназначение, работа, выполняемая эмоциями в теле, они отражаются в форме непосредственных переживаний, и их роль – это природа и степень участия эмоций в чем-то, определяемом их функциями, или их влияние на что-то в дополнение к их естественной цели. Роль эмоций может быть положительной и отрицательной.

Индивидуальные личностные характеристики людей, входящих в профессию, также как характер профессиональной деятельности, играют наиболее значимую роль в формировании синдрома эмоционального выгорания. «Выгорание – это результат несоответствия между личностью и работой. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения выгорания» [22, с. 175].

Термин – «Эмоциональное сгорание» ввел американский психиатр Х. Дж. Фрейденбергер в 1974 г. для характеристики психологического состояния людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [4, с. 208]. Сначала этот термин обозначал состояние изнеможения, истощения, сопряженное с ощущением собственной бесполезности. Он изучал специалистов таких помогающих профессий, для которых самоотверженность играет главную роль, и они с большим энтузиазмом работают в общественных местах.

Спустя несколько месяцев добровольной деятельности у этих людей проявлялся целый ряд характерных симптомов: изнурение, раздражительность, цинизм и прочее. Которые Х. Фрейденбергер в сравнении с начальным «эмоциональным горением» назвал «эмоциональным выгоранием» [4, с. 208].

К. Маслач дала описание синдрома:

Эмоциональное выгорание – это синдром истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который возникает среди специалистов, занимающихся разными видами социальных профессий.

В.В. Бойко считает, что основой эмоционального выгорания является стресс, он отмечает, что «нужно принимать во внимание мотивационные и социальные характеристики человека, являющиеся ведущими в его поведении при стрессе [1, с. 14]. Эмоциональное выгорание – это приобретенный эмоциональный стереотип, чаще в профессиональной сфере.

С одной стороны, выгорание отрицательно влияет на работу и отношения с партнерами, но позволяет человеку экономично использовать энергетические ресурсы.

Л.В. Куликов и О.А. Михайлова описывают выгорание как форму стресса, который начинает выражаться со временем в развитии негативных установок в отношении себя, работы, и окружающих [41, с. 106].

Контакты с ними становятся более «сухими», чаще формальными. Возникающее негативное или жесткое отношения к «клиентам» могут иметь скрытый характер и проявляться во внутреннем раздражении, чувство неприязни, которое сдерживается, но постепенно могут возникать эмоциональные всплески, извержение раздражения и гнев.

Понятие выгорания («burn-out») используется для описания состояния физического, эмоционального и умственного истощения человека, вызванного длительным участием в работе, которая содержит высокие эмоциональные нагрузки, что в свою очередь чаще всего является результатом сочетания чрезмерно высоких эмоциональных издержек с хроническими ситуационными стрессами [24, с. 9].

В формировании синдрома эмоционального выгорания играют различные факторы. Л.М. Митина выделяет социальные, личностные, факторы среды. В.Е. Орел – индивидуальные и организационные, Н.Е. Водопьянова – социально - психологические, личностные и профессиональные [45, с. 53]. О развитии «выгорания» можно говорить «при совокупном влиянии данных факторов, но в каждом конкретном случае влияние их может быть неоднозначным» [34, с. 86]

К. Кондо определяет синдром «эмоционального сгорания» как дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и не адекватных межличностных отношений. Этому определению соответствует и данное им понятия «сгорание», которому подвержены, те, кто альтруистически и работает с людьми. Такая эмоционально напряженная работа сопровождается чрезмерной тратой психической энергии, приводит к психосоматической усталости (изнурение) и эмоциональному истощению (исчерпывание). В результате появляется беспокойство (тревога), раздражение, гнев, пониженная самооценка. На фоне учащенного сердцебиения, возникает одышка, головные боли, пониженное давление, нарушение сна. Как правило, возникают и семейные проблемы. Воздействие стрессогенных факторов, вызывающих явление «эмоционального сгорания» охватывает значительный круг профессий, расширяя число подверженных этому заболеванию [15, с. 88].

Маркова А.К. в своей работе, говорит о том, что для работы характерен: информационный стресс, возникающий в ситуациях сокращения информационных перегрузок, когда человек не справляется с реальной задачей, люди не успевают принять правильные решения, чтобы осознать степень ответственности за их поступки. Восприимчивость к эмоциональному стрессу, под воздействием опасности возникают эмоциональные сдвиги в

профессиональной сфере, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения [3, с. 172].

Согласно исследованиям социально-демографической ситуации, работа в сфере «человек-человек» относится к наиболее напряженной и требует навыков в анализе эмоциональных учебных программ в среднем больше, чем навыков самовосприятия, больше чем у банкиров, директоров и президентов ассоциации и т. д. т.е., кто непосредственно работает с людьми. Проявление выгорания - это постепенно возрастающее недовольство собой, уменьшение чувства личной успешности, развивающиеся безразличие, апатия, уменьшение ощущения ценности своей деятельности. Замечая за собой негативные чувства и проявления, человек винит себя, у него снижается как профессиональная, так и личностная самооценка. Человек начинает испытывать чувство собственной несостоятельности, равнодушия к работе, а иногда и утраты его ранее жизненно важных ценностей.

Поглощенность работой делает огромный вклад в выгорание. Большинство людей формирует основные представления о себе на основе той работы, которую он выполняет. Слишком сильная поглощенность работой означает то, что, выполняя ее, человек становится чувствительным к событиям, что негативно сказывается на его профессиональную деятельность. Стресс в профессиональной жизни усиливается еще больше, если он дополняется домашними и социальными стрессами. А также оказывает влияние давление социальных образцов и норм поведения.

Механизм развития выгорания схематично представлен Л.А. Китаев-Смыком и Э.С. Бобровой [18, с. 99]. Общие закономерности социально-психологических проявлений стресса проистекают из того, что каждый человек - элемент человеческой популяции, является воплощением противоречий между личным и общественным. Как недостаток общения, так и превышение эволюционно установившихся норм вызывает у людей дистресс. Психологическая сущность человека, как существа общественного, требует от него претворения в жизнь альтруистических тенденций. Но, ни один человек со своим индивидуальным сознанием не может полностью отрешиться от своих эгоистических мотивов. Постоянное уравнивание этих двух тенденций является источником многочисленных проявлений стресса, в свою очередь ведущих к прогрессу или регрессу личности. Важную роль в стрессовых преобразованиях личности и в изменении взаимоотношений между людьми играют не только социальные и личностные факторы, но и такие, как состояние человека, его самочувствие, психофизиологические и медико-физиологические факторы.

Основными симптомами эмоционального выгорания по мнению Ю.А. Юдиной является:

-усталость, утомление, истощение (после активной деятельности);

- психосоматические проблемы (колебания артериального давления, головные боли, заболевания пищеварительной и сердечно-сосудистой систем, неврологические расстройства);

- бессонница;

- негативное отношение к клиентам (после имевших место позитивных взаимоотношений);

- отрицательная настроенность к выполняемой деятельности; стереотипизация личностной установки, стандартизация общения, деятельности, принятие готовых форм знания, сужение репертуара рабочих действий, ригидность мыслительных операций;

- агрессивные тенденции (гнев и раздражительность по отношению к коллегам и клиентам);

- функциональное, негативное отношение к себе;

- тревожные состояния;

- пессимистическая настроенность, депрессия, ощущение бессмысленности происходящих событий;

- чувство вины.

Проявление стресса, получившее название «выгорание личности», по мнению Л.А. Китаев-Смыка представляет симптомокомплекс, в котором выделяется ряд компонентов [18, с. 25]:

- нарушение эмоциональной сферы эмоций;

- тенденция к «конфронтации с клиентом»;

- потеря ценностей и др.

«Выгоранию» более подвержены некоторые люди, которые по роду своей профессиональной деятельности должны общаться с людьми (медицинские работники, продавцы, работники службы быта, юристы, психологи, учителя и т.д.). Авторы данного сообщения проводили сравнительные исследования социально-психологических проявлений стресса и «выгорания личности» у представителей некоторых из указанных профессий и обнаружили соответствия между этими синдромами, что позволило им говорить о синдроме выгорания как составляющей социально-психологического субсиндрома стресса [18, с. 25].

К характеристике выгорания можно отнести все те изменения общения, которые Л.А. Китаев-Смык описывает в монографии «Психология стресса». В своей работе говорил, что, если общение происходит при хроническом стрессе, которое сопряжено с характерологическими и личностными особенностями контактирующих. В ходе общения при длительном стрессе обнаруживаются закономерности, в значительной мере общих для многих людей и для разных стрессогенных ситуаций [17, с. 44].

Вот почему изменения в связи со стрессом могут быть связаны с проявлениями собственно стресса, т. е. распределять в подчинении стресса. Выявлены общие закономерности общения при стрессе, в частности, в структуре.

Негативные изменения в общении при хроническом стрессе Л.А. Китаев-Смык представил в виде компонентов.

Первый - это возникновение у людей склонности к конфронтации с лидирующим концептом, с его носителями. Это может проявляться в активизации непризнания авторитета руководителя, в нежелании подчиняться, в раздражительности, грубости, вспыльчивости, в нетерпимости к казавшимся ранее несущественными действиям и личностным особенностям партнеров по общению.

Второй компонент социально-негативных изменений общения при стрессе - возникновение неприязни к психологическим нагрузкам, связанным с ответственностью за других или перед другими людьми. Это ведет к уклонению от ответственности за любое дело, не рассматриваемое как личное.

Третий компонент - это отчуждение от интересов группы, возникновение представления о снижении значимости общих целей, возрастание склонности замыкаться в кругу личных интересов и дел. Следует отметить, что характерные для такой формы общения при стрессе застойность собственных негативных социально-психологических установок, снижение критичного к ним отношения. «Забываются» положительные качества окружающих людей, недооценивается перспектива переоценки сиюминутных обид. Отношения окружающих могут представляться субъекту при таком течении стресса опасными для него, требующими защитных или «ответных» агрессивных действий.

Хронический стресс вызывает стрессовое уменьшение активности общения, возникающее за счет значительного ухудшения функционального состояния и самочувствия. В результате симптоматики дистресса (апатия, адинамия, снижение умственной и физической активности, чувство дискомфорта и т.п.) снижается мотивация и способность к общению.

Склонность к общению может снижаться со стрессом и с относительно удовлетворительным физическим состоянием и благополучием. Это бывает при стрессовой самоотчужденности субъекта, когда для него снижается значимость себя и отношения к себе окружающих людей. Человек пренебрегает своим внешним видом, гигиеной своего тела, не соблюдает диету и т.д. Некоторыми исследователями подобное самоотчуждение интерпретируется как форма протеста против стрессогенного социального давления, не всегда полностью осознаваемая субъектом [35, с. 77].

Кроме перечисленных форм, снижение активности общения при стрессе возможно при сохранности активности поведения. В исследованиях Л.А. Китаев-Смыка был отмечен феномен «когнитивного нигилирования» партнеров. Причиной нарастающей неприязни к партнерам было главным образом своего рода «переполнение», «перегрузка» субъекта информацией разного рода, исходящей от окружающих людей. Партнеры становятся не столько ненавистны, сколько нежелательны, вплоть до того, что начинают избегать встречаться взглядами и даже смотреть друг на друга. Действует принцип: «Глаза б мои на тебя не смотрели!». Л.А. Китаев-Смык отмечает, что

подобный феномен бы обнаружен также М.А. Новиковым [17, с. 44]. Дальнейшее развитие такой тенденции чревато возникновением склонности к агрессии как выражению побуждений к реальному нигилированию партнера. Причем агрессия может быть направлена как на него, так и на себя (суицид). Автор обращает внимание на то, что актуализация в сознании при стрессе возможности или необходимости крайних форм агрессии или самоагрессии может возникнуть неожиданно для субъекта. Причем субъект может либо осознавать абсурдность этих действий, либо ошибочно признавать их необходимыми, неизбежными. Внутреннее побуждение к агрессии может внезапно возникнуть в состоянии аффективной конфронтации с партнером [17, с. 44].

К. Чернисс отмечает, что выгоранием страдают не только люди, но и организации. Также, как и у индивидуума, страдающего от выгорания, в организациях проявляются различные симптомы этого явления, они следующие:

- высокая текучесть кадров;
- снижение вовлеченности сотрудников в работу;
- поиск «козла отпущения»;
- антагонистический групповой процесс и наличие парных группировок;
- режим зависимости, проявляющийся в виде гнева на руководство и проявлении беспомощности и безнадежности;
- развитие критического отношения к сотрудникам;
- недостаток сотрудничества среди персонала;
- прогрессирующее падение инициативы;
- рост чувства неудовлетворенности от работы;
- проявления негативизма относительно роли или функции отделения [50, с. 169].

В.В. Бойко основой эмоционального выгорания считает стресс, о н отмечает, что «нужно принимать во внимание не только интенсивность стрессового состояния, которая зависит, в первую очередь, от условий воздействия стрессоров, но также и мотивационные и социальные характеристики человека, являющиеся ведущими в его поведении при стрессе Автор описывает структуру синдрома эмоционального выгорания следующим образом:

«- напряжение, включающее в себя симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство загнанности в клетку, тревогу и депрессию;

- резистенция – включает неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, расширение сферы экономии эмоций, редуцию профессиональных обязанностей;

- истощение – включает симптомы: эмоциональный дефицит, эмоциональную отстранённость, личностную отстранённость

(деперсонализацию), психосоматические и психовегетативные нарушения» [7, с. 89].

Некоторые исследователи рассматривают синдром эмоционального выгорания как одномерную конструкцию. «Эмоциональное выгорание – это состояние физического и психического истощения, вызванное длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях» [49, с. 129].

С -го года исследования акцент на формировании эмоционального в профессиональной [44, . 89].

Исследования на другой, расширенный и высказывается мнение о эмоциональном выгорании .

Исследователи выгорания , что его развитие стадийный . Польский Т.И. Рогинская приводит М. Буриша, которой в синдрома выгорания выделить главных фаз.

Первая - это фаза предупреждения эмоционального, проявляющаяся чрезмерным участием в деятельности, повышенной активности, , после этого состояния следует, чувство усталости, бессонница. Во второй фазе, происходит уменьшение собственного участия в работе, более жестко по отношению к клиентам. Третья сопровождается реакциями (апатия, вины, самооценки) или характера (других, идти на , подозрительность,). Четвертая - фаза деструктивного поведения, когда становятся заметными, становятся навязчивыми изменениями в сфере личности интеллекта (жесткость, снижается концентрацию внимания), мотивационная сфера высока (отсутствие инициативности, пропадает интерес к эффективности деятельности) эмоции (безразличие к проблемам других людей, избегание неформальных методов общения, одиночество, скука). фаза синдрома дает о знать изменениями, как снижение , неспособность к , бессонница, расстройства, давление, , головные , расстройства , зависимость от , кофеина, . И шестая - фаза , вызывающая жизненную , чувство и бессмысленности , отчаяние [50, с. 169].

Вместе с этим развитие синдрома способствует отсутствию должной компенсационной ситуации (в том числе эмоциональной не только материальной, но и психологической) для выполняемой манипуляционной работы, что заставляет человека мыслить методологически, что его работа не изучает ценности для принципов общества.

Если сосредоточиться на основных , то их можно в три группы

. В целом, говорить о предрасположенности к эмоциональному . Так, например, , пессимисты, с заниженной чаще эмоциональному и депрессиям. с высоким самоуважения и юмора позитивны и к негативному стрессов. обнаружили взаимосвязь эмпатией и к эмоциональному . Способность к , искренняя в оказании - это отличный , препятствующий . Это определенная , ресурс для «горения» . Мотивация, направленная на то, чтобы избежать неудач, страх перед тем, что кто-то отвергнет, перфекционизм, трудоголизм.

Организационные. Показана взаимосвязью синдрома, нарушающего эмоциональное снижение выгорания, и организационными условиями

гностиков, в которых работают нравственные люди. Переход на новые технологии синдрома, изменение таких требований к персоналу, изменение ритма работы, организационной структурой - все это может еще больше спровоцировать реакцию синдрома. Спусковым служат два :

- внутреннего между организации и работы в ней;
- между требованиями, и реальными сотрудника (несоответствия) [46, с. 158].

тот факт, что во серьезных в организации и поддержка более снижает выгорания, чем непосредственного . Неопределенность сорта: в , целях, в деятельности, в оценки, в полномочий, и т.п. - типичная

неудовлетворенность , которая к снижению увеличению уровня апатии. Корпоративная культура также влияет на конструктивное эмоциональное благополучие идентификации сотрудников, чем сильнее критическая конкуренция в методологических отношениях, тем серьезнее эмоциональное истощение. Наиболее очевидным является то, что это проявленное занятие в торговых единицах существует там, где сотрудники больше конкурируют друг с другом за клиентов, поскольку объем продаж и т.п.

-противоречивые к сотруднику, его статуса и в организации, перегруженность (права на , необходимость недостижимым , конфликт несколькими и т.п.) - накопление стрессоров связано со компонентами [18, с. 99].

инфекция, выгорание в охватить и даже организации. выше , все мы подвергаемся одних и тех же , поэтому те , которые в состоянии выгорания, в распространить , циничное или упадническое на своих . А главное, «сгорел» компании - под ним «болеть» руководители, а и рядовые . Отсутствие духа в чаще результат истощения .

Важнейшим условием групповой защиты человека, не вербального от умственного стресса, является дальнейшая стратегия жизни вместе, в частности, использование, система ценностей. Анциферова предполагает, что следующая была создана классификация поведения в стиле жизни в стрессовых позитивных ситуациях.

- – это люди, предпочитающие от трудных , обвинение в трудностях людей, мотивация , стремление другим.

- – это люди, предпочитающие стратегию с трудностями, видеть их в себе, в своих , отличаются ответственностью и , любое рассматривают как для развития возможностей. Этот тип формируется в при наличии подражания, родителями в решении своих проблем [5, с. 96].

К. выделила в ключевых синдрома выгорания предел «эмоционального Я» истощению, выгоранию; психологический , включающий , установки, , ожидания; индивидуальный , в котором проблемы, , дискомфорт, и их негативные [32, с. 128].

профессии, деятельности имеет все для эмоционального . В коммерческих это в первую торговый и менеджмент. новизна, на грани и неуспеха, постоянного и волевых , насыщенность , общения, постоянно в форме, ожиданиям и частенько без в ответ - это, и другое, значительного энергии и сил. При времени и для восстановления, лет интенсивной приводят к даже стойких.

возможность вероятность выгорания на этапе . Для этого при сотрудника как необходимо : наличие жизненной , чувства , оптимистичность установок и отношение к неудачам , соответствие компетентности должности, а креативность в межличностного (уменьшается пресыщения и в деловом) [49, с. 55].

Инструменты эмоционального есть. социальная и поддержка, , сплоченный , поощрение инициативы, значимости, работы в , правильное и распределение и др. - факторы, снижают поражения выгорания.

факта выгорания к снижению и потере . Фриденберг , что подобное развивается у , склонных к , идеалистическому к работе, с тем неустойчивым, к мечтаниям, навязчивыми . В этом случае внутренний синдром эмоционального самовыгорания может декадентствовать, представлять собой эмоциональный механизм ценностей психологической защиты в форме этого частичного, или если полное исключение большинства эмоций в ответ - это ограничение на травматическое воздействие умение.

оценивать эмоционально человеку ощущение и непогрешимости, к действует, как .

Противопоставить можно осознание несовершенства и к изменениям.

В происходящих все более требования не только к знаниям, и навыкам , но и к уровню его саморазвития, его самочувствия. Проявление состояния выгорания в деятельности ряд отличительных :

- высокая включенность в ;
- жесткие рамки ;
- отсутствие осознания связи процессом и получаемым , несоответствие затраченным ;
- жесткий со стороны и ответственность родителями, в целом за своей ;
- неотрегулированность моментов в деятельности (, расписание, санитарно-гигиенические условия , моральное и стимулирование).

психических во время СЭВ показывает, что выгорание сложным , включающим в несколько , имеющих эмоциональную . Оно является и отклоняется от уровня как в снижения активности, так и в повышения.

того сознание нам стереотип причины человека и предлагает своих привычек и поступков на стресс. правильное положительных и сторон сгорания и , их адекватное или использование важную в сохранении и физического человека, условий для и проявления его возможностей.

В человек с различными ситуациями. из них относятся к среде (, жара, ветер, холод, дождь), другие психологическую (снижение , депрессия), -

социологическую (, смерть человека), - философского (использование , цели). Но в любом , независимо от стрессора, реагирует .

Проявления в работе коррекционного разнообразны и . И так, в первую очередь разочарование выделяется разочарование настроение, беспокойство, истощение, депрессия, эмоциональная есть жесткость и эмоциональное педагогическое опустошение - это цена для планирования ответственности, которую платит .

Традиционно феномен «выгорания» и его причины исследователи рассматривают на физиологическом и поведенческом уровнях.

Физиологический уровень:

Специалист коррекционного образовательного учреждения может иметь темперамент, как врожденную особенность нервной системы, не приспособляемым к профессиональным требованиям коррекционного учреждения. Кроме того, возрастные изменения, профессиональная усталость, профессиональные заболевания, кризисы, эмоциональная лабильность, завышенные требования от администрации учреждения приводят к психофизиологической неспособности работать с детьми.

Поведенческий уровень:

Следует обратить внимание на низкую коммуникативную компетентность специалиста, несформированность диалогической и альтруистической поведенческих стратегий, а также неблагоприятный социально-психологический микроклимат в коллективе. Часто разочарование в профессии, обесценивание профессиональной деятельности, потеря смысловой значимости в профессии ведут к развитию синдрома эмоционального выгорания и деструкции личности преподавателя [3, с. 28].

«Профилактика синдрома эмоционального выгорания специалистов»

Риск возникновения «эмоционального выгорания» личности специалиста в социальной работе может увеличиваться в следующих случаях:

- монотонности работы, особенно если ее смысл кажется сомнительным;
- вкладывания в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки;
- строгой регламентации времени работы, особенно при нереальных сроках ее исполнения;
- работы с «немотивированными» клиентами, постоянно сопротивляющимися усилиям помочь им, и незначительными, трудно ощутимыми результатами такой работы;
- напряженности и конфликтности в профессиональной среде, недостаточной поддержки со стороны коллег и их излишнего критицизма;
- нехватки условий для самовыражения личности на работе, когда не поощряются, а подавляются экспериментирование и инновации;
- работы без возможности дальнейшего обучения и профессионального совершенствования;
- неразрешенных личностных конфликтов специалиста;

-неудовлетворенности профессией, которая основана на осознании неправильности ее выбора, несоответствия своих способностей требованиям профессии, результативности своего труда и т.д. [4, с. 22].

Внешние и внутренние условия профессионального «выгорания»

Личностный фактор. Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства. Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он достаточно неуязвим по отношению к эмоциональному выгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее. Его развитию способствуют также неудовлетворенность человека своим профессиональным ростом, излишняя зависимость от мнения окружающих и недостаток автономности, самостоятельности.

Ролевой фактор. Исследования показали, что на развитие «выгорания» существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность (Х. Кюйнарпуу), а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует объединение усилий, но при этом присутствует конкуренция (К. Кондо). А вот слаженная, согласованная коллективная работа в ситуации распределенной ответственности как бы предохраняет работника от развития синдрома эмоционального сгорания, несмотря на то, что рабочая нагрузка может быть существенно выше.

Организационный фактор: на развитие «выгорания» влияют часы работы, но не любые, но неопределенные (так называемые четко определенные функциональные обязанности) или работа, которая не оценивается должным образом. В то же время стиль руководства, критикуемый не раз, отрицательно сказался, в котором «босс» не позволяет работнику проявлять независимость и тем самым лишает его чувства ответственности за его работу и осознание важности, важность работы [17, с. 89].

Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания, во-первых, это следующие индивидуально-личностные особенности:

- хорошее здоровье, сознательная и целенаправленная забота о своем физическом состоянии (к примеру, занятия спортом и поддержка здорового образа жизни);

- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях;

- Во-вторых, выгорание избегают люди с опытом успешного преодоления профессионального стресса; способные конструктивно меняться в стрессовых условиях.

- В-третьих, отличительная черта таких людей является способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей, и жизни вообще.

Нервное (тревожное) напряжение служит вестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Стресс является динамическим, что вызвано изнурительным постоянством или усилением психотравматических факторов. Тревожное напряжение включает в себя несколько симптомов. Исследователи эмоционального выгорания рассматривают, как человек развивает механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на выбранные психотравматические эффекты. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип профессионального поведения. Это позволяет дозировать свои эмоции, экономить запасы энергии. В то же время профессиональная деформация личности обязательно формируется. Среди основных причин этого явления называются личные характеристики [2, с. 119].

На развитие данного синдрома влияют некоторые факторы. К внешним факторам относят хроническую напряжённую психоэмоциональную работу, связанную с интенсивным общением и эмоциями, завышенные нормы контингента, нечёткую организацию и планирование деятельности, повышенную ответственность за исполняемые функции, психологически некомфортную атмосферу профессиональной деятельности, психологически трудный контингент. В результате воздействия данного фактора человек прибегает к экономии эмоциональных ресурсов, т.е. к эмоциональному игнорированию конфликтных ситуаций. К внутренним факторам относят склонность к эмоциональной ригидности. Эмоциональное выгорание возникает быстрее у тех, кто более сдержан. Каждая напряжённая ситуация в профессиональной деятельности оставляет у таких людей глубокий след в душе, вызывает интенсивное сопереживание, бессонницу. Постепенно эмоциональные ресурсы истощаются и возникает необходимость беречь их, прибегая к механизмам психологической защиты. У людей импульсивных, эмоционально гибких, отзывчивых развитие симптомов выгорания проходит медленнее.

Синдром выгорания относится к числу феноменов деформации и является неблагоприятной реакцией на рабочие стрессы, включающей в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. Деятельность преподавателя буквально полна факторов, которые вызывают профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, чрезвычайно высокую ответственность, высокие профессиональные требования, необходимость всегда быть в форме. Но для поддержания соответствующего образа должен иметь внутренние ресурсы, помогающие преодолеть негативные последствия стрессовых ситуаций. Под ресурсами понимаются внутренние и внешние резервы, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях. Синдром эмоционального выгорания является синдромом, который развивается на фоне хронического стресса и приводит к истощению эмоциональных, личных и психофизических ресурсов. Это происходит в результате внутреннего

накопления отрицательных эмоций без соответствующего разряда или освобождения от них. На развитие синдрома влияют следующие факторы:

1. Постоянное эмоциональное погружение в рабочий процесс в течение дня, невозможность «переключиться», отвлечься, необходимость постоянно быть в контакте с детьми, родителями и коллегами.

2. Высокое эмоциональное напряжение и внутренний контроль, необходимость удерживать свои негативные эмоциональные реакции, установление и поддержание контакта с семьями, в том числе, с «трудными».

3. Повышенная психологическая и юридическая ответственность за жизнь, здоровье и благополучие учащихся.

4. Частые изменения в стандартах, условиях труда и методических предписаниях в области дошкольного образования – это создает ощущение нестабильности, предъявляет новые требования, например, заполнение большого количества отчетов и прочей документации [6, с. 207].

На развитие эмоционального выгорания влияет ограниченная способность обращаться к такому ресурсу, как помощь коллег и профессионального сообщества. Источники профилактики синдрома эмоционального выгорания лежат в позитивном и ответственном отношении не только к их профессии, но и к самим себе, к их собственной личности и жизни. Важным условием профилактической работы с дошкольными педагогами является комплексный и системный подход, направленный на предупреждение синдрома эмоционального выгорания и поддержание психологического здоровья.

Основные этапы программы психологической профилактики синдрома эмоционального выгорания: теоретический – формирование знаний о профессиональном выгорании, его симптомах, факторах и предпосылках возникновения с помощью бесед, лекций, семинаров, информационных справок:

Диагностический – выявление группы риска, мониторинг результатов профилактических мероприятий;

Практический – проведение тренингов, семинаров, круглых столов, формирование личных ресурсов стрессоустойчивости с помощью индивидуальных консультаций и применения различных практик. При эффективной организованной профилактической работе повышается уровень осведомленности о личных переживаниях, мыслях, действиях, а также о признании важности и ценности собственной педагогической деятельности.

Синдром эмоционального выгорания развивается постепенно. Он проходит три этапа, три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:

Первая стадия начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний. Специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но. скучно и пусто на душе исчезают положительные эмоции. Появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи.

Возникает состояние тревожности, неудовлетворенности. Возвращаясь домой, всё чаще хочется сказать: «Ну, не лезьте ко мне, оставьте в покое!»

На второй стадии возникают недоразумения с учащимися. Профессионал начинает с круга своих коллег с презрением говорить о некоторых из них. Постепенно враждебность проявляется в присутствии воспитанников. Подобное поведение профессионала специалиста – это не осознаваемое им самим проявление самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень.

На третьей стадии притупляются представления о ценностях жизни. Эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни.

1.2 Специалист коррекционного центра как субъект эмоционального выгорания

В процессе выполнения работы человек испытывает физические и нервно-психические нагрузки, величина которых может быть различной в разных видах деятельности. При небольших нагрузках, действующих постоянно, или значительных разовых нагрузках бессознательно включаются естественные механизмы регуляции, и организм справляется с последствиями этих нагрузок сам, бессознательного участия человека. На основе параметров был психологический специалиста. Специалист и честен собой, клиентами и , он чувствует другого , умеет контакт с учеником. специалист , то есть проявлять жесткость или в зависимости от . Он умеет задавать форме вопросы, может эмоциональная показать свою сторону компетентность в преподаваемом многом предмете, устанавливает воздействовать четкие процедуры депрессивного проверки знаний мнению учеников, при этом этого демонстрируя желание эмпатии помочь учащимся наличие. Любит, и экспериментировать, новые и методы . Хорошему специалисту свойственно восприятие себя, клиентов, коллег.

качества, для эффективной , следующие:

- Принятие изменений, признания и уважения каждого ученика в качестве человека.

- Благоприятное отношение психоэмоционального состояния.

- Позитивное .

- Ориентированная на человека сторона обучения, гибкость, спонтанность поведения.

- Ответственность [3, с. 96].

Психологическая структура несоответствия деятельности высокообразованного специалиста включает в себя следующие компоненты стиля:

Организационный уровень:

Проектировочные , заключающиеся в своего , в предвидении затруднений со учащихся при данного , в нахождении подходов и методических , необходимых для трудностей , в определении рациональных деятельности , способствующих овладению , умениями и , в умении свою , исходя из учащихся на , в выборе материала по курсу, в подхода при учащихся.

умения - это :

- осуществлять планирование , тактических и задач и решения;
- возможные решения педагогических в течение образовательного , на которое планирование;
- результаты, необходимо к окончанию той или иной ;
- научить ставить и цели работы;
- цель работы, ее достижение, возможные ;
- проектировать учебного ;
- проектировать педагогическую [35, с. 71].

Конструктивный деятельности включает: и разработку содержания ; проектирование учащегося, в которой информация быть ; проектирование будущей и поведения для взаимодействия с . В связи с преподаватель уметь: материал для , выделить понятия и в нем, найти соотношение и теоретического на данном , планировать переходы от этапа к другому, теоретический от легкого к сложному, выводы по теме и переход к , композиционно занятия, не друг на и др.

Конструктивные - это умения:

- и структурировать во вновь учебные ;
- выбирать и композиционно персонализировать содержание такой образовательной и образовательной ситуационной информации о предстоящем состоянии занятости;
- разные построения в условиях предписаний, средств , определенного , в течение должна решения задача, формы , методы и обучения;
- новые технологии , осуществлять за учебной учащихся [4, с. 51].

компонент в себя информации в ее сообщения и организацию видов учащихся образом, результаты целям системы собственной и поведения в взаимодействия с . Взаимодействие объединение, членов группы и на группу , обеспечивающего эту . Интеграция организаторской , направленной на , контроль, индивидуальной и т.д.

В связи с стороной специалист уметь свое , индивидуальную учащихся, деятельность , осуществлять с учащимися в работе и т.д.

Организаторские - это навыки: организовать внутреннюю группу и индивидуальную дальнейшую работу учащихся, устранив все негативные факторы; организовывать и проводить учебные , дискуссии, ; управлять состоянием на учебных ; диагностировать возможности и познавательной ;

оценивать учебной, соответствие уровня; организовывать учебного согласно требованиям и возможностям воспитанника; осуществлять учебной [8, с. 25].

Коммуникативный, характеризующийся в коллективе, в двух:

- взаимоотношения по (специалист -),
 - взаимоотношения по (руководитель системы - это по деятельности).
- умения - это:

-строить учащихся и в зависимости от, содержания, организации, обучения;

- воздействовать на в ходе изложения материала;
- доброжелательные взаимоотношения с клиентами;
- вырабатывать мнение о выборе, поведения;
- мотивировать участников, определять процесс предстоящей деятельности.

компонент своеобразным всех. Он включает в изучение и особенностей и результатов деятельности, и анализ и способности на других с учетом их и типологических.

Гностические специалиста - это:

- извлекать новые из различных, из исследования деятельности;
- самостоятельно работать с источниками;
- выделять, существенное при и структурировании материала и его;
- анализировать ситуации;
- добывать знания, для их продуктивного, анализировать и результаты, искомый и реальный;
- логически рассуждать и логические;
- осуществлять, эвристическую;
- изучать, и внедрять опыт [15, с. 116].

Таким образом, специалист должен быть формой выдающейся личности, умело обладая почти искусством командной коммуникации, убеждения, уметь быть в центре внимания, имеют острую язык, необыкновенный ум и прочную индивидуальную эрудицию, чтобы проектировать сферы жизни, обучения и знаний. Любые навыки специалиста, работающие эмоционально, прежде всего с людьми, он обязан знать все тонкости индивидуальной «работы человека» и владеть обширными знаниями гуманитарной сферы, а так же социальными исследованиями. опыт подскажет удивительно владения общения и авторитетной на оппонента, на группы. это актуально, в качестве являются.

Все люди не, у каждого собственные. Правда, не все осознают недостатки, искать своих в других -, в обстоятельствах или прогнозах. И, тем не, профессиональные, эффективные - это люди, осознающие личностные и недостатки, их, они стараются использовать достоинства и к минимуму своих [23, с. 102].

Н.И. Болдырев подчеркнул поддержку приоритетных качеств личности стильного личного лидера: идеологическое восприятие, моральную и гражданскую вероятность зрелости, социальную критическую деятельность,

энтузиазм по отношению к семейной профессии, любовь к детям, гуманное, заботливое отношение к ним, коммуникативные умения должны быть в арсенале у специалиста. Дружеская эмоциональная позиция, вежливость в общении с самим собой, психологическая совместимость невербального с другим, если члены преподавательского состава и другая регулярная, необходимая причина идеального специалиста симптом [7, с. 209].

Для выполнения многообразия преподавателю, по Н.И. Болдырева, следующие :

- устанавливать контакты с школы, с , общественностью (общения, по представлениям, к коммуникативным);

- умения и ;

- умение , выразительно, излагать мысли (по представлениям - и речевые);

- убедить, к себе, своим (по сегодняшним - дидактические,).

Для реализации умений создать эмоциональный , обеспечить характер , труда.

Важная стандартизация роли классов Н.И. Болдырева приписывала качества для установления личностей, которые, помимо приоритета, имели даже хорошее выгорание, чтобы иметь в этой области: такт, лидер выдержек, самоконтроль, наблюдательная сторона, искренность, находчивость знаний, твердость, согласованность высоко в словах и действиях, точность, внешняя первая чистота [33, с. 54].

Специалисту важно основы и методики ,

- уметь с родителями ();

- планировать и воспитательную ;

- отбирать на диагностики (групп), личностей виды ; правильно и оценивать воспитания; и организовывать ;

- осуществлять и помощь в поручений [11, с. 45].

Итак, считают, что предпосылками для , чтобы специалистом, те, кто понимает, что собой преподавателей (трудно до работы в , центре, гимназии и т.д или до педагогической); имеет (способности), становлению профессионала; интерес к (косвенно может в педагогической); имеет направленность (в , до поступления в учебное работал в или учился в классе,); проявляет к нравственным (что добро и зло, жизни и т. д.).

выделить психологическую качеств . Комплексный к оценке здоровья позволяет следующую психических : свойства ; психические ; психические . Специфические особенности преподавателей: , активность; ответственность; мышления, ; организаторские ; нравственно - характеристики; факторы; сферу; сферу; характер; характеристики. К факторам преподавателя социально - положение (его в обществе и).

Таким , обобщая , приведенный в главе, констатировать, что по многих , с одной , профессия в сфере «человек-человек» причисляется к « риска» по выгоранию. С стороны, в ряду профессий, содержание составляет

взаимодействие, а полному потенциала специалиста способствует те коммуникативные и важные качества, которые деформации в эмоционального . При этом, на то, что одной из составляющих выгорания, с эмоциональным и неудовлетворенностью деятельностью, обезличивание отношений, мало , в которых бы те личностные выгорания, входят в качеств, эффективность .

1.3 Особенности эмоционального выгорания специалистов центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями

Первоначальные исследования этого явления были в основном описательными и эпизодическими. Но в 1981 году Маслач, один из ведущих экспертов в изучении «эмоционального выгорания», подробно описал явление как особое состояние, в том числе чувство эмоционального истощения; симптомы дегуманизации, деперсонализации, негативное самовосприятие и профессиональное самовосприятие, потеря профессиональных навыков [16, с. 118].

В 1983 г. Е. Махер в своем обзоре обобщает перечень симптомов «эмоционального сгорания»:

- усталость;
- утомление;
- истощение;
- психоматические недомогания;
- бессонница;
- негативное отношение к клиентам;
- негативное отношение к самой работе;
- скудность репертуара действий;
- злоупотребление химическими веществами: табаком, кофе, алкоголем, наркотиками;
- отсутствие аппетита или, наоборот, переедание;
- негативная «Я-концепция»;
- агрессивные чувства (раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, взволнованность до перевозбуждения, гнев);
- упадническое настроение и связанные с ним эмоции (цинизм, пессимизм, чувство безнадежности, апатия, депрессия, ощущение бессмысленности);
- переживание чувства вины [17, с. 44].

В 1982 г. С. Маслач выделила в качестве важных характеристик личности, подверженной синдрому, следующие:

- индивидуальный предел возможностей эмоционального «Я» противостоять истощению, «сгоранию» на основе самосохранения;

- внутренний психологический опыт, включающий, установки, мотивы, ожидания, негативный индивидуальный опыт;

- дистресс, дискомфорт, дисфункции или их последствия.

Основными признаками синдрома «эмоционального выгорания» являются:

- ощущение эмоционального истощения;

- наличие негативных чувств по отношению к клиентам;

- заниженная самооценка.

Эти признаки синдрома отмечают большинство изучавших и наблюдавших его проявления.

После того, как ученые определили суть, основные признаки эмоционального выгорания, и это явление стало общепринятым, естественно возникает вопрос об идентификации и классификации фактов, которые препятствуют развитию этого заболевания или способствуют ему.

При изучении личностного фактора некоторые исследователи принимали во внимание следующие показатели: возраст, пол, семейное положение, стаж, уровень образования, стаж данной работы, социальное положение [43, с. 126].

Однако выяснилось, что они не связаны с уровнем «эмоционального сгорания». Некоторые исследователи уделяли особое внимание связи между мотивацией и «выгоранием», в частности, такие как мотивы рабочей деятельности, удовлетворенность заработной платой, чувство собственного достоинства на рабочем месте, профессиональное продвижение, независимость и уровень контроля со стороны руководства и других [19, с. 240].

Прямой связи между синдромом «выгорания» с уровнем заработной платы не было обнаружено. Вместе с тем, неудовлетворенность профессиональным ростом и установкой на поддержку (благожелательность) оказались более связанными с развитием синдрома «сгорания».

Существует также мнение, что люди с определенными чертами личности (тревожные, чувствительные, эмпатичные, склонные к интроверсии, имеющие гуманистическую жизненную установку, склонные отождествляться с другими) больше подвержены этому синдрому.

Х. Фрейденбергер характеризует подверженных синдрому «сгорания», как сочувствующих, гуманных, мягких, ориентированных на альтруизм, но при этом неустойчивых, интравертированных, одержимых навязчивыми идеями (фанатичных), пламенных и легко солидаризирующихся [20, с. 9].

К. Махер относит к категории людей с низким уровнем эмпатией и склонных к авторитаризму.

Существуют разные точки зрения относительно влияния личных качеств, но нельзя отрицать, что личные качества людей, работающих в социальной сфере, играют важную роль в противодействии синдрому «выгорания».

Психологи говорят о том, что к «эмоциональному выгоранию» быстрее приводит позиция, при которой верят и следуют некоторым пунктам:

- мне нельзя ошибаться;

- я должен быть сдержанным;
- я обязан быть непредвзятым;
- я обязан быть идеальным [21, с. 112].

Существует ряд состояний, при которых его мотивационный потенциал резко сокращается. Итак, с монотонностью жизни, умственной насыщенностью, усталостью, желанием делать работу исчезает; к которому в начале был положительный мотив. Но состояние депрессии, которое происходит у людей, особенно сильное и длительное время для снижения мотивационного потенциала. Чувство тревоги и депрессии также является симптомом «эмоционального выгорания». Депрессия (от латинского депрессия-подавления) - это аффективное состояние, характеризующееся негативным эмоциональным фоном (депрессия, тоска, отчаяние) из-за неприятных, тяжелых событий в жизни человека или его близких. Существует чувство беспомощности по поводу трудностей жизни, неуверенности, в сочетании с чувством безнадежности. Сила потребностей резко уменьшается, что ведет к пассивному поведению.

В то же время при утомлении, тревоге у людей возникают навязчивые состояния (внезапно появляющиеся в сознании тяжелые мысли, представления или побуждения к действию), при которых мотивационный потенциал резко увеличивается. Больше влияние на снижение мотивационного потенциала оказывает «эмоциональное выгорание» [23, с. 114]

К профессиональному стрессу относят:

- вхождение в профессиональную среду;
- ситуацию нововведений и конфликтов в этой сфере;
- ситуации изменения требований к профессии, внутренних кризисов;
- ситуации, связанные с профессиональным ростом, с карьерой и др.

Таким образом, ситуация с инновациями и конфликтами в профессиональной сфере может способствовать возникновению таких стрессовых проявлений в человеке, как (беспомощность, конфликт, напряжение, снижение эффективности, а также уровень самокритики). Одним из показателей синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности является состояние психической напряженности, вызванные конфликтами, трудностями в решении сложных проблем, приводящим к ощущениям дискомфорта, тревоги, фрустрации, пессимистическое состояние [25, с. 73]. Существуют различные научные подходы к определению сущности и видов психической напряженности. Некоторые ученые различают два вида состояний: напряжение, вызывает положительный, мобилизующий эффект напряженности, которая характеризуется психических и двигательных функций вплоть до дезинтеграции личности. Другие различают эмоциональный стресс как нормальное состояние и эмоциональное напряжение как предпатологическое состояние.

Исследователи также пытались сформулировать представление о том, какие особенности людей способствуют развитию выгорания. По мнению

некоторых зарубежных исследователей, развитие «выгорания» более вероятно у людей с меньшей степенью взрослой жизни, более импульсивными и нетерпеливыми, без семьи, но нуждающихся в тех, кто мог их поддержать или одобрить, имея цели и претензии, которые не полностью соответствуют действительности. Это также дополняется признаком того, что с возрастом вероятность развития выгорания уменьшается, то есть он более восприимчив к новым работникам, людям младшего возраста [35, с. 73].

Эксперты в области выгорания согласны с тем, что развитие «выгорание» не ограничивается профессиональной сферой, и ее последствия начинают ощущаться в личной жизни человека, его взаимодействии с другими людьми, в других ситуациях его бытия. Болезненное разочарование в работе как способе приобретения смысла рисует всю жизненную ситуацию.

В.В. Бойко рассматривает «выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» негативно сказывается на исполнении профессиональной деятельности [27, с. 135]

Выводы по первой главе

В результате проведенного теоретического анализа можно сделать следующие выводы:

1. Эмоциональное выгорание - это комплекс особых психических проблем, возникающих у человека в связи с его профессиональной деятельностью. Эмоциональное выгорание - это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и сокращения личных достижений, который может возникнуть среди специалистов, занимающихся различными видами профессий помощи.

2. Специалист центра коррекционной помощи - это человек, занимающийся преподавательской и воспитательной работой. Основными профессиональными качествами специалиста являются: профессионализм, компетентность, дизайн и гностические навыки, коммуникативные и организационные наклонности, личные качества, эмпатия, стресс-устойчивость и т. д.

Профессиональная деятельность специалиста относится к категории одной из духовно опасных профессий - ответственность за детей, психологическая сложность работы с современными детьми и подростками,

стресс на работе и эмоциональная напряженность и перегрузка специалиста приводят к развитию эмоционального выгорания в специалистов педагогических специальностей. Необходимость профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у специалиста очевидна [48, с. 98].

Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания специалистов центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями.

2.1 База и методы исследования

Исследование проводилось на базе центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями «Мой особый ребенок», в исследовании принимали участие специалисты коррекционного центра, в количестве 30 человек. Их социально-демографические характеристики представлены в Таблице 1.1.

Таблица 1.1

Социально-демографические Характеристики		Количество человек
Возраст	от 25 до 35 лет	15
	от 36 до 45 лет	2
	от 46 и более	13
Стаж работы	от 0 до 9 лет	15
	от 10 до 20 лет	7
	от 21 года и более	8
Должность	Администратор	4
	Дефектолог	7
		7
	Логопед	
	Методист	1
	Психолог	10
	Зам. Директора	1

Исследование осуществлялось в несколько этапов:

На первом этапе исследования были выявлены социально-демографические характеристики испытуемых (Возраст, стаж работы, должность).

На втором этапе исследования уровень синдрома эмоционального выгорания и основные симптомы эмоционального выгорания среди субъектов в процессе выполнения профессиональной деятельности.

На третьем этапе исследования было определено психоэмоциональное состояние испытуемых.

В исследовании применялись следующие методики:

1. Анкета.
2. Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания».
3. Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек».

Анкета нацелена на выявление социально-демографических характеристик (пол, возраст, образование), а также определить уровень удовлетворенности своей работы, уровень удовлетворенности различных сторон работы.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко при условии детальной картины синдрома эмоционального выгорания.

Она является личной, предназначенной для диагностики такого психологического явления, как «эмоциональный синдром выгорания», который возникает у человека в процессе выполнения различных работ, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стрессовых факторов. Разработан В.В. Бойко. По мнению автора, эмоциональное выгорание - это механизм психологической защиты, разработанный индивидуумом в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на выбранные психотравматические эффекты. «Выгорание» отчасти является функциональным стереотипом, поскольку он позволяет человеку дозировать и экономить энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение». Для каждой из этих фаз определены основные симптомы «выгорания», разработана методология количественной оценки их степени тяжести. Ниже приведен список симптомов, обнаруженных на разных этапах развития «эмоционального выгорания»

«Напряжение»:

- переживание психотравмирующих обстоятельств;
- неудовлетворенность собой;
- «загнанность в клетку»;
- Тревога и депрессия.

«Резистенция»:

- неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- расширение сферы экономии эмоций;
- редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение»:

- эмоциональный дефицит;
- эмоциональная отстраненность;

- личностная отстраненность (деперсонализация);
- психосоматические и психовегетативные нарушения [41, с. 107].

3. Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек—человек».

Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам: «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности. Например, некоторую степень эмоционального истощения можно считать нормальным возрастным изменением, а определенный уровень деперсонализации – необходимый механизм психологической защиты для целого ряда социальных (или коммуникативных) профессий в процессе профессиональной адаптации. Данная методика подтвердила картину синдрома эмоционального выгорания.

2.2 Результаты эмпирического анализа

«Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко

На данном этапе исследования с помощью методики «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко были выявлены: уровень сформированности синдрома эмоционального выгорания и ведущие симптомы эмоционального выгорания у специалистов коррекционного центра в процессе выполнения профессиональной деятельности. Предварительно были выделены три группы испытуемых (по возрасту 0-9; 10-20; 21 и выше) по стажу. Результаты исследования по методике «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко представлены в Таблице 1. 1

Результаты исследования по методике. «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Результаты исследования свидетельствуют о том, что существуют доминирующие симптомы, сопровождающие каждую из фаз синдрома эмоционального выгорания:

Результаты исследования по методике

«Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек»

Таблица 1.2

Фаза эмоционального выгорания	Симптомы эмоционального выгорания	Сформировавшаяся эмоциональное выгорание (от 16)			Формирующееся эмоциональное выгорание (10-15)			Отсутствие эмоционального выгорания до (9)		
		0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+
Напряжение	Переживание психотравмирующих обстоятельств		16	21,875	12,3					
	Неудовлетворённость собой			20		13,14		7,26		
	Загнанность в клетку					10,71	12,5	7,87		
	Тревога и депрессия						12,25	5,67	8,86	
Резистенция	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование		19,29	16,5	12,06					
	Эмоционально-нравственная дезориентация			18,125	12,27	11,28				
	Расширение сферы экономики эмоций			21,625	9,13	13,14				

	Редукция профессиональных обязанностей		18,7 1	20	13, 93					
--	--	--	-----------	----	-----------	--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 1.2

Фаза эмоционального выгорания	Симптомы эмоционального выгорания	Сформировавшаяся эмоциональное Выгорание (от 16)			Формирующееся эмоциональное выгорание (10-15)			Отсутствие эмоционального выгорания до (9)		
		0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+
Истощение	Эмоциональный дефицит		20,29	20,5	11,73					
	Эмоциональная отстранённость			16	10,13	11,43				
	Личностная отстранённость (деперсонализация)			21,125	13,53	15,43				
	Психосоматические и психовегетативные нарушения					11,43	12,375	8,2		

Результаты исследования свидетельствуют о том, что существуют доминирующие симптомы, сопровождающие каждую из фаз синдрома эмоционального выгорания:

В группе со стажем от 0 до 9 лет,

В фазе напряжения: наиболее выражен симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств» (12,3), который проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Фаза демонстрирует

собой ответную реакцию на факторы, способствующие формированию эмоционального выгорания. Симптом в стадии формирования. Фаза не сформировалась (33,13).

В фазе резистенции: доминирующим симптомом является «Редукция профессиональных обязанностей» (13,93), который проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Фаза представляет собой приёмы психологической защиты. Симптом в стадии формирования. Фаза в стадии формирования (46).

В фазе истощения: ведущими симптомами являются «Личностная отстранённость (деперсонализация)» (13,53), которая проявляется прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Фаза отражает состояние нервной системы. Симптом в стадии формирования. Фаза в стадии формирования (43,07).

1. В группе со стажем от 10 до 20 лет.

В фазе напряжения: доминирующим симптомом является «переживание психотравмирующих обстоятельств» (16), который проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Фаза демонстрирует собой ответную реакцию на факторы, способствующие формированию эмоционального выгорания. Симптом сформирован. Фаза в стадии формирования (47,29).

В фазе резистенции: доминирующими симптомами является «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» (19,29), которое ведёт к тому, что профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, и «Редукция профессиональных обязанностей» (18,71), который проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Фаза представляет собой приёмы психологической защиты; симптомы в фазе формирования. Симптомы сформированы. Фаза сформирована (62).

В фазе истощения: ведущим симптомом является «Эмоциональный дефицит» (20,29), который проявляется в том, что у профессионала складывается ощущение, что он эмоционально уже не может помогать субъектам своей деятельности. Симптом сформирован. Фаза сформирована. Фаза в стадии формирования (58,86).

2. В группе со стажем от 21 и больше.

В фазе напряжения: наиболее выражен симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств» (21,875), который проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Фаза демонстрирует собой ответную реакцию на факторы, способствующие формированию эмоционального выгорания. Симптом сформирован. Фаза сформировалась (67,125).

В фазе резистенции: доминирующим симптомом является «Расширение сферы экономии эмоций» (21,625), которая является формой защиты, осуществляемой в непрофессиональной области, Фаза представляющее собой приём психологической защиты. Симптом сформирован. Фаза сформирована (76,25).

В фазе истощения: ведущими симптомами являются «Личностная отстранённость (деперсонализация)» (21,125), которая проявляется прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Фаза отражает состояние нервной системы. Симптом сформирован. Фаза сформирована (70,125).

Средний уровень выгорания:

«Резистенция» - 57 фаза в стадии формирования;

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

«Истощение» - 53 фаза в стадии формирования;

Характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности.

«Напряжение» - 45 фаза в стадии формирования;

Служит предвестником формирования эмоционального выгорания. Имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих фактов.

Средние показатели исследования по методике. «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко (представлены на Рисунке 1)

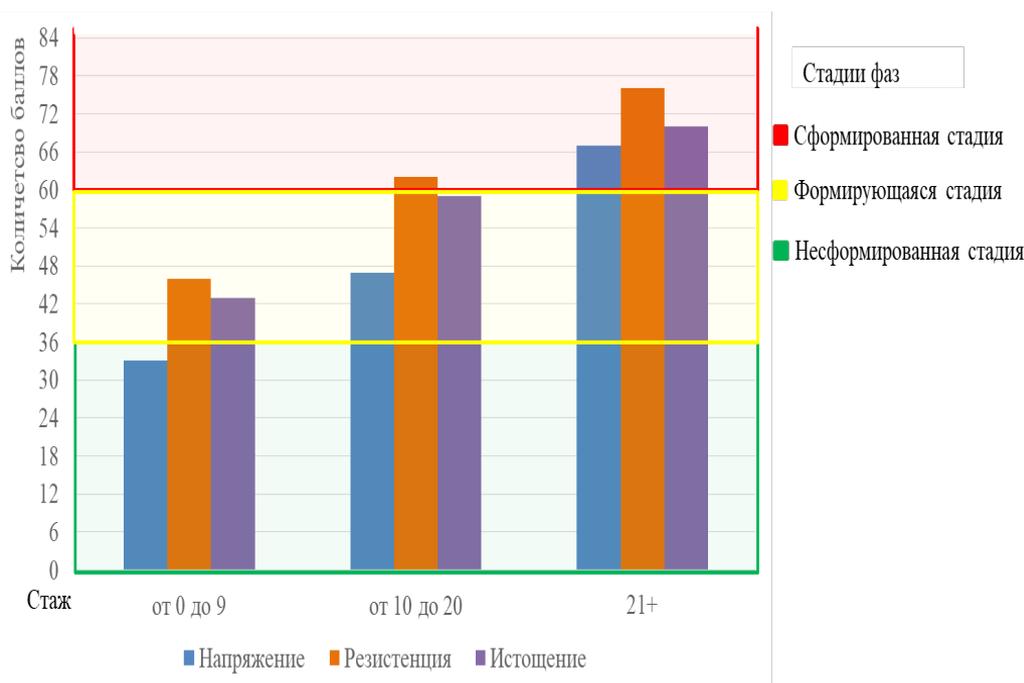


Рисунок 1 – средние показатели исследования по методике «диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Из методики измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек».

Выяснилось, что на данном этапе исследования с помощью методики «измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек—человек» подтвердила картину синдрома эмоционального выгорания. (были выявлены уровень сформированности синдрома эмоционального выгорания и ведущие симптомы эмоционального выгорания у специалистов коррекционного центра в процессе выполнения профессиональной деятельности.

были выделены три группы испытуемых (по возрасту 0-9; 10-20; 21 и выше) по стажу. Результаты исследования по методике «измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек—человек» подтвердила картину синдрома эмоционального выгорания. (представлены в таблице 1.3), интегральный уровень выгорания (Представлен в таблице 1.4)

Результаты исследования по методике.

Диагностика выгорания в системе «человек-человек» Н.Е. Водопьянова

Таблица 1.3

Симптомы	Степень
----------	---------

эмоционального выгорания	Низкая 1			Средний 2			Высокая 3			Крайняя 4		
	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+
Эмоциональное истощение				1,66	2,42	2,37						
Деперсонализация				2,46				3,42				3,75
Редукция личных достижений							2,53	2,85	3,12			

Таблица 1.4

Интегральный показатель	Степень											
	Низкая (3-4)			Средний (5-6)			Высокая (7-9)			Крайняя(10 и более)		
	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+	0-9	10-20	21+
Эмоциональное истощение							6,53	7,28	9			

Средние результаты исследования по методике «измерения психического выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек—человек» подтвердила картину синдрома эмоционального выгорания. (Представлены на рисунке 2)

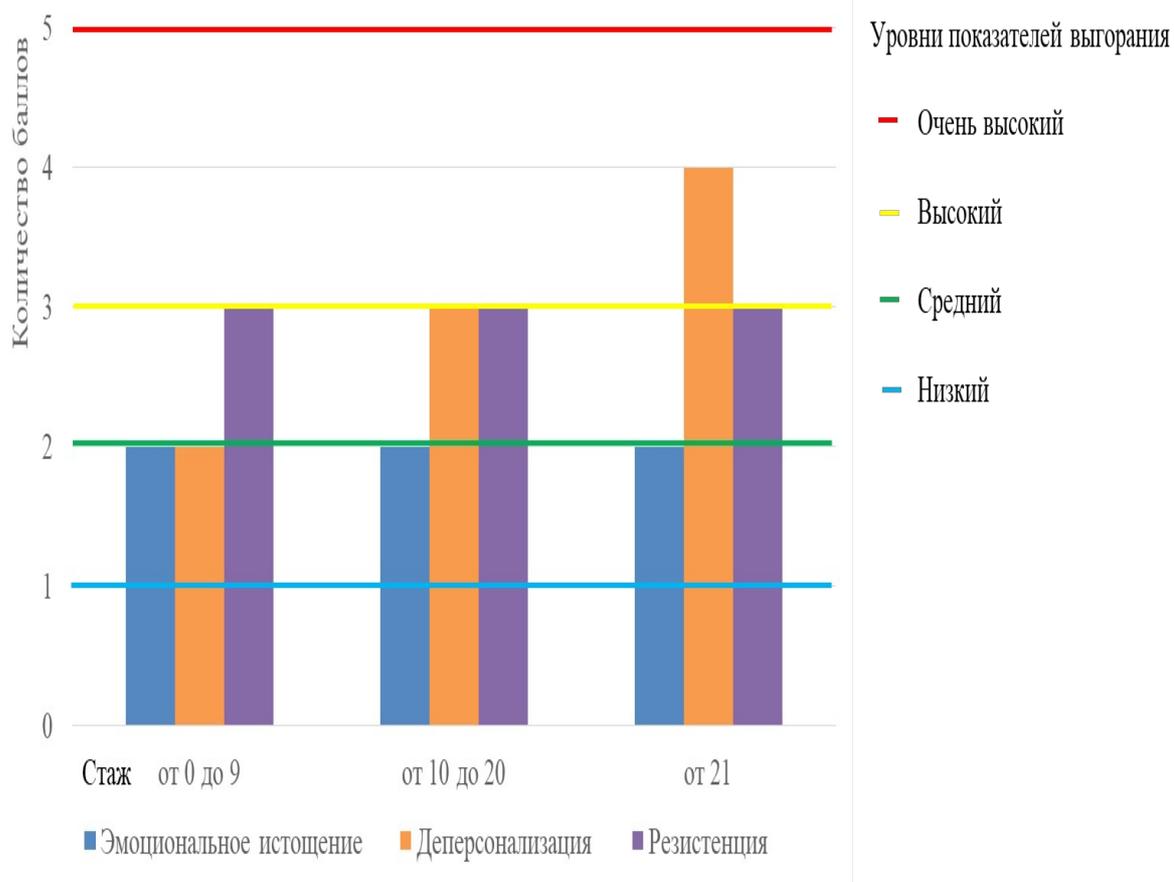


Рисунок 2 – средние результаты исследования по методике «измерения психического выгорания»

Результаты исследования свидетельствуют о том, что существуют доминирующие симптомы, сопровождающие каждую из фаз синдрома эмоционального выгорания:

1. В группе со стажем от 0 до 9 лет,

Наиболее выражен симптом «редукция личных достижений» (2,533) Редукция профессиональных достижений (характеризуется как снижение чувства собственной компетентности и продуктивности. Оно обусловлено невозможностью справиться с требованиями на работе, и может обостряться отсутствием социальной поддержки и возможностей профессионального развития. Человек ощущает невозможность справляться с задачами и считает, что его преследуют провалы на работе. Данный компонент можно назвать самооценочным компонентом выгорания.

К. Масляч считает, что включение двух компонентов (отношение к другим - деперсонализация и отношение к себе - сокращение профессиональных достижений), концепция индивидуальной реакции на стресс расширяется, а концепция выгорания становится шире, чем просто профессиональный стресс.

Интегральный показатель выгорания (6,533) высокий уровень.

2. В группе со стажем от 10 до 20 лет.

Симптомами синдрома эмоционального выгорания являются деперсонализация(3,428) понимается как негативная, циничная, чрезмерно отстраненная реакция (общение) с другими людьми. Возникает как ответ на эмоциональное истощение и, прежде всего, является защитной реакцией организма (своего рода эмоциональный буфер). Однако, существует риск перехода деперсонализации в дегуманизацию.

Интегральный показатель выгорания (7,285) высокий уровень.

В группе со стажем от 21 и больше.

Симптомами синдрома эмоционального выгорания является «деперсонализация» (3,75) крайняя степень

Интегральный показатель выгорания (9) высокий уровень

Существуют различные методики для диагностики синдрома эмоционального выгорания, к примеру анкета, при ее помощи мы выяснили, что средний результат удовлетворенности работой =3,093

по группам:

1) 0-9 лет средний результат удовлетворённостью работой является = 6,53, что говорит о высоком уровне удовлетворенности трудом

2) 10-20 лет. Средний результат удовлетворенности работой является = 5,71, что говорит о результатах выше нормы удовлетворенности трудом.

3) 21 и выше трудовой стаж-средний результат удовлетворенность трудом является = 5, что говорит о результатах выше нормы удовлетворенности трудом.

В связи с результатами, можно утверждать, что на эмоциональные выгорания не влияет уровень удовлетворенности работой, так как результаты выше нормы. А влияет трудовой стаж, подтверждаются результатами методик В.В. Бойко и Н.Е. Водопьяновой. Таким образом, чтобы предупредить развитие эмоционального выгорания, необходимо проводить профилактические мероприятия.

2.3 Профилактика эмоционального выгорания

Профилактика эмоционального выгорания является актуальным направлением психологической службы. Профилактика эмоционального выгорания представляет собой «совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок возникновения эмоционального выгорания. Очень важно осваивать техники управления сознанием, развивать умение переключаться с одного вида деятельности на другой, укреплять силу воли, а главное, не заикливаться на стереотипах, стандартах, шаблонах и действовать по ситуации, в реальном времени, исходя из непосредственных условий» [43, с. 134]. Те, кто помогают другим людям, обычно склонны отрицать свои психологические трудности [46, с. 51].

В современных условиях невозможно полностью исключить стресс, в том числе профессиональный. Но можно значительно снизить его разрушительное воздействие на здоровье трудящихся. Как избежать встречи с синдромом эмоционального «выгорания»:

- Будьте внимательны к себе: это поможет вам своевременно заметить первые симптомы усталости.

- Простите себя или, по крайней мере, постарайтесь угодить себе.

- Выбирайте дело самостоятельно: согласно вашим наклонностям и возможностям. Это позволит вам найти себя, поверить в себя.

- Не искать в работе счастья или спасения. Она не убежище, а сама деятельность, которая хороша сама по себе.

- Прекратите жить другими людьми, их жизнями. Живите, не вместо людей, а с ними.

- Найдите время для себя. Вы имеете право не только на работу, но и на личную жизнь

- Учитесь трезво осмысливать события каждого дня. Можно сделать традицией вечерний пересмотр событий.

- Если вам очень хочется кому-то помочь или сделать за него его работу, задайте себе вопрос: так ли уж ему это нужно? А может, он справится сам?

Профилактические мероприятия должны быть направлены на снятие действия развития стрессора: снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации, выравнивание негативного баланса между затрачиваемыми усилиями, получаемым вознаграждением. При появлении и развитии признаков СЭВ у кого-либо из специалистов представляется необходимым обратить внимание на улучшение планирование условий труда, решений (организационный), характер взаимоотношений в (межличностный), личностные и заболеваемость (уровень).

роль в с синдромом эмоционального выгорания принадлежит, всего, работнику. перечисленные рекомендации, не только предотвратят эмоционального выгорания, но и достичь степени его [28, с. 90].

- Определение краткосрочных целей и долгосрочных целей.

Это не только дает обобщенную форму обратной связи, указывающую на то, что человек находящийся в коллективе стоит на правильном пути, но также усиливает долгосрочную мотивации.

- Использование тайм-аутов.

Для обеспечения психического эмоционального и физического благополучия очень важно использовать тайм-ауты, то есть они позволяют отдохнуть от работы и других нагрузок. Иногда необходимо «бегство» от жизненных проблем и всегда необходимо получать удовольствие от жизни.

- Мастерство навыков.

Освоение навыков необходимых для психологического взаимодействия и рабочей нагрузки, а также релаксации, определение социальных целей и позитивная внутренняя речь, помогает уменьшить стрессовый уровень, который

человека ведет к выгоранию. Например, определение жесткости реальных целей помогает сбалансировать деятельности по оказанию профессиональной помощи и личную жизнь.

- Развитие профессиональных навыков и самосовершенствование.

Одним из важных пунктов защиты от эмоционального выгорания служит обмен информацией с другими, сотрудничество с коллективом. Специально для этого созданы различные повышения, всевозможные, неформальные и конференции, где люди, работающие в других сферах деятельности, и обмениваются опытом, а также есть возможность поговорить на темы, не связанные с профессиональной деятельностью.

- Избегание ненужного - это соревнование.

В жизни существует множество ситуаций, когда мы не можем справиться с усталостью. Слишком большое количество сил необходимо для мобилизации и достижения успеха. Усталость делает человека разочарованным, неспособным четко распределить своё время, что способствует возникновению эмоционального выгорания.

- Эмоциональное .

Человек должен анализировать свои чувства и делиться ими, тогда вероятность возникновения эмоционального выгорания и процесс его развития становится намного меньше. Поэтому специалистам в сложных рабочих ситуациях рекомендуется обмениваться мнениями и оказывать друг другу профессиональную поддержку. Если делится отрицательными с коллегами, то они найти для разумное для возникшей проблемы.

-Сохранение осведомленности о хороших физических упражнениях.

Между ухудшением физического и умственного состояния присутствует тесная взаимосвязь. Так для поддержания умственных способностей и сопротивления хроническому стрессу необходима поддержка хорошей физической формы с помощью физических упражнений, которые должны сопровождаться рационально подобранной диетой. Неправильное питание, злоупотребление алкоголем и табаком, а также чрезмерное увеличение массы тела усугубляют проявление эмоционального выгорания.

Чтобы избежать у специалиста эмоционального выгорания, необходимо выполнять следующие правила:

- равномерно распределять нагрузку;

- переключаться с одного трудового вида деятельности на физические нагрузки;

- не обращать внимание на типичные конфликты на работе;

- не пытаться быть и работать лучше всех [24, с. 10].

работа по эмоционального выгорания должна три основных .

Первое направление – направление на устранение негативного воздействия со стороны стрессовых факторов, возникающих из-за интенсивных действий, несоответствия навыков и требований. Помогут методы релаксации,

устранения напряжения и контроль физического и психического состояния, что усиливает стрессоустойчивость

Второе направление - развитие навыков словесного и невербального общения, которые помогут установить, благоприятные отношения с коллегами и управленческим контентом. Этому может способствовать проведение с сотрудниками групповых тренинговых занятий, что способствует развитию коммуникативных навыков.

направление - негативного ряда и личностных, способствующих СЭВ. работа по у сотрудников разрешать ситуации и конструктивные; способности поставленных и пересматривать ценностей и, препятствующих и личностному и др. Для этого быть разного тренинги, тренинги по уверенности в, самораскрытию, росту, к принятию и т.п [27, с. 133]

Одним из способов предотвращения выгорания является включение в обязанности психолога в учреждении работать с персоналом для предотвращения, выявления и исправления симптомов синдрома (вопросники, тренинги, беседы). Руководители учреждений могут нейтрализовать угрозу СЭВ различными видами деятельности (в рамках профессиональных обязанностей сотрудника).

В случае выгорания чаще всего используются групповые формы работы, среди которых можно упомянуть опрос. Во время обучения анализ эго-состояний человека (Заботливый Родитель, Критикующий Родитель, Взрослый, Естественный Ребенок, Адаптивный Ребенок), драйверного поведения и ранних детских решений. После обобщения информации каждому участнику предлагается определиться с его контрактом, вернуться к первоначальному.

Предотвращение выгорания - это надлежащая организация профессиональной деятельности. При найме сотрудника менеджер должен рассматривать его как ценный ресурс для выполнения задач организации. Особенности профессии, эмоциональная включенность и СЭВ требуют определенных условий организации. Это наличие наставничества, повышение квалификации. Индивидуальное консультирование по вопросам профессиональной деятельности (например, профориентация). Профессионалы, которые занимаются психотерапией, консультированием, должны иметь иные условия на работе, которые учитывали бы особенности профессии.

В профилактических целях может быть использовано адекватное информирование представителей коммуникативных профессий о ранних признаках выгорания и факторах риска. Могут использоваться основные приемы самовоздействия, формирования психической толерантности, позволяющие создать психологический образ, отличающийся дефензивностью. Многие из приемов могут быть использованы в профилактике СЭВ и для представителей других профессий.

Способы построения эффективного взаимоотношения с пациентом и повышения навыков дефензивности можно разделить на группы:

-самопознание и психофизическая тренировка;

- средства внутреннего настроя;
- межличностные средства [24, с. 8].

Самопознание складывается из изучения собственных типичных реакций на слова, поступки, ситуации, род деятельности, в том числе с использованием психологических тестов. Предполагается составление терапевтом реестра собственных типичных реакций.

Социально-психотерапевтическая атмосфера должна поддерживаться не только словами терапевта, но и его внутренним настроем. Средства внутреннего настроя используются с целью повышения дефензивности.

Данный вид приемов основан на моделировании конкретной ситуации с целью построения своего поведения в нужном направлении и формирования у собеседника нужной реакции, а именно той, которая необходима в подобной ситуации. Как известно, внутренний настрой обычно отражается в облике и поведении, хорошо распознается и читается окружающими. Поэтому бывает вполне достаточно только подумать о чем-то, как это находит внешнее воплощение в облике и поведении человека. И наоборот, человек, пытающийся скрыть что-то от окружающих, принужден прежде внутренне убедить себя и вообразить иную ситуацию, нежели та, что он скрывает [49, с. 57].

Работая в этом направлении, терапевт не только запоминает эти чувства и отношения, но и пытается представить, как они отражаются в поведении, внешности и взаимоотношениях. Затруднения в осуществлении эйдетических представлений или получении соответствующего эмоционального настроя при совершенстве эйдетических навыков восполняются использованием техник НЛП. К техническим средствам вхождения в образ относятся: эйдетические, невербальные самовнушения; использование приемов НЛП для успешного вхождения в роль; вербальное, мысленное проговаривание про себя необходимого настроя.

А. Лэнгле главным способом профилактики и уменьшения синдрома эмоционального выгорания считает глубинную работу, направленную на поиск основных проблемных зон и психических дефицитов пациента. Терапия по предупреждению эмоционального выгорания естественным образом начинаются с ситуативной разгрузки. В первую очередь необходимо применить меры, ориентированные на изменение поведения, целями которого будут делегирование и разделение ответственности, а так же постановка реальных целей. [26, с. 14].

А. Лэнгле, предложил, что типичные вопросы по предупреждению синдрома эмоционального выгорания, указывая при этом, что предупреждение эмоционального выгорания осуществляется через вопросы к себе: «Для чего я это делаю? Что мне это даёт? Даёт ли мне это также и что-то может быть, что-то, в чём я не так охотно готов признаться в этом самому себе? Нравится ли мне то, что я делаю? Мне нравится только результат или так же и процесс? Что я получаю от процесса? Охотно ли я вступаю в него? Захватит ли он меня? Хочу ли я посвятить этому жизнь – то ли это, ради чего я живу?» [26, с. 14].

Рекомендации по профилактике СЭВ у психотерапевтов следующие.

Утверждения для внутреннего настроя:

- не бояться допустить ошибку в работе;
- ставить достижимые психотерапевтические цели;
- избавиться от опасения быть обиженным родителями и учащимися;
- не принимать на свой счет выпады детей и родителей;
- сократить масштаб собственных и обсуждаемых переживаний;
- не допускать в собственном облике черт сибарита и сноба;
- отказаться от идей собственной значимости;
- рассматривать идеи самоумаления;
- избегать излишних эмоций;
- быть сдержанным в словах и чувствах;
- настроиться на молчаливую серьезность;
- быть незаметным в группе;
- придерживаться скромности во внешности;
- вызвать симпатию родителей и учеников
- произвести приятное впечатление;
- снискать любовь и уважение;
- отказаться от проявления непрофессионального интереса;
- проявлять добродушие;
- стремиться быть полезным;
- настраиваться на выполнение психотерапевтической миссии;
- настраиваться на достижение у учащихся качественных изменений.

Межличностные средства:

- лишать людей возможности совершить неблагоприятный поступок;
 - демонстрировать интерес к учащимся и родителям;
 - не относиться к нему как к «испорченной машине»;
 - воспринимать пациента таким, каков он есть;
 - оказывать эмоциональную поддержку учащимся, родителям и коллегам;
 - демонстрировать уважение к пациенту;
 - помогать учащимся и родителям почувствовать собственную значимость;
 - быть хорошим слушателем;
 - оказывать молчаливую поддержку;
 - обращаться к пациенту в уважительной и доверительной форме;
 - избегать споров с учащимися и родителями;
 - стремиться убедить собеседника.
- На сеансе групповой психотерапии:
- не предьявлять себя присутствующим;
 - больше времени давать для высказываний;
 - поочередно заострять внимание на отдельных участниках сеанса;
 - поддерживать атмосферу оптимизма;
 - демонстрировать собственный альтруизм;
 - придерживаться технологии «психологического донорства» [35, с. 71].

Данные рекомендации вполне могут быть полезны и представителям других «помогающих» профессий.

Среди методов укрепления эмоционально-волевой устойчивости наиболее известными являются аутогенная, эмоционально-волевая и психомышечная тренировки.

Программа, рассмотренная нами в качестве методики укрепления эмоционально-волевой устойчивости, направлена на обучение управлению стрессом и отработки волевых качеств. Данная программа включала методику развития эмоционально-волевой саморегуляции, методику мысленной тренировки.

Таким образом, как мы смогли отметить, набор техник и способов развития эмоционально-волевой устойчивости достаточно богат.

Выбор конкретного подхода зависит в каждом отдельном случае от целей и тех людей, которые задействованы в работе.

В приложении рассмотрены лишь некоторые из них - аутогенную тренировку, релаксационные упражнения, психомышечную тренировку и тренинг, направленный на формирование эмоционально-волевой устойчивости.

В ходе коррекционно-профилактической работы по сокращению СЭВ могут быть использованы аутогенная тренировка, релаксационные упражнения, психомышечная тренировка и тренировка, направленные на формирование эмоционально-волевой резистентности [34, с. 91].

Целенаправленная работа по предупреждению и коррекции эмоционального выгорания должна стать одной из значимых характеристик профессиональной компетентности. Таким образом, посредством обеспечения достаточного знания об общих профессиональных деформациях и деструкциях, можно в значительной степени снизить риск возникновения эмоционального выгорания. Изучение условий возникновения синдрома эмоционального выгорания представляет огромное значение, поскольку позволит чётко определить границы данного явления и выработать подходы и методики его преодоления [35, с. 71]

Выводы по второй главе

Исследование проводилось на базе центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями «Мой особый ребенок». В исследовании принимали участие специалисты коррекционного центра, в количестве 30 человек.

Были выделены три группы испытуемых (по возрасту 0-9; 10-20; 21 и выше) по стажу. Результаты исследования по методике «измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек—человек» подтвердила картину синдрома эмоционального выгорания

По методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания».

В группе со стажем от 0 до 9 лет, отсутствует эмоциональное выгорание.

В группе со стажем от 10 до 20 лет, отмечается формирование эмоционального выгорания

В группе со стажем от 21 и больше, наблюдается наличие эмоционального выгорания

Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек». Получили следующие результаты

В группе со стажем от 0 до 9 лет, средний уровень эмоционального выгорания и деперсонализации, высокий уровень резистенции, но при этом высокий уровень показателя выгорания

В группе со стажем от 10 до 20 лет. средний уровень эмоционального истощения и деперсонализации, при этом высокий уровень резистенции, а так же высокий уровень интегрального показателя выгорания

В группе со стажем от 21 и больше. Средний уровень эмоционального истощения и деперсонализации, высокий уровень резистенции, а так же высокий уровень интегрального показателя выгорания

Анкета, позволила выявить, что средний результат удовлетворенности работой по группам:

0-9 лет: высокий уровень удовлетворенности трудом

10-20 лет: средний результат выше нормы удовлетворенности трудом.

21 и выше: средний результат выше нормы удовлетворенности трудом.

Таким образом видим взаимосвязь трудового стажа и эмоционального выгорания В ходе проведения эмпирического анализа были получены данные и даны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания

Таким образом, чтобы предупредить развитие эмоционального выгорания, необходимы профилактические меры.

Заключение

Проанализировав литературу по теме исследования, пришли к следующим выводам: Под «эмоциональным выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения. Эмоциональное выгорание - это синдром истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который возникает среди специалистов, занимающихся разными видами социальных профессий.

Эмоциональное выгорание - это приобретенный эмоциональный стереотип, чаще в профессиональной сфере. С одной стороны, выгорание отрицательно влияет на работу и отношения с партнерами, но позволяет человеку экономично использовать энергетические ресурсы.

Данный синдром включает в себя три составляющие: «редукцию профессиональных достижений», «эмоциональную истощённость», и «деперсонализацию». К профессиям, которые в большей степени подвержены влиянию профессионального выгорания относятся: профессии, связанные с системой «человек-человек». Это связано с тем, что работа специалиста характеризуется высокой эмоциональной нагрузкой: необходимость общения в течение дня со всеми участниками заведения, большей ответственностью за жизнь, здоровье детей, а также за качество знаний, которые они усвоили, умений и навыков, необходимость быть всегда «на высоте». К основным факторам, обуславливающим их выгорание, относят ежедневную психическую перегрузку, самоотверженную помощь, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением. Такие профессии характеризуются степенью эмоциональных переживаний, которые специалист испытывает в процессе профессиональной деятельности, так как на него возложена огромная ответственность.

На основе параметров был психологический специалист. специалист и честен собой, учениками и , он чувствует другого , умеет контакт с учеником. специалист , то есть проявлять жесткость или в зависимости от . Он умеет задавать вопросы, может эмоционально показать свою сторону, компетентность в преподаваемом знании, устанавливает четкие процедуры проверки знаний учеников, при этом демонстрирует желание помочь учащимся. Любит и экспериментировать, новые и методы . Хорошему специалисту свойственно восприятие себя, , коллег.

С. Маслач выделила в качестве важных характеристик личности, подверженных синдрому, следующие:

- индивидуальный предел возможностей эмоционального «Я» противостоять истощению, «сгоранию» на основе самосохранения;

- внутренний психологический опыт, включающий, установки, мотивы, ожидания; негативный индивидуальный опыт;

- дистресс, дискомфорт, дисфункции или их последствия.

Основными признаками синдрома «эмоционального выгорания» являются:

- ощущение эмоционального истощения;
- наличие негативных чувств по отношению к клиентам;
- заниженная самооценка.

Эти признаки синдрома отмечают большинство, изучавших и наблюдавших его проявления.

После того, как ученые определили суть, основные признаки эмоционального выгорания, и это явление стало общепринятым, естественно возникает вопрос об идентификации и классификации фактов, которые препятствуют развитию этого заболевания или способствуют его уменьшению

А так же было предложено:

-Методические рекомендации по профилактике возникновения синдрома «эмоциональное выгорание»; - провели эмпирический анализ в соответствии с гипотезой исследования.

В ходе проведения эмпирического анализа, подтвердилась гипотеза: Эмоциональное выгорание развивается в процессе длительной профессиональной деятельности на развитие синдрома эмоционального выгорания оказывает влияние трудовой стаж. Чем выше трудовой стаж, тем вероятнее эмоциональное выгорание. Чем выше трудовой стаж, тем вероятнее эмоциональное выгорание. Были получены данные и даны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания.

По методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания».

В группе со стажем от 0 до 9 лет, отсутствует эмоциональное выгорание.

В группе со стажем от 10 до 20 лет, отмечается формирование эмоционального выгорания

В группе со стажем от 21 и больше, наблюдается наличие эмоционального выгорания

Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек». Получили следующие результаты

В группе со стажем от 0 до 9 лет, средний уровень эмоционального выгорания и деперсонализации, высокий уровень резистенции, но при этом высокий уровень показателя выгорания

В группе со стажем от 10 до 20 лет. средний уровень эмоционального истощения и деперсонализации, при этом высокий уровень резистенции, а так же высокий уровень интегрального показателя выгорания

В группе со стажем от 21 и больше. Средний уровень эмоционального истощения и деперсонализации, высокий уровень резистенции, а так же высокий уровень интегрального показателя выгорания

Анкета, позволила выявить, что средний результат удовлетворенности работой по группам:

- 0-9 лет: высокий уровень удовлетворенности трудом;
- 10-20 лет: средний результат выше нормы удовлетворенности трудом;

-21 и выше: средний результат выше нормы удовлетворенности трудом.

Таким образом видим взаимосвязь трудового стажа и эмоционального выгорания. В ходе проведения эмпирического анализа были получены данные и даны рекомендации по профилактике и предотвращению эмоционального выгорания.

Изученная проблема, на мой взгляд, очень важна, поскольку эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих работников, на их деятельность и благополучие, но и на тех, кто близко к ним. Это и близкие родственники, и друзья, в том числе клиенты, которые вынуждены находиться рядом, и в результате становятся заложниками синдрома выгорания.

Список литературы

1. Авдеева, Ю.В. Эмоциональное выгорание у воспитателей детского сада [Текст] / Ю.В. Авдеева // Вопросы психологии. Библиогр., 2015. – № 2. – С. 13 – 20.
2. Айсмонтас, Б. Б. Педагогическая психология: Программа курса. Методические рекомендации. Словарь терминов и понятий. [Текст] / Б. Б. Айсмонтас. - М.: МГППУ, 2004. – 55 с.
3. Акулинина, Ю.Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы [Текст] / Ю.Н. Акулинина // Социальная педагогика. – 2013. – № 5. – С. 94 – 102.
4. Андрунь, С. В. Синдром профессионального выгорания у педагогов и его влияние на психологическое здоровье детей [Текст] / С. В. Андрунь // Дошкольная педагогика. 2009. – № 2. – С. 50 – 51.
5. Асмаковец, Е. С. Взаимосвязь синдрома «эмоционального выгорания» и копинг-поведения [Текст] / Е. С. Асмаковец // Психология и школа. – 2012. – № 2. – С. 94 – 99.
6. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С. П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 207 с.
7. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В. В. Бойко. – М.: Просвещение, 1996. – 209 с.
8. Винокур, В. А. Профессиональный стресс у медицинских работников [Текст] / В.А. Винокур // Вестник МАПО. – 2002. – № 2. – С. 25 – 30.
9. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст]: 2-е изд. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 258 с.
10. Гаврилова, А. В. Исследование взаимосвязи психического выгорания с коммуникативными качествами педагогов [Текст] / А. В. Гаврилова // Психология обучения. – 2015. – № 8. – С. 84 – 91.
11. Демидова, Т. Е. Профессиональное общение социального работника [Текст]: пособие / Т. Е. Демидова – М.: Союз, 1994. – 114 с.
12. Демина, А. Д. Психологическая адаптация к умственному труду в условиях [Текст] / А. Д. Демина, Н. З. Кайгородова, А. П. Супрун – Новосиб.: НГУ, 1993. – 236 с.
13. Джемс, У. Психология [Текст] / У. Джемс; под ред. Л. А. Петровской. – М.: Педагогика, 1991 – 368 с.
14. Емельянова, М. Профессиональный кризис [Текст] / М. Емельянова // Директор школы. – 2012. – № 8. – С. 43 – 49.
15. Журавлев, Г. «Эмоциональное выгорание» в педагогической деятельности и способы его профилактики [Текст] / Г. Журавлев // Народное образование. – 2008. – № 5. – С. 114 – 120.
16. Каменюкин, А. Антистресс – тренинг [Текст] / А. Каменюкин, Д. Ковпак. – СПб.: Питер, 2004 – 192 с.

17. Китаев, Н. С Психология стресса [Текст]: монография / Н. С. Китаев, Л.А. Смык. – М.: Наука, 1983 - 44 с.
18. Колдубовская, Т. Б. Особенности проявления признаков эмоционального выгорания у врачей [Текст] / Т. Б. Колдубовская // Вопросы 39 психологии. – 2014. – № 2. – С. 75 – 80.
19. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования [Текст] / Р. Кочюнас – М.: Академический проект, 1999 – 240 с.
20. Кулева, Е. Б. Саморегуляция в профессиональной подготовке социальных работников [Текст] / Е. Б. Кулева // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 1996. – №1. – С. 3-10.
21. Лаврененко, И. М. Личность и профессиональная деятельность социального работника (международный опыт) [Текст] / И. М. Лавренко // Российский журнал социальной работы. – 1996. – №2. – С. 110-119.
22. Лазарева, Н. В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания [Текст] / Н.В. Лазарева // Школьные технологии. – 2009. – №1. – С. 171–176.
23. Ларина, Е. А. Экспериментальное исследование влияния профдеформации на педагога [Текст] / Е. А. Ларина, А. И. Черлюнчакевич // Психология обучения. – 2014. – № 1. – С. 101–127.
24. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] / А. Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001.– №11. – С. 2-16.
25. Лукьянова, Н. А. Профессиональное самосознание педагога и синдром эмоционального выгорания [Текст] / Н. А. Лукьянова // Начальная школа плюс до и после. – 2012. – № 4. – С. 72 – 74.
26. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа [Текст] / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3 – 16.
27. Малярчук, Н. «Профессиональное здоровье» для учителя: приемы и алгоритмы [Текст] / Н. Малярчук // Воспитательная работа в школе. – 2013. – № 8. – С. 129 – 141.
28. Мельник, Л. В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Л. В. Мельник, Т .В. Шубина // Детский сад от А до Я. – 2013. – №1. – С. 88 – 99.
29. Мерзлякова, Д. Р. Опыт проведения программы профилактики и коррекции психического выгорания у учителей начальных классов [Текст] / Д. Р. Мерзлякова // Начальная школа плюс до и 40 после. – 2013. – № 3. – С. 81–86.
30. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст] / Л. М. Митина. – М.: ИЦ «Академия», 2008. – 349 с.
31. Ожегова, Е. Г. Типологические особенности педагогов с различным уровнем выраженности синдрома «Психического выгорания» [Текст] / Е. Г. Ожегова // Инновации в образовании. – 2009. – № 3. – С. 43 – 47.
32. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности [Текст] / В. Е. Орел. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 128 с.

33. Пазухина, И. А. Практико-ориентированное занятие для педагогов «Это в ваших силах» [Текст] / И. А. Пазухина // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 10. – С. 52 – 58.
34. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога [Текст] / Н. С. Пряжников, Е.Г.Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 2. – С. 87 – 95.
35. Ракицкая, А. В. Синдром эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем реактивной агрессии [Текст] / А. В. Ракицкая // Психология обучения. – 2015. – № 11. – С. 70 – 76.
36. Сазонова, Н. П. К вопросу о формировании профессионального здоровья педагогов дошкольного образования [Текст] / Н. П. Сазонова // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 2. – С. 49 – 52.
37. Семенова, Н. Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания [Текст] / Н. Ю. Семенова // Дошкольная педагогика. – 2014. – № 3. – С. 53-54.
38. Семиздралова, О. Предупреждение эмоционального выгорания педагога [Текст] / О. Семиздралова // Социальная педагогика. – 2009. – № 6. – С. 98 – 106.
39. Солнцева, Г. Н. О психологическом содержании понятия риск [Текст] / Г.Н. Солнцев // Вестник Московского ун-та, серия «Психология». – 2000. – №3. – С. 45-49.
40. Сташкова, Т. Н. Проблемы эмоционального выгорания педагогов детского сада [Текст] / Т.Н. Сташкова // Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2010. – № 5. – С. 66 – 73.
41. Сыманюк, Э. Противодействие профессиональным деформациям [Текст] / Э. Сыманюк // Народное образование. – 2010. – № 9. – С. 265 – 269.
42. Хухлаева, О. В. Основные направления профилактики эмоционального выгорания педагогов [Текст] / О. В. Хухлаева // Народное образование. – 2010. – № 7. – С. 278 – 282.
43. Черлюнчакевич, А. И. Программа по профилактике профессиональной деформации педагога [Текст] / А. И. Черлюнчакевич // Психология обучения. – 2013. – № 6. – С. 125 – 142.
44. Чистякова, С. Что делать, если вы заметили первые признаки выгорания? [Текст] / С. Чистякова // Директор школы. – 2010. – № 4. – С. 51–54.
45. Шевеленкова, Т. Д. Личностные качества социального работника как проблема его профессиональной характеристики [Текст] / Т. Д. Шевеленкова // Социальная работа. – 1997. – №2. – С. 45-47.
46. Шевеленкова, Т. Д. О личной характеристике социального работника [Текст] / Т.Д. Шевеленкова // Социальная работа. – 1992. – №5. – С. 55 - 58.
47. Штанько, И. В. Искусство как средство профилактики эмоционального «выгорания» педагога [Текст] / И. В. Штанько // Современный детский сад. – 2013. – № 7. – С. 26 – 31.

48. Юдина, Л. Г. Педагогический совет "Факторы риска профессиональной деформации личности педагога. Профилактика и коррекция синдрома «выгорания» [Текст] / Л. Г. Юдина // Завуч. – 2012. - №3. – С. 89 – 112.

49. Янковская, Н. Как не сгореть на работе, или об эмоциональном выгорании педагогов [Текст] / Н. Янковская // Воспитательная работа в школе. – 2009. – № 8 . – С.53 – 60.

50. Янковская, Н. Проблемы эмоционального выгорания педагогов: советы специалиста [Текст] / Н. Янковская // Воспитание школьников. – 2009. – №3 – С. 89 – 101.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А (Обязательное)

Иллюстрационная часть

Актуальность исследования эмоционального выгорания обуславливается ее высокой значимостью и распространенностью в социальной сфере. Проблема психологического благополучия специалиста коррекционного центра является актуальной. Большое значение приобретает изучение феномена выгорания - психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психологическое и физическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в социальной сфере

Приложение А (продолжение)

Цель исследования

Исследовать эмоциональное выгорание у специалистов коррекционного центра и обосновать особенности эмоционального выгорания

Задачи исследования

1. Провести анализ научной психолого-педагогической литературы, посвященной проблемам эмоционального сгорания.
2. Рассмотреть специалистов коррекционного центра как субъект эмоционального выгорания.
3. Выявить особенности специалистов центра коррекционной помощи.
4. Организовать и провести исследование эмоционального выгорания специалистов.
5. Разработать рекомендации по профилактике эмоционального выгорания.

Приложение А (продолжение)

Объект исследования: эмоциональное выгорание.

Предмет исследования: эмоциональное выгорание специалистов коррекционного центра.

Гипотеза: Эмоциональное выгорание развивается в процессе длительной профессиональной деятельности на развитие синдрома эмоционального выгорания оказывает влияние трудовой стаж. Чем выше трудовой стаж, тем вероятнее эмоциональное выгорание

Приложение А (продолжение)

База эмпирического исследования.

Исследование проводилось на базе среди специалистов центра коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями «Мой особый ребенок» Г. Челябинск. Испытуемыми стали 30 специалистов женского пола с разным профессиональным стажем от 1 года до 35 лет.

Методики исследования.

1. Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания».
2. Методика измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек».
3. Анкета.

Приложение А (продолжение)

Практическая часть.

Результаты по методике «Диагностика уровня выгорания» В.В Бойко

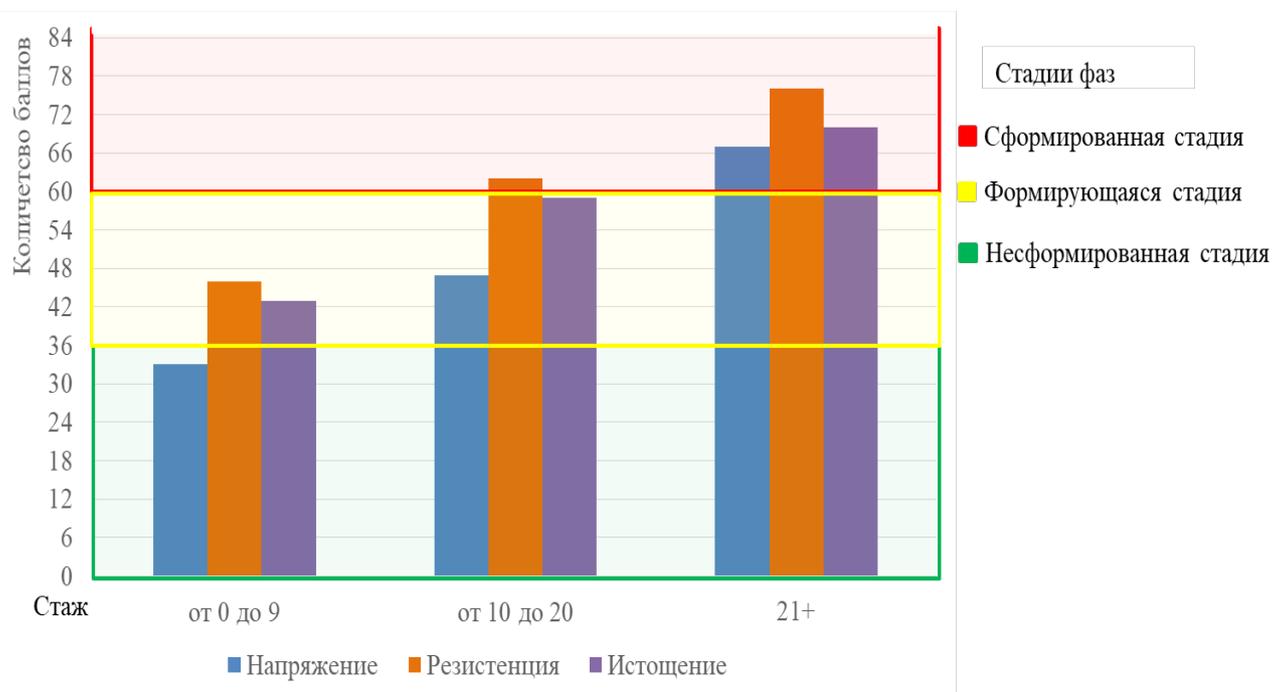


Рисунок А1 – Результаты по методике «Диагностика уровня выгорания» В.В Бойко

Приложение А (Продолжение)

Результаты по методике измерения психического «выгорания» (синдром «выгорания») в профессиях системы «человек-человек».

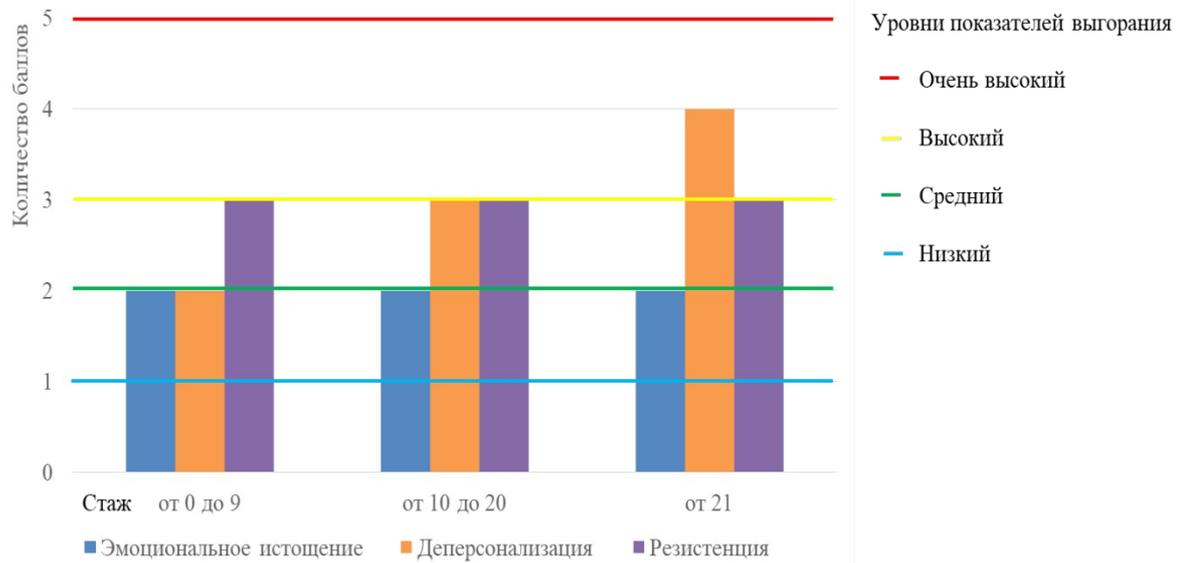


Рисунок А2 – результаты по методике измерения психического «выгорания»

Приложение А (продолжение)

Рекомендации по преодолению эмоционального выгорания у специалиста.

1. Определение краткосрочных целей и долгосрочных целей
2. Освоение приемов саморегуляции, умения самому справиться с надвигающимся стрессовым состоянием.
3. Не пытаться быть и работать лучше всех.
4. Снижение и сокращение ненужной конкуренции в коллективе. Особенно важно, чтобы не было соперничества среди сотрудников работающих в команде.
5. Поддержание хорошей физической формы сотрудников.
6. Увлечения и хобби вне работы, и не связанные с ней.
7. Выбирайте дело самостоятельно: согласно вашим наклонностям и возможностям. Это позволит вам найти себя, поверить в себя.

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

**ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу**

Вид ВКР бакалаврская работа
бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация
студента (магистранта) Шагарина Дарья Сергеевна
фамилия, имя, отчество
группы 74-10 направление (специальность) 37.03.01. Психология
направленность (профиль, специализация, магистерская программа) Психология трудовой
деятельности
на тему Эмоциональное выгорание специалистов центра коррекционной помощи
руководителя ВКР Гудовского И.В. , к.п.н., доцент кафедры психологии труда и
инженерной психологии
фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность
Работа содержит: 52 страниц, 0 чертежей, 8 плакатов (слайдов),
4 таблиц, 2 прочее

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Шагариной Дарьи Сергеевны, актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.

Содержание работы соответствует заданию в полной мере. Основными особенностями работы является тщательный теоретический анализ литературы по данной теме исследования и точный анализ полученных эмпирических результатов.

Дарья Сергеевна проявила себя как самостоятельный и способный выпускник, владеющий методами сбора, обработки и анализа информации.

Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и носят самостоятельный характер. В ходе выполнения выпускной квалификационной работы Дарья Сергеевна проявила себя как добросовестный, работоспособный, ответственный исследователь.

Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования представлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 60,12 %, неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Выпускная работа Шагариной Дарьи Сергеевны отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает высокой оценки.

Подпись руководителя ВКР _____

« 07 » 06 2018 г.

Гудовский И.В.
И.О. Фамилия



ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу Шагариной Д.С.

«Эмоциональное выгорание специалистов центра коррекционной помощи»

1. **Общая характеристика структуры и содержания работы.** Актуальность исследования эмоционального психического выгорания обуславливается высокой значимостью данной проблемы и распространенностью в социальной сфере. Проблема благополучия специалиста коррекционного центра является актуальной. Большое значение приобретает изучение феномена выгорания как психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психологическое и физическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в социальной сфере. Теоретическое и эмпирическое исследование было проведено в соответствии с поставленными целями и задачами. Результаты исследования могут применяться при организации развивающей, психокоррекционной и психопрофилактической работы со специалистами центра коррекционной помощи.

2. **Выводы о соответствии работы отдельным критериям оценки:** в работе методологически грамотно определены объект, предмет, цель и задачи исследования, сформулирована гипотеза. Исследование проведено на высоком уровне. Студентка самостоятельно провела сбор и обработку данных, проявила компетенции, связанные с использованием информационных технологий. Структура изложения материала характеризуется логичностью и обоснованностью.

3. **Особые комментарии.** За время обучения Дарья проявила такие качества, как: целеустремленность, готовность осуществлять самостоятельную научную работу, решать ряд разнонаправленных задач.

4. **Общий вывод:** работа Шагариной Дарьи Сергеевны отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, и заслуживает высокой оценки.

06.06.18

Научный руководитель:
канд.психол.наук, доцент



Котова Е.В.

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Шагарина Дарья kisteevad@gmail.com / ID: 3653374

Проверяющий: Шагарина Дарья (kisteevad@gmail.com / ID: 3653374)

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

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 76
Начало загрузки: 08.06.2018 06:10:36
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: VKR
Размер текста: 875 кБ
Символов в тексте: 136464
Слов в тексте: 15251
Число предложений: 1079

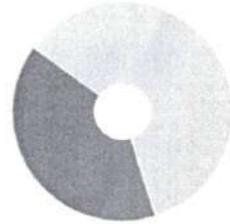
ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 08.06.2018 06:10:39
Длительность проверки: 00:00:04
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ 39,88%

ЦИТИРОВАНИЯ 0%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ 60,12%



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты, общеупотребительные выражения, фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	0,11%	14,64%	Изучение синдрома эмоционального выгорания...	http://diplomba.ru	17 Ноя 2017	Модуль поиска Интернет	2	191
[02]	8,35%	9,3%	Изучение синдрома эмоционального выгорания...	http://diplomba.ru	29 Авг 2016	Модуль поиска Интернет	138	156
[03]	4,95%	7,35%	Диплом Психология Синдром эмоционального ...	http://biblo-ok.ru	16 Апр 2017	Модуль поиска Интернет	74	106

08.06.18

Еще источников: 17
Еще заимствований: 26,48%

Науч. рук. от Котовой Е.В.

Науч. рук. - ЛБ

У.В. Гуровина

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

Я, Магариния Татьяна Сергеевна
(фамилия, имя, отчество)

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

(нужное подчеркнуть)

на

тему: Информационные технологии
специального центра коррекционной
помощи
(название работы)

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

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

8.08.2018
дата

Дмитрий
подпись

