

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

Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра социальной психологии

**КОЛЕСНИКОВА КАРИНА ГЕННАДЬЕВНА**  
**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
**ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ**  
**УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

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

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

к.пс.н., доцент Груздева О.В.

Научные руководители:

к.пс.н., доцент КГПУ им. В.П. Астафьева

Дьячук А.А.

к.пс.н., доцент кафедры психологии труда

и инженерной психологии СибГУ

им. М.Ф. Решетнева

Лубочников П.Г.

Дата защиты

Обучающийся

Колесникова К.Г.

Оценка

Красноярск 2018

## Реферат

Дипломная работа 61 с., таблиц 6, источников 20, слайдов 15, иллюстраций 4, приложений 4.

**ПЕДАГОГИ, ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ФАКТОРЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

Цель работы: определить личностные особенности эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Объект исследования: личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов.

Предмет: эмоциональное выгорание.

Методы исследования: тестирование, опрос.

Полученные результаты и их новизна: на основе анализа литературы по проблематике исследования выявлены ключевые социально-психологические факторы формирования профессионального выгорания педагогов; выявлено, что тренинг является эффективным средством профилактики профессионального выгорания педагогов.

Степень внедрения: результаты внедрены в процесс работы МБОУ СОШ № 46 г. Красноярск

Значимость работы : высокая.

## Содержание

Введение.....	5
Глава 1 Теоретические основы изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.....	7
1.1 Характеристика профессиональной деятельности педагогов.....	7
1.2 Проблема эмоционального выгорания педагогов.....	11
1.3 Факторы влияющие на эмоциональное выгорание.....	16
Выводы по первой главе.....	25
Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.....	26
2.1 Этапы и методы исследования.....	27
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования.....	34
2.3 Психологические рекомендации по предотвращению эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.....	46
Выводы по второй главе.....	54
Заключение.....	58
Список использованных источников.....	60
Приложение А (Обязательное) Иллюстративная часть.....	62
Приложение Б (Справочное) Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» (В.Ю. Рыбникова).....	77
Приложение В (Справочное) Опросник на выгорание (МВІ).....	79
Приложение Г (Справочное) Определение психического выгорания (А.А.Рукавишников).....	80

## Введение

Актуальность исследования. Современное общество в настоящее время предъявляет высокие требования соискателям работы. На фоне процессов узкой специализации в профессии и, одновременно, глобализации со смежными отраслями, обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу. Рынок труда быстро меняет свои запросы. Рейтинг ряда социально значимых профессий - медицинских работников, учителей, учёных постепенно падает на фоне таких профессий, как предприниматель, управленец. Это ведет к росту психического, эмоционального напряжения, связанного со стрессом на рабочем месте. Появляются тревога, страх, депрессия, психосоматические расстройства, зависимости от психоактивных веществ (включая алкоголь, наркотики и другое). Они являются симптомами синдрома профессионального и эмоционального выгорания.

Современная наука пытается восполнить этот пробел, изучая проблемы профессионального выгорания, которая касается, прежде всего, работников социальной сферы труда. К ним относятся и педагоги общеобразовательных школ. К тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже вырастают от педагогов можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, у них зачастую происходит спад, вызванный профессиональным выгоранием. У учителей заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает блеск в глазах, нарастает негативизм и усталость.

Современная школа предъявляет значительные требования ко всем аспектам деятельности учителя: знаниям, педагогическим умениям и способам деятельности и, конечно, к личностным особенностям. В условиях реализации принципов личностно-ориентированного обучения, особую актуальность приобретает изучение факторов, препятствующих гуманизации отношений с учениками. Одним из которых выступает эмоциональное выгорание учителя, которое характеризуется его эмоциональной сухостью, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей школьников. Данная профессиональная деформация мешает полноценному управлению воспитательным процессом, оказанию необходимой психологической помощи, становлению профессионального коллектива.

Учителям необходима профессиональная психологическая помощь. Психологическая поддержка педагогов в ситуации профессионального выгорания должна стать приоритетной линией в работе психолога. Ее можно рассматривать в качестве фундамента, над которым потом могут вырастать другие компоненты работы.

Феномен эмоционального выгорания изучается долгие годы как отечественными (В.В. Бойко, Е.Е. Алексеева, Н.Е. Водопьянова, С.А. Гаранин, В.И. Ковальчук, С.Г. Форманюк, Е.С. Старченкова и другими), так и зарубежными исследователями (К. Маслач, С. Джексон, А. Пайнс, Б. Пельман, Е. Хартман, Дж. Фрейденберг). Защищены диссертации по проблемам эмоционального выгорания педагогов (О.И. Бабич, С.Т. Губина и другие) и

воспитателей дошкольных образовательных учреждений (К.А. Дубиницкая и другие). В отечественной психологии проблема отношений является традиционной и одной из наиболее разрабатываемых проблем.

На современном этапе развития образования эмоциональное выгорание педагогов является часто встречающимся явлением. Это требует разработки рекомендаций по его профилактике у педагогов общеобразовательных школ.

Цель исследования: определить личностные особенности эмоционального выгорания у педагогов средней школы.

Исходя из цели были поставлены следующие задачи:

- 1) проанализировать научные исследования в области профессиональной педагогической деятельности;
- 2) осуществить теоретический анализ подходов к изучению программ профилактики эмоционального выгорания у педагогов;
- 3) выявить особенности выраженности эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы;
- 4) разработать программу психологической профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Объектом исследования явились личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ.

Предметом исследования выступает эмоциональное выгорание.

Гипотеза. Педагоги общеобразовательных школ с большим стажем работы подвержены риску возникновения профессионального выгорания больше, чем педагоги с небольшим стажем работы

В качестве методологической основы исследования выступили следующие концепции и теории: в первую очередь теории личностного подхода (С.Л. Рубинштейн), концепция комплексного изучения структуры и проявлений феномена эмоционального выгорания (В.В. Бойко, К. Маслач, С. Джексон, А. Пинес, Е. Аронзон, В. Шауфелли, Д. Дирендонк, Б. Перлман, Е.А. Хартман, М. Буриш и другие).

Методы исследования: теоретические (анализ научной литературы по проблеме исследования); эмпирические методы (метод тестирования, опрос), математический метод U-критерий Манна-Уитни. Выбранными методиками явились следующие:

- 1) Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова;
- 2) Тест на профессиональный стресс (Т.Д. Азарных);
- 3) Опросник на выгорание МВИ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой);
- 4) Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников);
- 5) Индивидуально-типологический опросник ИТО (Л.Н. Собчик).

База исследования. Исследование проводилось на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 46», г. Красноярск, ул. Щорса, 64.

В исследовании приняли участие 30 учителей в возрасте 28-56 лет (со стажем работы от 2-х до 16-ти лет педагогического стажа).

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

Научная новизна: на основе анализа литературы по проблематике исследования выявлены ключевые социально-психологические факторы формирования профессионального выгорания педагогов; выявлено, что тренинг является эффективным средством профилактики профессионального выгорания педагогов.

# Глава 1 Теоретические основы изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

## 1.1 Характеристика профессиональной деятельности педагога

Объектом педагогической деятельности выступает обучающийся. Субъектом педагогической деятельности является тот, кто целенаправленно воздействует на обучающегося, учитель, класс, администрация школы. Основным фактор влияния - личность педагога, его знания, умения, опыт, мастерство [13].

В связи с тем, что обучающийся также реальный субъект процесса обучения и воспитания, видоизменяются роль и функции преподавателя в процессе совместной деятельности. На первый план выходят функции эксперта, в области технологии обучения, и организатора совместной деятельности.

Значительную роль играют функции разработчика индивидуализированных программ обучения, наставника, консультанта, создателя благоприятных условий (умственных, физических и психологических) для обучения и воспитания и, что также немало важно, источника знаний, умений и качеств. Все это и создает авторитет педагога. Если учитель неавторитетен, неизбежно его неприятие школьным коллективом. Подлинный педагог тот, кто имеет моральный авторитет у учеников, оказывая тем самым позитивное нравственное влияние на личность каждого из них.

Средства педагогического труда - различные виды деятельности, в которые включены ученики: учеба, общение, быт. Учителю необходимо владеть компонентами педагогической деятельности, управлять ими, то есть быть мастером своего дела. Это означает, что у него должен быть развит комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной деятельности: ее гуманистическая направленность, профессиональные знания и умения, педагогические способности и педагогическая техника.

Как видно, педагогическая деятельность учителя многогранна. С психологической точки зрения ее структура включает несколько взаимосвязанных подструктур: познавательную (гностическую), проектировочную (конструктивную), организаторскую, коммуникативную, исследовательскую. От того, в какой степени совершенства работает в той или иной сфере учитель, определяется уровень его педагогического мастерства в целом [17].

Познавательная деятельность - это такая система работы по изучению индивидуальных и групповых особенностей учеников, чтобы выявить их сильные и слабые стороны. В нее входит выявление положительного и отрицательного в стиле и методах работы с учениками, достоинств и недостатков своей личности и педагогической деятельности. Уровень

профессионализма обуславливает глубину анализа содержания, средств, форм и методов педагогической деятельности, реального состояния дел, знания людей, высокий уровень профессионализма является предпосылкой для повышения эффективности педагогического труда.

Проектировочная (конструктивная) деятельность заключается в планировании действий в решении педагогических задач, отборе содержания, выборе эффективных форм и методов работы; в обоснованном прогнозировании трудностей, предстоящих к преодолению на пути к цели, реакции со стороны учеников на проводимые воздействия, варианты решения педагогических задач, результаты преподавательского труда. Она представляет собой педагогически целесообразное построение содержания, системы и последовательности своих действий, моделировании особых воспитательных мер, действий класса и отдельных учеников, выделении главной, ведущей идеи педагогических воздействий, четком и грамотном формулировании, выражении своих мыслей, корректировке и перестройке действий в связи с изменившимися условиями труда.

Организаторская деятельность представляет собой реализацию на практике проектировочных и конструктивных замыслов педагога. Она включает в себя три аспекта - организацию хода урока и внеклассных мероприятий; организацию действий учеников (фронтальных, групповых, индивидуальных); организацию действий и поведения самого педагога, которая способствует достижению ближайших и конечных целей педагогической деятельности.

Коммуникативная деятельность связана с устранением, поддержанием и укреплением таких взаимоотношений между учителем и учеником, которые создают деловую, рабочую обстановку, условия для сотрудничества и взаимопонимания. Особую значимость в этих вопросах имеет психолого-педагогическая компетентность учителя, его заинтересованность в результатах воспитания и обучения учеников, выдержка и терпение, такт, культура общения и действия.

Исследовательская деятельность преподавателя занимает значительное место в работе учителя. Педагог – практический исследователь всех сфер жизни и деятельности учеников, своего собственного труда и труда других учителей. Он объективно вовлекается в процесс поиска, внедрения в педагогический процесс нового, передового, с одной стороны, и устранения издержек - с другой.

При таком подходе учитель находится на переднем крае науки и практике, использует новаторский опыт, решает серьезные психолого-педагогические проблемы, умело внедряет новейшие достижения теории и практики в процессе изучения преподаваемой науки.

Все виды деятельности могут осуществляться педагогом на различном уровне мастерства.

В зависимости от результатов различают пять уровней:

1) репродуктивный – педагог умеет пересказать то, что знает, и в соответствии с тем, как отложилось это знание у него в голове;

2) адаптивный – педагог способен не только передать информацию, но и изложить ее с учетом особенностей аудитории;

3) локально-моделирующий – педагог умеет не только излагать и трансформировать учебный материал, но и моделировать систему знаний по отдельным вопросам;

4) системно-моделирующий знания и умения – педагог умеет моделировать систему деятельности, обеспечивающую систему знаний и умений по изученному учебному предмету;

5) системно-моделирующий деятельность – учитель моделирует систему деятельности, формирующую и развивающую у слушателей профессиональные качества.

Таким образом, каждый последующий уровень деятельности педагога включает предыдущий и, вместе с тем, характеризуется качественным изменением в структуре знаний и умений педагога [7].

Квалифицированное выполнение учителем всех видов педагогического труда обеспечивает творческий характер решения учебно-воспитательных задач, свидетельствует о профессионализме педагога, то есть высоком уровне знаний и умений в сочетании с соответствующим культурно-нравственным обликом.

Позицию педагога В.В. Самохина рассматривает как формирующий признак позиционного взаимодействия учителя с учащимися [9].

Конкретная позиция как психологическое отношение разработана в исследованиях В.Н. Мясищева и определяется как избирательная позиция личности, определяющая индивидуальный характер деятельности отдельных поступков индивида. Н.Е. Веракса указывает, что позиция - это просто отношение к чему-либо, а это то место, где порождается некоторое предметное содержание в результате разрешения противоречия между субъектом и объектом.

Государственный образовательный стандарт высшего педагогического образования профессиональную позицию определяет как обязательную характеристику педагога.

Позиция педагога одновременно является и педагогически-личностной (выявляется во всякой встрече взрослого и ребенка), и педагогически-профессиональной (выявляется при создании условий достижения профессиональных, педагогических целей).

В личностно-профессиональной позиции педагога исследователь выделяет, по крайней мере, две субпозиции: учителя и воспитателя. В позиции воспитателя педагог работает с условиями развития ребенка как личности, тогда как в позиции учителя педагог встречается с ребенком, главным образом, как субъектом учебной деятельности.

А.К. Маркова, анализируя деятельность учителя, вводит понятие психологической позиции как психологической характеристики труда учителя, необходимой для установления его соответствия требованиям учителя.

Эти характеристики входят в психологический модуль каждой стороны труда учителя.

А.К. Маркова характеризует профессиональные психологические позиции как устойчивые системы отношений учителя, определяющие его поведение. Профессиональная психологическая позиция выражает профессиональную самооценку, уровень профессиональных притязаний учителя, его отношение к тому в системе общественных отношений в школе, которое он занимает, и то, на которое он претендует. Профессиональная позиция тесно связана с мотивацией учителя, с осознанием им смысла своего труда [17].

Педагогическая позиция отражает отношение педагога к следующим составляющим:

а) отношение к смыслу, ценностям и целям обучения, педагогической науке (осмысление своего призвания позиции профессионала);

б) отношение к преподаванию и содержанию процесса обучения (формирование исследовательского опыта, постижение статуса педагога-исследователя);

в) отношение к ученику как субъекту его собственной жизни, как цели и ценности образования (обретение гуманистической позиции педагога);

г) отношение к себе как развивающейся творческой индивидуальности, способной к диалогу с представителями профессионального сообщества (осознание себя сотрудником, сотворцом, стремление воспитать и сохранить в себе интеллигентность) [17].

А.И. Григорьева исследовала в своей деятельностной модели личностно-профессиональной позиции педагога как воспитателя действия педагога и она делит на четыре блока:

1) действия педагога как субъекта воспитательного влияния на ребенка и детскую общность;

2) действия педагога как субъекта личностного и профессионального саморазвития как воспитателя;

3) действия педагога как субъекта формирования и развития педагогического коллектива как коллектива воспитателей;

4) действия педагога как субъекта взаимодействия с «выходящими» на ребенка социальными общностями и институтами, стимулирующего проявление их воспитательного потенциала [17].

Формирование педагогической позиции происходит в учебной деятельности, в процессе решения профессионально-педагогических задач. А.С. Роботова подчеркивает способность педагогической задачи формировать аналитические, прогностические, проективные, рефлексивные умения обучающихся [12].

Педагогическая позиция - интегральное явление, сочетающее в себе понимание учителем объективных требований, субъективно-ценностное отношение к ним и принятие их на уровне личностного смысла, а также владение соответствующими способами поведения и деятельности. Позиция никому не дается в готовом виде. Она появляется как результат процесса самоопределения учителя в ценностях и смыслах педагогического

взаимодействия (субъективный компонент), а затем овладения средствами реализации выработанного смысла (объективный компонент).

## 1.2 Проблема эмоционального выгорания педагогов

Григорян А.Р считает, что эмоциональное выгорание - это синдром, который развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, который отражает внутреннее состояние работника, который испытывает синдром эмоционального выгорания: запах горящей психологической проводки [10].

Синдром эмоционального выгорания включает в себя теоретический и эмпирический конструкт. В нем выделяются психосоциальные факторы снижения психической устойчивости субъекта деятельности.

Впервые словосочетание «психическое выгорание» употребил в начале 70-х гг. американский психолог Х. Фрейденбергер в связи с анализом требований, которые предъявляются к социальным профессиям, основное их содержание составляет межличностное взаимодействие. Х. Фрейденбергер симптомами этого назвал состояния ухудшение психического и физического самочувствия у представителей социальных профессий. На сегодняшний день в литературе, которые посвящены синдрому выгорания, указывается на значительное расширение сфер деятельности, подверженных такой опасности. К ним относятся: учителя, психологи, педагоги, воспитатели детских домов, социальные работники, полицейские и другие [13].

«Выгорание» - отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. Но могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Эмоциональное выгорание - это негативная реакция человека на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты, которая относится к выработанным личностью механизмам психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций на психотравмирующие воздействия, в некоторых случаях приводящих к профессиональной деформации специалиста.

К. Маслач изучала синдром эмоционального выгорания посредством наблюдения в течение нескольких лет среди широкого круга профессионалов, которые работали сфере оказания помощи. Их деятельность была весьма различна, но всех их объединял близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать продолжительное время. Общение между профессионалом и клиентом часто насыщено эмоционально. Это трудная ситуация для обеих сторон [17].

К причинам эмоционального выгорания В.Е. Орел относит внутреннее

накапливание отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Это приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. Эмоциональное выгорание представляет собой дистресс или третью стадию общего адаптационного синдрома – стадию истощения [11].

В.В. Макаров выделяет среди причин формирования синдрома эмоционального выгорания как личностные особенности индивида (интровертированность, повышенный уровень тревожности, эмпатичности, чувствительности), так и его профессиональную подготовленность (владение техниками и приемами), и организацию труда (условия работы) [26].

К. Маслач установила, что выгорание является результатом несоответствия между личностью и работой. Чем выше несоответствие, тем выше вероятность возникновения выгорания. По мнению К. Маслач эмоциональное выгорание является проявлением эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности.

К. Маслач выделяет шесть причин эмоционального выгорания:

1) несоответствие между требованиями, которые предъявляются к работнику, и его ресурсам. Основным является предъявление повышенных требований к личности и ее возможностям;

2) несоответствие между стремлением работников к самостоятельности и жесткой и нерациональной политикой администрации в организации рабочей активности и контролем за ней;

3) несоответствие работы и ее оплаты;

4) несоответствие личности и взаимоотношений с коллегами;

5) несоответствие между личностью и оценкой ее труда;

6) несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы [12].

На развитие синдрома выгорания оказывают влияние индивидуальные особенности. Одним сотрудникам проще длительный срок выполнять рутинную работу (стайеры). Но в случае мобилизации и срочности выполнения работы они не подходят. Другие люди (спринтеры) на первых порах действуют активно и увлеченно, поражают работоспособностью, но быстро «выдыхаются». Есть сотрудники с низкой креативностью, но хорошей исполнительностью, нуждающиеся в прямых указаниях, руководстве. Их противоположность – творческие работники, которые предпочитают свободу выбора для успешной деятельности. Когда задачи, которые возложены на человека, не соответствуют складу его личности, выгорание развивается быстрее и глубже.

Синдром эмоционального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии.

Первая стадия:

а) эмоции приглушаются, сглаживается острота чувств и свежесть переживаний;

б) положительные эмоции исчезают им на смену приходит некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

в) появляется тревожность, неудовлетворенность.

Вторая стадия:

а) появляются недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

б) специалист не всегда может сдерживать свою неприязнь в присутствии клиентов – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения.

Третья стадия:

а) притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается»;

б) такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

М. Буриш в развитии синдрома эмоционального выгорания выделяет следующие фазы:

Предупреждающая фаза:

а) Чрезмерное участие, проявляется в чрезмерной активности, чувстве незаменимости. Человек отказывается от потребностей, которые не связаны с работой. Человек ограничивает свои социальные контакты.

б) Истощение, проявляется в усталости, бессоннице, угрозе несчастных случаев. У человека снижается уровень собственного участия:

1) по отношению к сотрудникам, ученикам, пациентам. Они теряют положительное восприятие коллег; переходят от помощи к надзору и контролю; приписывают вину за собственные неудачи другим людям; в поведении начинают доминировать стереотипы по отношению к сотрудникам, ученикам, пациентам - проявлять негуманный подход к людям;

2) по отношению к остальным окружающим проявляется в безразличии, циничных оценках и отсутствии;

3) по отношению к профессиональной деятельности: сотрудник не хочет выполнять работу; продлевает перерывы в работе, опаздывает, уходит с работы раньше времени;

4) акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой;

5) у сотрудника возрастают требования: они теряют жизненный идеал, концентрируясь на собственных потребностях; переживают, что их используют другие люди; завидуют другим сотрудникам.

Эмоциональные реакции:

1) депрессия: человек испытывает постоянное чувство вины, у него снижается самооценка; появляются страхи, хаотично меняются настроения, возникает апатия;

2) агрессия: сотрудник занимает защитную позицию, он обвиняет других, игнорирует свое участие в неудачах; у него снижается толерантность и способность к компромиссу, возникает подозрительность, он начинает конфликтовать с окружением.

Фаза деструктивного поведения:

1) сфера интеллекта: у сотрудника снижается концентрации внимания, он не способен выполнить сложные задания; возникает ригидность мышления, отсутствует воображение;

2) мотивационная сфера: человек перестает проявлять инициативу, снижается эффективность деятельности, задания сотрудник выполняет строго по инструкциям;

3) эмоционально-социальная сфера: человек становится безразличным, избегает неформальных контактов; он не принимает участия в жизни других людей либо, напротив, демонстрирует чрезмерную привязанность к конкретному человеку; сотрудник старается избегать тем, которые связаны с работой; он кажется самодостаточным, но является одиноким, отказываясь от хобби и скучая.

Психосоматические реакции:

1) снижение иммунитета;

2) неспособность к релаксации в свободное время;

3) бессонница, сексуальные расстройства;

4) повышенное давление, тахикардия, головные боли;

5) боли в позвоночнике, расстройства пищеварения;

6) зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

Разочарование:

1) отрицательная жизненная установка;

2) чувство беспомощности и бессмысленности жизни;

3) экзистенциальное отчаяние.

На первом этапе развития синдрома работа представляет главную ценность и смысл всей жизни сотрудника. Этот «запал» не несет никаких отрицательных последствий при условии соответствующей сатисфакции. Если же вклад в работу не дает отдачи, то человек начинает «выгорать» [26].

Три аспекта эмоционального выгорания

Первый – снижение самооценки.

«Сгоревшие» сотрудники испытывают беспомощность и апатию. Со временем это может перейти в агрессию и отчаяние.

Второй – одиночество.

Люди, которые страдают от эмоционального сгорания, не в состоянии установить нормальный контакт с клиентами. Преобладают объект-объектные отношения.

Третий – эмоциональное истощение, соматизация.

Усталость, апатия и депрессия, которые сопровождают эмоциональное сгорание, обостряют проблемы со здоровьем.

Симптомы эмоционального выгорания.

Психофизические симптомы

1) человек ощущает усталость не только к вечеру, но и с утра (симптом хронической усталости);

2) у человека снижается восприимчивость и реактивность по отношению к изменениям внешней среды;

- 3) у человека наблюдается общая астенизация;
- 4) возникают нередко головные боли; человек испытывает постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- 5) резко колеблется вес;
- 6) у человека появляется бессонница;
- 7) человек находится в сонливом состоянии, в течении всего дня он хочет спать;
- 8) у человека наблюдается одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- 9) снижается внешняя и внутренняя сенсорная чувствительность: ухудшается зрение, слух, обоняние и осязание;

Социально-психологические симптомы:

- 1) человеку становится все безразлично, скучно, он становится пассивным и депрессивным;
- 2) повышается раздражительность на незначительные, мелкие события;
- 3) у человека случаются часто нервные срывы (наблюдаются вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
- 4) человек постоянно переживает беспричинно негативные эмоции (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- 5) возникает чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности;
- 6) человек испытывает гиперответственность и постоянное чувство страха, что «не получится» или «я не справлюсь»;
- 7) на жизненные и профессиональные перспективы общая складывается негативная установка.

Поведенческие симптомы:

- 1) человек ощущает тяжесть от выполнения работы, выполнять которую все труднее и труднее;
- 2) сменяется рабочий режим сотрудника (он увеличивает или сокращает время работы);
- 3) сотрудник нередко без необходимости берет работу домой, которую не делает;
- 4) руководитель затрудняется в принятии решений;
- 5) у сотрудника возникает чувство бесполезности, он не верит в улучшения, снижается энтузиазм по отношению к работе, возникает безразличие к результатам;
- 6) сотрудник может не выполнить важные, приоритетные задачи, а «застрять» на мелких деталях, которые не соответствуют служебным требованиям;
- 7) сотрудник дистанцируется от сотрудников и клиентов, у него повышается неадекватная критичность;
- 8) сотрудник начинает злоупотреблять алкоголем, больше курит, прибегает к применению наркотических средств [16].

Некоторые из симптомов представляет собой бессознательную попытку получить облегчение без установления проблемы.

Редукция профессиональных достижений - это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней [12].

### 1.3 Факторы влияющие на эмоциональное выгорание

Под словосочетанием «здоровый учитель» имеется в виду вовсе не физически крепкий человек с хорошо развитой мускулатурой. Смысл здесь несколько иной. Здоровье является необходимым условием активной и нормальной жизнедеятельности человека. Здоровье является сложным, системным феноменом, имеющим свою специфику проявления на физическом, психологическом и социальном уровнях. В плане педагогической деятельности на первый план выходит профессиональный аспект здоровья.

Профессиональное здоровье - это функциональное состояние организма по физическим и психическим показателям, а также устойчивость к неблагоприятным факторам, которые сопровождают профессиональную деятельность. Профессиональное здоровье учителя включает в себя, помимо профессиональной пригодности, также физическое и психическое благополучие, находящиеся в сфере ответственности самого человека. Однако учительство как профессиональная группа отличается крайне низкими их показателями. Даже у молодых учителей частыми являются болезни сердечно-сосудистой системы, язвенные заболевания желудочно-кишечного тракта, нервные истощения, неврозы. Педагогов со стажем работы 15–20 лет отличают педагогические кризисы, истощение, эмоциональное выгорание [15].

Хронические, неконтролируемые и непредсказуемые стрессы могут привести к различного рода психическим расстройствам, в том числе и эмоциональному выгоранию. Однако профессиональное развитие с различной степенью осознанности педагога предполагает формирование определенного набора защитных механизмов и способов преодоления эмоционального напряжения, которое вызвано сложными ситуациями профессиональной деятельности. От способов их преодоления во многом зависит профессиональное развитие специалиста.

Система способов преодоления эмоционального напряжения в сложных профессиональных ситуациях формирует определенную стратегию профессионального поведения, способствующую профессиональному самосохранению [10].

В случае отсутствия защитных механизмов у учителей формируется чувство некомпетентности в профессиональной сфере, идет жесткая фиксация на своих неудачах, а также упрощение своих профессиональных обязанностей и ограниченность репертуара рабочих действий.

По мнению Е.Г. Ожоговой, постоянные профессиональные стрессы выступают постоянной и универсальной основой не только эмоционального

выгорания, но и полной дезинтеграции различных психических сфер, прежде всего – эмоциональной [19].

Автор проанализировала результаты исследования, которое было проведено с участием учителей школ и колледжей. В частности были определены группы стресс-факторов, выделяемых в деятельности педагога.

Первая группа стрессогенных факторов связана условиями труда, с которыми педагогам приходится сталкиваться в процессе работы. Данные распределились следующим образом: перегрузки работой в целом (37,5%); различные финансовые затруднения (25%); загруженность работой и отсутствие свободного времени (15%); быстрое переключение на новую работу (10%); отсутствие стимулов для качественной работы (7,5%); перегрузка деятельностью вне сферы прямых обязанностей (5%).

Вторая группа стрессоров связана с личными качества учителей: боязнь администрации (40%); чувство чрезмерно высокой ответственности за результаты работы (25%); ошибки в общении с коллегами и администрацией (17,5%); возбудимость как доминирующая черта характера (7,5%); изолированная позиция в коллективе (5%); нехватка знаний по технологии профессиональной деятельности (2,5%); нехватка времени вследствие плохой самоорганизации (2,5%).

Третья группа стрессогенных факторов связана с управленческими причинами: конфликты с администрацией по причинам ее низкой управленческой культуры и компетентности (35%); неадекватная оценка администрацией профессионального труда работников (25%); унижение перед коллективом (15%); недоверие руководителя к возможностям и способностям работника (10%); оскорбление со стороны администрации отдельных работников (7,5%); проблемы, связанные с аттестацией работников (5%); слабые знания руководителем индивидуальных особенностей работника (2,5%).

Четвертая группа стрессоров связана с межличностным общением с коллегами: оскорбления со стороны коллег (52,5%); негативные проявления в оценках деятельности и личностных качеств со стороны партнеров по работе (25%); позиция «отвергаемого» в коллективе (10%); наличие группировок в коллективе (5%); психофизиологическая несовместимость, безотчетная неприязнь и т.п. (5%); столкновения на почве антагонизма в профессионализме (2,5%).

Пятая группа представлена дополнительными специфичными (характерные именно для профессиональной педагогической деятельности) стресс-факторами, а именно: конфликтные ситуации педагога с обучающимися (12,5%); подготовка к показательным мероприятиям (10%); неудачи в работе (10%); плохое поведение учащихся на уроках, лекциях (7,5%); безответственное отношение к учебе обучающихся (7,5%); конфликтные ситуации с родителями обучающихся (7,5%); конфликтные ситуации между учащимися (5%); плохая подготовка домашнего задания обучающимися (5%); нецензурная брань и другие проявления низкой культуры обучающихся (5%); лень учащихся (5%); неумение учащихся анализировать, трудиться и думать (5%); некомфортные условия труда (5%); отсутствие технических средств

обучения и учебников, методической литературы (5%); неряшливый внешний вид обучающихся (5%); смена вида деятельности (срочные замены, неожиданные задания) – 5% [19].

Показательно, что ряд стрессоров, указанных как дополнительные, связаны с собственной некомпетентностью педагогов. Сама формулировка факторов, вызывающих напряжение, свидетельствует о высокой степени дистанцирования от своих прямых обязанностей и их редукции. Эти данные напрямую указывают не только на развитие «эмоционального выгорания» и личностной деструкции (поскольку ярко выражена профессионально-нейтральная, стагнирующая стратегия профессионального развития), но и являются предвестниками профессионального кризиса.

Соответственно по своей детерминированности трудности педагогической деятельности, как показатель напряженности (стресса), имеют внешнее (объективное) и внутренне (субъективное) выражение, влияющие на профессиональное здоровье педагога.

Эмоциональное истощение, проявления цинизма, грубости, бессердечности (деперсонализация), занижение значимости собственных достижений в профессиональной деятельности (редукция личных достижений) проявления синдрома выгорания – губительны для педагогического труда. Эти переживания значимо снижают эффективность работы, как специалистов, работающих с детьми, так и администрации, сказываются на их самочувствии, качестве жизни в целом, оказывают влияние на стабильность деятельности образовательной организации, снижают мотивацию опытных и молодых специалистов.

Некоторые исследователи установили значимую связь синдрома выгорания как с административными, управленческими и коммуникативными особенностями организации, так и со статусно-ролевыми и индивидуальными характеристиками, а также с результатами их деятельности. Определены три группы переменных, которые влияют на возникновение выгорания в сфере профессий типа «человек – человек»: личностные (в других работах внутренние), ролевые и организационные (внешние).

Так, личностный фактор проявляется в неудовлетворенности педагогом своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях. Последствия воздействия стрессогенных факторов (развод, снижение уровня здоровья, потери близких людей), психотравмирующих ситуаций также относят к компонентам личностного фактора выгорания специалиста. В.В. Бойко называет следующие качества личности педагога как определяющие интенсивность его эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; склонность к проявлению сочувствия, мягкость, гуманность; сниженное чувство собственного достоинства, трудоголизм, высокую мотивацию успеха, склонность к интроверсии, личностную тревожность и эмоциональную неустойчивость, агрессивность и соперничество в реакции на стресс.

Была выявлена прямая зависимость уровня эмоционального выгорания педагогов и воспитателей с высоким уровнем внешней мотивации профессиональной деятельности, и обратная зависимость со сформированной у специалиста внутренней мотивации.

С.В. Умняшкина обосновывает взаимосвязь стадий выгорания педагога с особенностями проявления самоактуализации личности [17]. Следовательно, система профилактической работы с педагогом должна предполагать развитие системы его профессиональных личностных смыслов и ценностей, снижающих психоэмоциональные затраты на получение результата работы, повышающая уровень его внутренней профессиональной мотивации.

Несмотря на обозначенную в статье С.Г. Форманюк низкую связь возраста, пола, семейного положения, стажа данной работы, образовательного уровня, социального происхождения с уровнем эмоционального выгорания [19], появились исследования, подтверждающие наличие определенных корреляций данных индивидуальных характеристик педагога, в частности: выгорание в большей степени наблюдается у педагогов с небольшим и средним стажем (до 5 лет и 10–15) и от 40 до 55 лет. К ролевым факторам, обуславливающим степень эмоционального выгорания педагогов, исследователи относят ролевую конфликтность и ролевую неопределенность. По данным К.А. Дубиницкой, низкостатусная или высокостатусная позиция педагога в неформальной структуре педагогического коллектива является значимой для выгорания переменной.

Организационный фактор условиях образовательного учреждения чаще всего проявляется в отсутствии поддержки и взаимопомощи, чрезмерной или недостаточной рабочей нагрузке, сниженном контроле, отсутствия адекватного труду вознаграждения, нечеткости функциональных обязанностей, невозможности влиять на принятие важных решений, проявлять инициативу и самостоятельность, неблагоприятной психологической атмосфере в педагогическом коллективе.

Фактором, обуславливающим скорость и глубину эмоционального выгорания педагога, может стать сама специфика женского педагогического коллектива – сильная эмоциональная включенность его членов во внутригрупповые отношения, частая смена настроений коллег и конфликты, относительно низкая ориентация на самооффективность и лидерство, направленность на общественное признание заслуг (материальное подкрепление, участие в распределении премиального фонда, в разработке перечня функциональных обязанностей).

Педагог, сталкиваясь в повседневной практической деятельности с ситуациями, требующими постоянного поиска и новых эффективных способов преодоления трудностей, так или иначе анализирует эти способы и оценивает результаты своего труда. На основе этого анализа, опирающегося на систему мотивационно-ценностных ориентаций, педагог формирует когнитивный «образ Я» как профессионала, испытывает эмоциональные переживания в процессе самооценивания, индуцируемые в некоторое самоотношение. Когнитивная и аффективная подструктуры профессионального самосознания

учителя определяют поведенческую подструктуру. Вместе с тем педагог посредством обратной связи получает информацию извне, содержащую оценочные суждения коллег-учителей, администрации школы и, разумеется, самих учеников. В результате вербальной и невербальной коммуникации эта информация либо принимается, либо отвергается педагогом. В случае принятия информации о себе педагог учитывает ее при формировании собственной Я-концепции и в когнитивном и в аффективном аспектах. Разумеется, оценки других людей и самооценка педагога могут не совпадать, вследствие чего возникают внутренние противоречия, которые требуют разрешения. Профессиональное самосознание имеет следующую структуру:

Структура профессионального самосознания учителя выражается в 4-х «Я-образах»:

- 1) «актуальное Я» - то, каким себя видит и оценивает учитель в настоящее время;
- 2) «ретроспективное Я» - то, каким себя видит и оценивает учитель по отношению к начальным этапам работы;
- 3) «идеальное Я» - то, каким хотел бы быть или стать учитель;
- 4) «рефлексивное Я» - то, как, с точки зрения учителя, его рассматривают и оценивают другие в его профессиональной сфере.

«Актуальное Я» является центральным элементом профессионального самосознания учителя, который основывается на трех других, где «Я-ретроспективное» в отношении к «Я-актуальному» дает учителю шкалу собственных достижений или критериев оценки собственного профессионального опыта; «Я-идеальное» является целостной перспективой личности на себя, которая обуславливает саморазвитие личности в профессиональной сфере; «Я-рефлексивное» – социальная перспектива в самосознании учителя или школьной профессиональной среды в личности учителя.

Основной причиной внутриличностных противоречий учителя является диссонанс между оценкой учителем своих личностных качеств и способов поведения, деятельности и общения – «Я-действующее» и ожидаемой оценкой других – «Я-отраженное» [70].

А.А. Реан выделил следующие факторы эмоционального выгорания: условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности.

Условия работы. Основной упор в изучении этих факторов был сделан на временные параметры деятельности и объема работы. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о влиянии на развитие выгорания: повышенных нагрузок в деятельности, сверхурочной работы, высокой продолжительности рабочего дня.

Педагогическую специальность отличают неблагоприятные условия работы: средняя величина рабочей недели педагога составляет в среднем 52 часам, намного выше продолжительности, которая установлена по стране; оплата труда находится на среднем уровне, что нередко толкает учителей брать дополнительные часы или другую педагогическую нагрузку. Это

приводит к фрустрации, тревожности, эмоциональному опустошению, которые являются предпосылками различных психических заболеваний [50].

Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты взаимодействия с учениками: наполняемость класса, количество уроков, степень глубины контакта. Так в классах чаще всего много учеников, это сказывается на элементарном контроле, который выступает главным фактором, который способствует выгоранию. Нередко учителям приходится иметь дело с детьми из социально-неблагополучных семей, острота проблем этих учеников способствует возникновению выгорания. Наиболее выпукло показано влияние этих факторов в тех видах профессиональной деятельности, где острота проблем клиентов сочетается с минимизацией успеха в эффективности их решения, в педагогике это могут быть классы коррекции, где при максимальном вложении усилий со стороны педагога, результат может оказаться не самым высоким. При этом отмечается, что любая критическая ситуация с учеником, независимо от ее специфики является тяжким бременем для педагога, отрицательно воздействуя на него и приводя, в конечном итоге, к выгоранию.

Социально-психологические факторы. Анализ взаимодействия между социально-психологическими отношениями работников к объекту их труда можно провести в двух направлениях: позиции работников по отношению к своим реципиентам и особенностей поведения самих реципиентов (учеников). Существует взаимосвязь между данной характеристикой и выгоранием. Данная зависимость может быть обусловлена спецификой самой деятельности. Высокий уровень выгорания характерен для учителей, которые сильно опекают учеников, а также не используют репрессивную и ситуационную тактики. Провоцировать развитие выгорания могут атмосфера в коллективе школьников и их отношение к педагогу и учебе. В частности, отмечается, что апатия учеников и неблагоприятная атмосфера в классе, например, активное сопротивление учителю в виде негативного поведения учеников вызывают у учителей выгорание.

В современных прикладных исследованиях стресса доминирующим является комплексный подход к объяснению особенностей взаимодействия личности работающего и его профессионального окружения. Его исходная идея представляет собой комплексное рассмотрение факторов производственной ситуации и актуализируемых внутренних ресурсов человека, несоответствие которых ведет к формированию различных негативных проявлений стресса. Дисбаланс в системе «личность – профессиональная среда» вызывает широкий спектр негативных проявлений стресса, которые включают как различные характеристики сниженной эффективности труда, так и нарушения физического и психического здоровья профессионалов. Традиционно в число профессий, представители которых наиболее подвержены стрессу на рабочем месте, входит педагогическая деятельность [2].

Эмоциональное выгорание педагогов обуславливается не отдельным фактором профессии, а целым ее комплексом, совокупным влиянием

профессии, ее социального статуса, престижа в обществе и особенностями профессиональной ситуации:

- 1) монотонность работы;
- 2) большие затраты личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки, вознаграждения за работу;
- 3) строгая регламентация времени работы;
- 4) работа с «немотивированными» учениками;
- 5) использование технических перерывов;
- 6) напряжённость и конфликтность в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег и руководства;
- 7) нехватка условий для самовыражения личности на работе;
- 8) работа без возможности дальнейшего обучения и профессионального совершенствования;
- 9) неразрешённые личностные конфликты педагога;
- 10) неудовлетворённость профессией, которая основана на осознании неправильности ее выбора, несоответствия своих способностей требованиям профессии.

Личностные особенности находятся в прямой взаимосвязи с деформацией, так, по мнению Е. Махера авторитарные педагоги более склонны к негативным изменениям личности. Акцентуации характера встраиваются в индивидуальный стиль деятельности и участвуют в формировании профессиональной деформации [59].

Н.Е. Водопьянова и А.Н. Густелева указывают, что учителя менее подвержены профессиональному выгоранию, если заинтересованы в себе и считают, что окружающие относятся к ним так же. Такие специалисты активны и способны брать на себя ответственность

Объективно-субъективные факторы отражены стилем руководства, организацией рабочего процесса управлением коллективом. Руководитель имеет значимую роль в становлении специалиста и развитии его профессионализма. Организации с деструктивным стилем руководства имеют большую вероятность распада, а сотрудники склонны к снижению профессионального здоровья, что связано с постоянным нервно-психическим напряжением и давлением.

К объективно-субъективным факторам можно отнести и возможность внутренней и внешней оценки профессиональной успешности. Так внешняя оценка выражается в виде результативности профессиональной деятельности, а внутренняя соответствия вознаграждения и результатов труда.

По мнению Е.И. Рогова профессиональная деформация находится в тесной взаимосвязи с высокой значимостью трудовой деятельности для самого специалиста, при сниженном интеллекте и энергетических возможностях [13].

Специфика контингента учащихся имеет важное значение в профессиональном развитии учителя. В классах встречаются социально-дезадаптированные подростки. К числу наиболее распространенных причин относят: уходы из дома, систематическое непосещение школы, низкая

успеваемость, конфликты со сверстниками, совершение правонарушений и преступлений, ранняя беременность, тяжелое материальное положение.

Терапия и предупреждение синдрома эмоционального выгорания естественным образом начинаются с ситуативной разгрузки. Следует подумать о том, как можно помочь человеку, работающему в конкретных условиях конкретной организации или учреждения. В первую очередь надо применить меры, ориентированные на изменение поведения, целями которого будут делегирование и разделение ответственности, постановка реалистичных целей, исключение попадания в ситуацию цейтнота. Дополнительно, если это необходимо, следует обсудить представления о норме, догматах веры, обратить внимание на характерные образцы мышления, также важно обнаружить и восполнить отсутствующую информацию, которую можно использовать для повышения эффективности труда, при этом полезными бывают супервизия и отработка конфликтов в команде [18].

Потребность в профессиональном совершенствовании во многом определяет роль и место самообразования. Его значимость обусловлена осознанием старения знания. Стремление к их обновлению охватывает содержание преподаваемого предмета и его методику. В меньшей степени выражен интерес к психолого-педагогическим знаниям, а общение с культурой и искусством почти не связываются с профессиональными запросами. Например, для подготовки беседы в классе по нравственной проблеме учитель предпочитает произведения мирового искусства и литературы материалы, методически препарированные. Широкая социальная действительность вообще не осознается как источник профессионального самообразования. Складывается два «типа» самообразования, фактически не связанных друг с другом: общекультурное и профессиональное. Одно, «внепрофессиональное», обусловлено потребностями личности, другое - ролевыми запросами. Только у мастеров педагогического труда, творчески решающих стоящие перед ними проблемы, можно наблюдать целостность самообразовательной деятельности. Для них полнота жизни, разнообразие впечатлений, широта интересов личная и профессиональная необходимость. Остальные «информацию для себя» никак не связывают с «информацией для работы». Так же отмечают что на эмоциональное выгорание влияют личностные факторы такие как:

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

2) гендерные особенности. Многие из исследователей, которые занимаются изучением анализируемой нами проблематики приходят к выводу о том, что женщины больше подвержены эмоциональному выгоранию, нежели мужчины, потому как именно они постоянно испытывают внутриличностный

конфликт, связанный с работой. Именно женщины сильнее переживают внутреннее противоречие между работой и семьей, а также прессинг в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности;

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

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

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

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

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

Не стаж сам по себе, а отношение к профессиональной деятельности определяет и организацию самообразования. Наиболее творчески работающие крайне негативно оценивают существующую систему повышения квалификации. Высоко оценивается самостоятельное, организованное, никем не регламентируемое самообразование, ставшее фактически элементом жизнедеятельности. Проблемность связывается с самостоятельным осмыслением фактов и тенденций, относящихся к широкому кругу вопросов человеческого бытия. К их числу учителя-мастера относят: взаимосвязь организованного и стихийного в формировании личности, соотношение глобальных и национальных проблем в развитии человечества, влияние технического процесса на экологию. Теоретико-методологические проблемы подобного плана имеют широкий философский аспект и одновременно достаточно четкий профессиональный [9].

## Выводы по первой главе

Синдром эмоционального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии: приглушение эмоций, сглаживание остроты чувств; затем возникают сложности в общении с клиентами и коллегами; в завершении притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается».

Усталость, апатия и депрессия, которые часто безоговорочно сопровождают профессиональное сгорание, приводят к серьезным физическим недомоганиям, а также негативно сказываются на психологическом состоянии человека.

У эмоционального выгорания имеется три основных симптома: психофизический, социально-психологический, поведенческий.

Психофизические симптомы, выражающиеся в крупных проблемах с пищеварением, головных болях, ощущении усталости.

Социально-психологические симптомы могут проявляться по-разному. Человеку может стать все безразлично, либо, напротив, он становится очень восприимчивым. На раздражители может отвечать агрессией, либо слезами, обидой.

Поведенческие симптомы выражаются в том, что у работника меняется график работы. Он начинает опаздывать, берет работу на дом, но ее не выполняет, не может расставлять приоритеты в работе.

Отмечаю, что на эмоциональное выгорание влияют личностные факторы такие как:

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

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

3) особенности характера. Так, например, интроверты, пессимисты, люди с заниженной самооценкой чаще подвержены эмоциональному истощению и депрессиям. Эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. Формирование симптомов выгорания проходит

медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать рассматриваемый механизм психологической защиты и не позволят ему развиваться;

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

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

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

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

Не стаж сам по себе, а отношение к профессиональной деятельности определяет и организацию самообразования. Наиболее творчески работающие крайне негативно оценивают существующую систему повышения квалификации. Высоко оценивается самостоятельное, организованное, никем не регламентируемое самообразование, ставшее фактически элементом жизнедеятельности. Проблемность связывается с самостоятельным осмыслением фактов и тенденций, относящихся к широкому кругу вопросов человеческого бытия. К их числу учителя-мастера относят: взаимосвязь организованного и стихийного в формировании личности, соотношение глобальных и национальных проблем в развитии человечества, влияние технического процесса на экологию. Теоретико-методологические проблемы подобного плана имеют широкий философский аспект и одновременно достаточно четкий профессиональный.

## Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

### 2.1 Этапы и организация исследования

База исследования. Исследование проводилось на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 46», г. Красноярск, ул. Щорса, 64.

В исследовании приняли участие 30 учителя в возрасте 28-56 лет (со стажем работы от 2-х до 16-ти лет педагогического стажа).

Мы разделили сотрудников на две группы по результатам методики диагностики эмоционального «выгорания» К. Маслач и в соответствии с методикой С. Джексона на определение психического выгорания (А.А. Рукавишников):

Таблица 1.1 – Уровни эмоционального выгорания испытуемых по методикам эмоционального «выгорания» К. Маслач и С. Джексона на определение психического выгорания

Уровни эмоционального выгорания		
низкий	средний	высокий
8 испытуемых	15 испытуемых	7 испытуемых

Условно обозначим:

1 группа: низкий уровень эмоционального выгорания – 8 испытуемых.

2 группа: средний уровень эмоционального выгорания – 15 испытуемых.

3 группа: высокий уровень эмоционального выгорания – 7 испытуемых.

Исследование включало ряд этапов.

На первом этапе проводился теоретический анализ проблемы, выявлялись особенности, проблемы и факторы эмоционального выгорания педагогов общеобразовательной школы.

На втором этапе проводились методики и анализировались данные полученные в результате исследования.

В качестве методов исследования выступали: метод опроса, тестирование, математико-статистические методы обработки исследования.

Выбранными методиками явились следующие:

1) Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова;

2) Тест на профессиональный стресс (Т.Д. Азарных,);

3) Опросник на выгорание МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой);

4) Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников);

5) индивидуально-типологический опросник ИТО (Л.Н. Собчик).

Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова.

Анкета В.Ю. Рыбникова Прогноз-2 предназначена для определения уровня нервно-психической устойчивости и позволяет выявить отдельные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность возникновения нервно-психических срывов. Качественный анализ ответов позволяет уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности человека в различных ситуациях.

Обработка проводится с помощью «ключей», которые изготавливаются в количестве трех штук из прозрачной пластмассы (пленки). На пластмассу наносится сетка, совпадающая с сеткой регистрационного бланка. Прорези в каждом из «ключей» должны соответствовать номерам высказываний, сгруппированным в шкалы. Один «ключ» готовится для подсчета баллов по шкале искренности, два – по шкале нервно-психической устойчивости (для оценки положительных и отрицательных высказываний).

Тест на профессиональный стресс (Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышников).

Методика предназначена для определения стресса. Необходимое оснащение. Тест опросника и лист для ответов.

Инструкция испытуемому. Прочитайте предложения и выберите тот пункт, который наиболее подходит для вас. Долго не раздумывайте. Наиболее искренние ответы приходят первыми.

1) от 0 до 15 баллов, то стресс не является проблемой для испытуемого;

2) от 16 до 30 баллов, то у вас умеренный уровень стресса для занятого и много работающего профессионала. Тем не менее следует проанализировать ситуацию и посмотреть, как можно разумно уменьшить стресс;

3) от 31 до 45 баллов. Стресс представляет безусловную проблему. Очевидна необходимость коррекционных действий. Чем больше респондент будет работать при таком уровне стресса, тем тяжелее что-либо сделать с ним. Это серьезный повод для тщательного анализа его профессиональной жизни.

4) От 46 до 60 баллов. На этом уровне стресс представляет собой главную проблему, и что-то должно быть сделано немедленно. Респондент очень близок к стадии истощения в общем адаптационном синдроме (стрессе). Напряжение должно быть ослаблено.

Опросник на выгорание МВИ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. 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. При анализе индивидуальных показателей шкале «профессиональная эффективность» следует учитывать возраст и этап становления человека в профессии. Начальный период профессиональной адаптации неизбежно связан с осознанием молодым специалистом некоторой недостаточности своих знаний и умений требованиям практической деятельности. Это, естественно, обуславливает определенную напряженность (психологический стресс) в рабочих ситуациях профессиональной деятельности. Если подобное явление не учитывать, можно ошибочно интерпретировать у начинающих специалистов низкие баллы по шкале «персональные достижения» как симптомы выгорания. У сформировавшихся специалистов на этапе зрелости и поздней зрелости низкие баллы по шкале «профессиональная эффективность» часто свидетельствуют о сниженной самооценке значимости действительно достигнутых результатов и вторичном снижении продуктивности из-за изменения отношения к работе. Таким образом, при исследовании динамики выгорания необходимо брать в расчет как конкретные значения по всем трем субшкалам, так и их взаимосвязь. Взаимосвязь и взаимовлияние факторов выгорания определяют динамику процесса его развития. Ниже представлены средневозрастные и зависящие от стажа значения по российской выборке, позволяющие определить персональные характеристики выгорания.

Индивидуально-типологический опросник ИТО (Л.Н. Собчик).

Данная методика взята из книги Л.Н. Собчик психодиагностика в профориентации и кадровом отборе.

Индивидуальный личностный опросник ставит своей целью изучение основных свойств личности и особенности человека, таких как экстраверсия (коммуникабельность, активность), интроверсия (закрытость, пассивность), ригидность (соревновательные качества, упорство), эмотивность (демонстративность, неустойчивость), обязательно тревожность (осторожность, повышенное чувство ответственности), сенситивность (вдумчивость, чувствительность), спонтанность (предприимчивость, раскрепощенность) и агрессивность (наступательность, стеничность).

Кроме того, посредством ИТО выявляется также стиль общения человека и его деловые качества, которых в опроснике всего представлено восемь – это зависимость, лидерство, нонконформизм, конформность, компромиссность, конфликтность, индивидуалистичность и коммуникабельность.

Как уже было упомянуто, ИТО основывается на авторской теории ведущих тенденций. Согласно этой теории, модель личности можно сравнить с

деревом, имеющим корни, уходящие в почву (генетический фактор); ствол (характер), формирующийся по мере взаимодействия врождённых особенностей личности и окружающей реальности; и крону (высший уровень личности), куда входят интересы, ценностная иерархия, профессиональная и социальная активность и так далее.

Также в теории Л.Н. Собчик структура личности представляет собой замкнутую саморегулирующуюся систему, где врождённые качества проходят через всё личностное древо от самых корней до его кроны. Различные типы индивидуально-личностных свойств и связанных с ними стилей поведения являются основой ИТО, в котором отражены основные закономерности происходящего в личности процесса саморегуляции.

Так как темой нашего исследования было эмоциональное выгорание, то мы решили, что ИТО обширно рассмотрит эмоциональные особенности, когнитивный стиль восприятия и переработки информации, мотивационную направленность, тип межличностного поведения.

Ведущие тенденции определяют

- 1) индивидуальный тип переживания;
- 2) силу и направленность мотивации;
- 3) стиль межличностного общения и познавательных процессов.

Сфера применения: психодиагностические исследования личности взрослых людей с целью профконсультации, выявления направлений психологической помощи, комплектования групп, самопознания.

Интерпретация находится в прямой зависимости от количества значимых ответов по шкалам:

0-1 балл: гипомотивность, плохое самопонимание или неоткровенность при обследовании;

3-4 балла: в пределах нормы; гармоничная личность.

5-7 баллов: умеренно выраженные значения; акцентуированные черты.

8-9 баллов: избыточно выраженные значения; наличие дезадаптивных свойств.

Экстраверсия (I) и интроверсия (V) как полярные индивидуально-типологические характеристики не требуют комментариев.

Спонтанность (II) - раскованное самоутверждение, наступательность, стремление к лидированию, - сочетающая в себе экстравертированность (I) и агрессивность (III), формирует «сильный» (гипертимный) тип поведения с наиболее четко выраженными типологическими свойствами, в то время как сензитивность (VI) (чувствительность, ориентация на авторитет более сильной личности, конформность, черты зависимости), представляющая собой сплав интровертированности (I) и тревожности (VII), формирует атрибутику типологически «слабой» (гипотимной) конституциональной структуры. Нижняя часть полукруга включает те типологические свойства, которые проявляются как более выраженная ориентация не на средовое воздействие, а на собственные, субъективно обусловленные установки, то есть гомономность. Напротив, верхняя его часть представляет типологические тенденции, указывающие на подвластность индивида воздействию среды

(гетерономность).

Шкала «агрессивности» («стенничности» - III) при результатах 3-4 балла соответствует достаточно уверенной тенденции самоутверждения, активной самореализации, отстаивания своих интересов и лишь при высоких баллах указывает на эгоцентризм и склонность к агрессивной манере самоутверждения вопреки интересам окружающих, вплоть до явных агрессивных высказываний или действий.

Противопоставленные друг другу типологические свойства ригидности (IV) и лабильности (VIII) формируют в свою очередь два полярных типа, представляющих собой смешанные варианты по отношению к чисто гипертимному и чисто гипотимному. Один из них – ригидный характеризуется сочетанием субъективизма интроверта с инертностью (тугоподвижностью) установок и настойчивостью личности, склонной к педантизму и настороженной подозрительности. Другой - лабильный, эмотивный (VIII) - отличается выраженной изменчивостью настроения, мотивационной неустойчивостью, повышенной эмотивностью, чертами демон-стративности (личность, ищущая признания).

Показатель «тревожности» (VII шкала) при умеренных баллах (3-4) выявляет лишь осторожность в принятии решений, ответственность по отношению к окружающим, социальную созвучность среде; при высоких показателях эта шкала выявляет избыточную тревожность, мнительность, боязливость, склонность к навязчивым страхам и паническим реакциям.

При этом, если показатели по шкале «Ложь» составляют более 5-ти баллов - достоверность сомнительна из-за неискренности испытуемого.

Если аггравация более 5-ти баллов, то недостоверность данных снижена из-за стремления испытуемого подчеркнуть, утрировать имеющиеся проблемы.

Промежуточные характеристики, выводимые на базе максимально выраженных баллов соседствующих на схеме свойств, отражают поведенческий стиль, реализующийся в социальной активности индивида. Так, конформность проявляется на стыке ведущих тенденций тревожности и сензитивности: конформность как стиль поведения базируется на типологических свойствах неуверенности в себе и избыточной ориентированности на общепринятые нормы поведения. Для эмотивных экстравертов важнее казаться значительной личностью, чем быть ею на деле. Спонтанные (экстравертно-активные) личности стремятся к независимости и лидерованию, проявляют высокую поисковую активность, пренебрегая условностями.

Повышенная тревожность в сочетании с эмоциональной неустойчивостью в эксперименте показали высокую корреляцию с таким социально-психологическим свойством, как компромиссность, то есть одновременное стремление к самоутверждению и к избеганию конфликта с референтной группой. Зависимость как стиль взаимодействия с микросоциумом оказалась тесно связанной с такими типологическими свойствами, как интроверсия (склонность к уходу в мир идеалов, застенчивость, замкнутость) и сензитивность (чувствительность и ранимость в отношении средовых

воздействий с выраженной потребностью в глубокой и постоянной привязанности и в защите со стороны более сильной личности). Эти тенденции создают почву для поведения, направленного на избегание конфликта, и поиска падающей социальной ниши.

Лидерство как свойство, проявляющееся в норме самостоятельностью в принятии решений, предприимчивостью и стремлением быть ведущим, а не ведомым, формируется сочетанием умеренно выраженных спонтанности и агрессивности (как продолжения высокой активности). Однако при высоких (8-9-ти) баллах - отражает самоуверенность и неумение соблюдать субординацию по отношению к старшим по должности или по возрасту лицам либо даже самовлюбленность и манию величия. Сочетание таких свойств, как эмоциональная лабильность и экстраверсия, проявляется коммуникативностью. Этому способствуют демонстративность неустойчивой личности и ее поиски признания в сочетании с высокой социальной активностью экстраверта.

В то же время следует подчеркнуть, что социальная пассивность, базирующаяся на интровертированности, здесь рассматривается как свойство неоднозначное: имеется в виду менее выраженная реактивность внешних проявлений чувств при одновременно более богатой интрапсихической активности, что проявляется как высокая рефлексивность (чувствительность к внешним воздействиям), напряженная внутриличностная работа по самосовершенствованию, склонность к мечтам и фантазированию. Напротив, социальная активность рассматривается как склонность к широким контактам с людьми, разговорчивость и двигательная раскрепощенность, но при этом ослаблены склонность к самосовершенствованию и тенденция к самонаблюдению.

Индивидуализм формируется сочетанием интровертированности с ригидностью и проявляется устойчивостью собственного, временами достаточно самобытного и субъективного, мнения, что ставит такую личность в позицию изолированного, несговорчивого сноба, индивидуалиста, отгороженного от коллектива (при 8-9-ти баллах). Сочетание ригидности с агрессивностью в качестве доминирующих высоких показателей (8-9 баллов) реализуется конфликтным и неконформным стилем поведения. Если конформность в норме проявляется как хранительница традиций и устоев общества, то неконформность тенденция к отвержению общепринятых канонов и устаревших догм, спутница радикализма и прогресса, но при низком интеллекте и отсутствии образованности она может привести к антисоциальным формам поведения.

Из этой достаточно богатой гаммы индивидуально-личностных свойств, базирующихся на восьмеричной типологической градации, можно выделить наиболее характерные признаки, связанные с половой принадлежностью. Так, среди женщин чаще встречаются сензитивный, тревожный и эмотивный типы реагирования, уходящие корнями в тормозимые и лабильные свойства нервной системы. Среди мужчин чаще можно наблюдать спонтанный, агрессивный и ригидный типы реагирования, базирующиеся на импульсивных, возбудимых и тугоподвижных свойствах нервной системы.

Кроме того, некоторые сочетания не соседствующих на схеме тенденций дают новые типологические паттерны. Так, комбинация спонтанности с интроверсией характерна для воинствующих индивидуалистов (в психиатрической градации - экспансивных шизоидных психопатов), а склонность к перепадам настроения.

Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)

Психоэмоциональное истощение – процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми.

Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Таблица 1.2 – Проявление психического выгорания на уровнях

Шкалы ПВ	Проявления психического «выгорания» на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день. Появление прогулов.
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.

## Продолжение таблицы 1.2

ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.
----	---	--	-------------------------------------

## 2.2 Анализ результатов исследования

## 1) Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО).

По результатам обследования легко понять, насколько уравновешенным является индивид, какие особенности его характера акцентуированы, в благоприятной ли он находится ситуации или дезадаптирован.

По результатам обследования легко понять, насколько уравновешенным является индивид, какие особенности его характера акцентуированы, в благоприятной ли он находится ситуации или дезадаптирован.

Индивидуальный личностный опросник ставит своей целью изучение основных свойств личности и особенности человека, таких как экстраверсия (коммуникабельность, активность), интроверсия (закрытость, пассивность), ригидность (соревновательные качества, упорство), эмотивность (демонстративность, неустойчивость), обязательно тревожность (осторожность, повышенное чувство ответственности), сенситивность (вдумчивость, чувствительность), спонтанность (предприимчивость, раскрепощённость) и агрессивность (наступательность, стеничность).

Кроме того, посредством ИТО выявляется также стиль общения человека и его деловые качества, которых в опроснике всего представлено восемь – это зависимость, лидерство, нонконформизм, конформность, компромиссность, конфликтность, индивидуалистичность и коммуникабельность.

Проанализировав результаты проведенного нами опросника, можно сделать вывод, что только 1 респондент (3,3 %) имеет состояние высокой эмоциональной напряженности (имеются избыточно выраженные черты тревожности, сензитивности). Также, мы выяснили, что 11 респондентов (40 %) респондентов имеют средне выраженные акцентуированные черты (из них у 6 респондентов (20 %) умеренно выраженная тревожность, а также у 4 респондентов (13,3 %) умеренно выраженная ригидность. Однако всего у 1 респондента (3,3 %) умеренно выраженная экстраверсия, а также выявилось у 1 респондента (3,3 %) умеренно выраженная экстраверсия, у ещё 1 респондента (3,3 %) умеренно выраженная лабильность, у 3 респондентов (10 %) умеренно выраженная агрессивность.

Мы выяснили, что 17 респондентов (56,6 %) гармоничные личности (имеют результаты в пределах нормы). И 1 респондент (3,3 %) показал игипозэмотивность, плохое самопонимание или неоткровенность при обследовании).

Нами было выявлено, что тревожность у педагогов может быть вызвана внутренними и внешними воздействиями и повлиять на эмоциональное выгорание. Не стоит забывать, что педагоги испытывают двойную нагрузку на психику и здоровье, они вынуждены решать не только свои проблемы, но и проблемы возникающие у школьников со школьниками.

Результаты первой, второй и третьей группы по опроснику ИТО Л.Н. Собчик представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Результаты трех групп по опроснику ИТО Л.Н. Собчик

Первая группа		Вторая группа		Третья группа	
Свойства личности	Средние показатели	Свойства личности	Средние показатели	Свойства личности	Средние показатели
Экстраверсия	4,1	Экстраверсия	3,3	Экстраверсия	3,4
Спонтанность	2,2	Спонтанность	2,4	Спонтанность	2,9
Агрессия	3,0	Агрессия	3,4	Агрессия	4,1
Ригидность	3,1	Ригидность	3,5	Ригидность	4,5
Интроверсия	3,2	Интроверсия	3,3	Интроверсия	3,9
Тревожность	4,0	Тревожность	4,0	Тревожность	4,8
Сензитивность	3,6	Сензитивность	3,2	Сензитивность	3,2
Лабильность	3,6	Лабильность	2,1	Лабильность	3,8

Внимательно проанализировав таблицу 4 мы можем сделать вывод, что у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания имеется повышенная тревожность, ригидность и агрессия. У педагогов с низким уровнем

эмоционального выгорания и средним уровнем в норме находится экстраверсия, низкий уровень агрессии. Немного занижены результаты спонтанности у педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания. Остальные результаты находятся в пределах нормы.

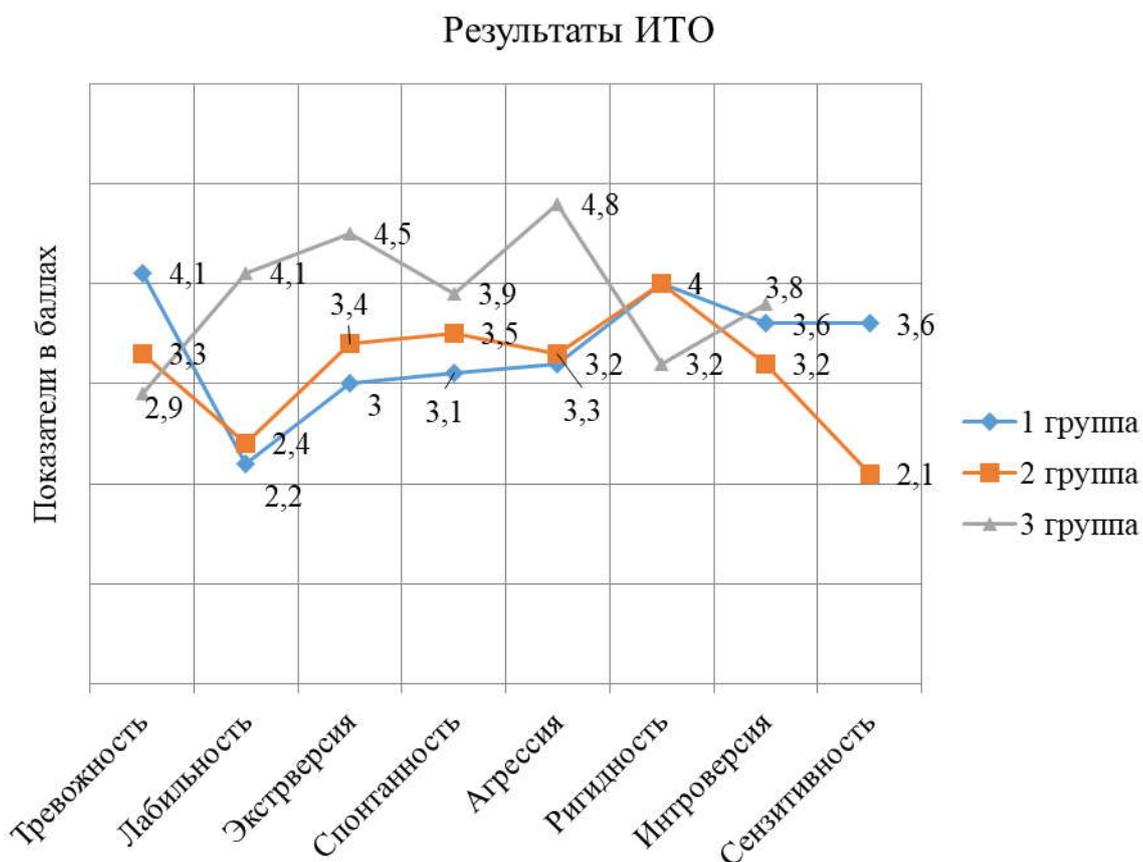


Рисунок 1.1 - Результаты первой, второй и третьей группы по опроснику Л.Н. Собчик

На графике в виде ломаных линий показаны уровни выраженности у испытуемых определенных психических свойств. Возвышения и спады определяются в отношении осевой линии среднего уровня.

У педагогов с низким уровнем выгорания уровень экстраверсии повышен что указывает на направленность внимания во внешний, реальный мир; открытость, склонность к открытому общению и расширению контактов, мотивацию к достижению успеха; стремление к социальной работе, а также к повышенной активности и экзальтированности. Также у педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания показатель «тревожности» при умеренных баллах выявляет лишь осторожность в принятии решений, ответственность по отношению к окружающим, социальную созвучность среде; при высоких показателях эта шкала выявляет избыточную тревожность, мнительность, боязливость, склонность к навязчивым страхам и паническим реакциям. У группы педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания умеренный уровень тревожности и низкий уровень сензитивности, что значит, что они не ранимы, умеют принимать критику, спокойно реагируют на замечания.

У группы педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания повышен уровень тревожности, это говорит о том, что респонденты этой группы испытывают дискомфортное состояние человека, возникающее вследствие сильного эмоционального переживания или как симптом другого заболевания, и проявляется чувством волнения, тревоги, страха. Также у испытуемых этой группы выявлена повышенная ригидность и агрессивность, что говорит о том, что испытуемые предпочитают конфликтный стиль поведения, что в свою очередь быстро приведет к эмоциональному выгоранию. Также у испытуемых третьей группы уровень сензитивности значительно выше, чем у остальных групп. Высокая сензитивность препятствует социальной адаптации, поскольку такой человек считает, что весь мир противостоит ему одному.

Социальная сензитивность являет собой страх перед разнообразными социальными ситуациями. Люди, у которых слишком высокая социальная сензитивность, часто считают себя уязвимыми, поэтому боятся знакомств с новыми людьми, не решаются выступать на публике и стараются избежать любой социальной активности.

Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова

Результаты методики на уровень нервно-психической устойчивости для общей выборки можно увидеть в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Результаты групп со стажем работы более 5 лет и стаж работы менее 5 лет, по методике на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова

Стаж работы более 5 лет			Стаж работы менее 5 лет		
Испытуемый	Результаты	Ранг 1	Испытуемый	Результаты	Ранг 2
Испытуемый 1	3	5	Испытуемый 1	5	5
Испытуемый 2	6	19	Испытуемый 2	6	19
Испытуемый 3	5	13.5	Испытуемый 3	10	29.5
Испытуемый 4	5	13.5	Испытуемый 4	6	19
Испытуемый 5	3	5	Испытуемый 5	9	27
Испытуемый 6	2	1	Испытуемый 6	9	27

Продолжение таблицы 2.2

Испытуемый 7	5	13.5	Испытуемый 7	8	24.5
Испытуемый 8	7	22.5	Испытуемый 8	3	5
Испытуемый 9	3	5	Испытуемый 9	9	27
Испытуемый 10	5	13.5	Испытуемый 10	10	29.5
Испытуемый 11	6	19	Испытуемый 11	3	5
Испытуемый 12	4	9.5			
Испытуемый 13	7	20.5			
Испытуемый 14	8	24.5			
Испытуемый 15	6	19			
Испытуемый 16	5	13.5			
Испытуемый 17	3	5			
Испытуемый 18	3	5			
Испытуемый 19	4	9.5			
Суммы		179			212

$$\left\{ \begin{array}{l} U_{кр} = 65 \text{ для } p \leq 0,05 \\ 50 \text{ для } p \leq 0,01 \end{array} \right.$$

Для оценки статистической достоверности различий уровней нервно психической устойчивости сравниваемых групп, был использован непараметрический U-критерий Манна-Уитни.

В результате было обнаружено, что уровень нервно психической устойчивости у испытуемых с низким стажем выше, чем у испытуемых 1 группы с высоким стажем. Различия в уровне изучаемого признака можно считать статистически значимыми ( $U_{эмп} = 49$ ,  $U_{кр} > U_{эмп}$ , находится в зоне значимости).

Таким образом, предположение о том, что нервная психическая

устойчивость у преподавателей с небольшим стажем выше, чем у преподавателей группы с большим стажем работы, можно считать подтвержденным. Результаты по методике на уровень нервно-психической устойчивости мы можем продемонстрировать на рисунке 2.1.

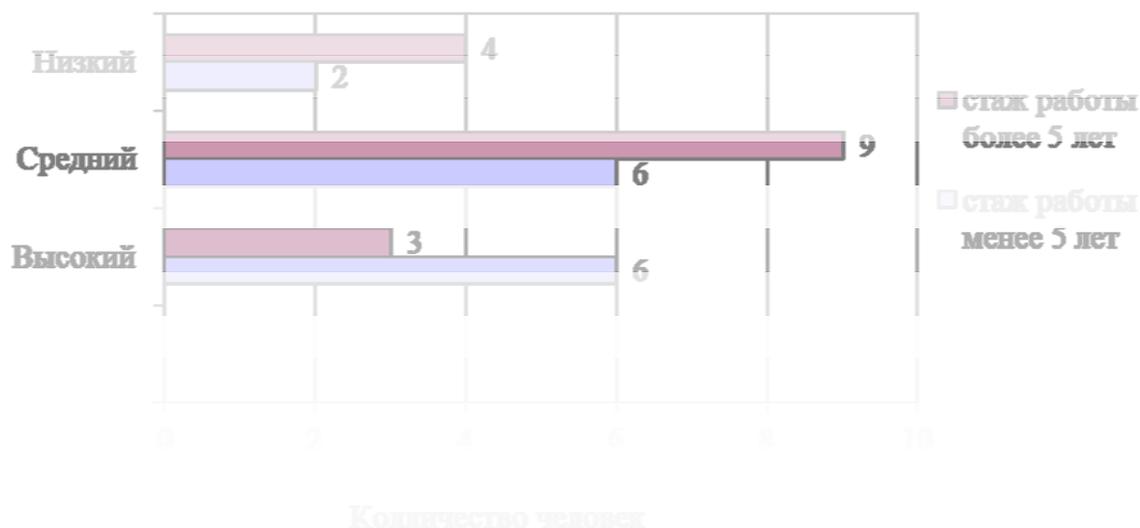


Рисунок 2.1 – Результаты группы со стажем работы более 5 лет и стаж работы менее 5 лет на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова

На рисунке 2.1 мы видим, что у педагогов с небольшим стажем высокий уровень психической устойчивости (6 баллов), что говорит о том, что у них очень маловероятны нервные срывы. В группе испытуемых со стажем работы более 5 лет преобладает низкий уровень средний уровень психической устойчивости (9 баллов), что значит у них небольшая угроза нервных срывов. Преобладает средний уровень нервно психической устойчивости.

Таблица 2.3 – Распределение ответов педагогов средней школы по уровню нервно-психической устойчивости

№ п/п	Уровень выраженности	Оценка уровня нервно-психической устойчивости	
		людей	%
1.	Высокий	9	30
2.	Средний	15	50
3.	Низкий	6	20

Как видно из таблицы 2.2, половина респондентов (50%, 15 человек) обладают средним уровнем нервно-психической устойчивости, треть (30%, 9 человек) опрошенных педагогов имеют высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, подразумевающий адекватную

самооценку и восприятие действительности. В свою очередь часть (20 % ,3 человека) педагогов, принявших участие в исследовании, обладают низким уровнем нервно-психической устойчивости, что в свою очередь влечет склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватной самооценки и восприятия действительности.

Тест на профессиональный стресс (Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышников)

Результаты данного теста очень важны для нашей темы эмоционального выгорания, потому что профессиональный стресс и эмоциональное выгорание тесно связаны.

Результаты тестирования мы рассмотрим в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Уровни профессионального стресса у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания, со средним уровнем эмоционального выгорания и низким

Группы	Уровни профессионального стресса			
	Высокий	Выше среднего	Умеренный	Низкий
Первая группа	12 %	30 %	26 %	32 %
Вторая группа	20 %	31 %	37 %	12 %
Третья группа	19 %	41 %	30 %	10 %

Наглядно уровни профессионального стресса для трех групп мы продемонстрируем на рисунке 3.1

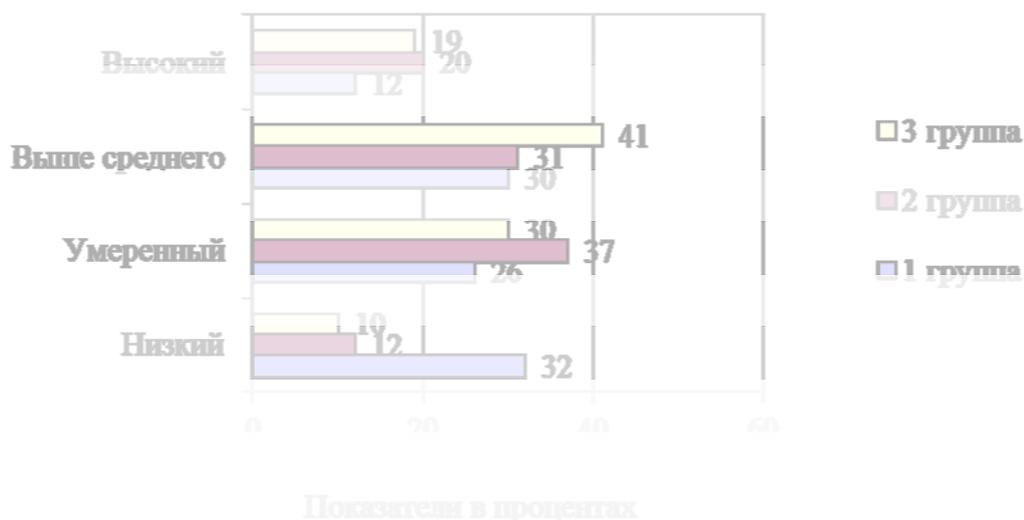


Рисунок 3.1 – Уровни профессионального стресса

У педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания преобладает умеренный (37 %) и уровень выше среднего профессионального стресса (31 %) ,у группы с низким уровнем эмоционального выгорания преобладает низкий

уровень (32 %). Это безусловно говорит нам о том, что педагоги в данной общеобразовательной школе успешных склонны к тому, чтобы конструктивно решать стрессовые ситуации. Поведение таких людей сильно варьирует в зависимости от ситуации, но они все равно сохраняют эмоциональное спокойствие. У педагогов из третьей группы, которые обладают высоким уровнем эмоционального выгорания преобладает уровень выше среднего, что может значить что они более трудно переживают стрессовые ситуации.

Следующим нашим шагом было проведение опросника на выгорание MBI (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой.

Таблица 4.1 – Выгорание по методике MBI для группы со стажем более 5 лет и группы со стажем менее 5 лет

Стаж более 5 лет				Стаж менее 5 лет			
Испытуемый	Истощение	Деперсо-Нализация	Редукция	Испытуемый	Истощение	Деперсо-нализация	Редукция
Испытуемый 1	17	26	23	Испытуемый 1	11	6	28
Испытуемый 2	16	21	28	Испытуемый 2	26	14	15
Испытуемый 3	20	14	32	Испытуемый 3	6	3	11
Испытуемый 4	15	3	34	Испытуемый 4	22	5	27
Испытуемый 5	21	6	22	Испытуемый 5	14	11	14
Испытуемый 6	18	8	15	Испытуемый 6	13	23	32
Испытуемый 7	13	11	26	Испытуемый 7	15	4	15
Испытуемый 8	34	34	32	Испытуемый 8	20	12	23
Испытуемый 9	14	22	11	Испытуемый 9	13	9	31
Испытуемый 10	15	15	23	Испытуемый 10	17	22	24
Испытуемый 11	14	4	35	Испытуемый 11	18	15	22
Испытуемый 12	19	3	23				
Испытуемый 13	35	12	11				
Испытуемый 14	34	33	26				

Продолжение таблицы 4.1

Испытуемый 15	18	15	11				
Испытуемый 16	24	2	18				
Испытуемый 17	35	11	44				
Испытуемый 18	11	23	14				
Испытуемый 19	25	5	19				

Вторая группа со стажем до 5 лет имеют низкий уровень эмоционального истощения и деперсонализации, что говорит о том, что они эмоционально активны, не устали от своей работы, повышенный эмоциональный фон.

В первой группе стаж которых более 5 лет эмоциональное истощение имеет высокий уровень, деперсонализация и редукция личных достижений на среднем уровне. Значит что в первой группе педагоги испытывают эмоциональное истощение, которое представляется как чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванной собственной работой. Суть такого выгорания проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном пресыщении. Зачастую возникает чувство истощения своих эмоциональных ресурсов. Человек осознает, что не может больше отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием как раньше. То, что раньше вызывало радость, вызывает лишь равнодушие или даже отвращение. Этот компонент выгорания очень близок к тому, что наблюдается при остром или хроническом состоянии монотонии и психическом истощении. Деперсонализация, как синдром эмоционального выгорания, проявляется в искажении отношений с другими людьми, в равнодушном и даже негативном отношении к ним. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными; возникают негативные установки, раздражение, цинизм, которые, прорываясь наружу, ведут к конфликтам.

Нередко деперсонализация определяется на фоне интоксикационных и абстинентных психозов из-за токсикомании, алкоголизма или бесконтрольного употребления психотропных средств. Фиксируются случаи расстройства как следствие тяжелых черепно-мозговых травм, сопровождающихся сотрясением или ушибом мозга. Явление деперсонализации может возникать при различных внутримозговых кровоизлияниях.

Особую роль в развитии психосенсорных нарушений играет тип личности и структура характера человека. Большинство особ, ощутивших явление деперсонализации, – экстраверты, люди аналитического склада ума, которые фиксируют внимание на собственных переживаниях. Такие персоны тревожные, ранимые, впечатлительные. Их отличает внутренняя робость, нерешительность, склонность болезненно реагировать на какие-либо изменения. Это дисциплинированные, ответственные, педантичные особы, которые нередко являются перфекционистами.

Спусковым механизмом для развития нарушения психосенсорного восприятия выступают любые психотравмирующие ситуации, как внезапно наступившие, так и длительно действующие. При этом не имеет значения, насколько серьезной и глубокой была психическая травма, главное: насколько важным и существенным воспринимает субъект это событие.

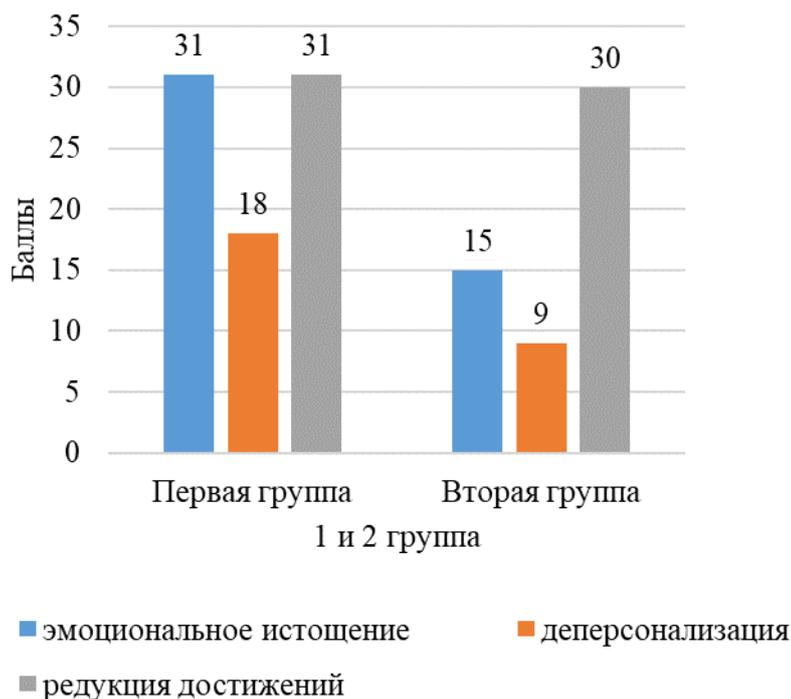


Рисунок 4.1 – Выгорание по методике МВІ для 1 и 2 группы. Общая таблица

У первой группы (стаж более 5 лет) повышен уровень эмоционального истощения и депрсонализации. У второй группы (стаж менее 5 лет) все в пределах нормы. Повышенный уровень истощения и депрсонализации говорит о возможности эмоционального выгорания педагога.

Таблица 5.1 – Выгорание по методике МВІ для общего числа испытуемых в процентах

Субшкалы	Уровни показателей эмоционального выгорания			
	низкий	средний	высокий	очень высокий
эмоциональное истощение	50 %	26,6 %	13,3 %	10%

Продолжение таблицы 5.1

деперсонализация	23,3 %	40 %	36,6 %	0 %
редукция личностных отношений	15 %	65 %	15 %	5%

При анализе полученных данных, представленных в таблице 5.1, стоит отметить, что более половины (50 %) педагогов, принявших участие в исследовании, имеют высокий уровень эмоционального истощения, что подтверждает полученные при помощи методики определения психического выгорания А.А. Рукавишникова, достаточно высокие показатели по шкале психоэмоциональное истощение [7].

Из таблицы 3 видно, что около трети (36,6 %) опрошенных педагогов имеют высокий уровень деперсонализации, что свидетельствует о деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к ученикам и коллегам. В тоже время примерно столько же (40 %) респондентов обладают средним уровнем деперсонализации.

Значительная часть (65 %) педагогов, принявших участие в исследовании, обладают средним уровнем редукции личных достижений, что свидетельствует об адекватной оценке своих профессиональных достижений.

Далее мы использовали методику определение психического выгорания (А.А. Рукавишников);

Если смотреть по шкалам, то психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания.

Психоэмоциональное истощение и эмоциональное выгорание тесно связано между собой, поэтому в первую очередь мы обратим внимание на эту шкалу.

Причинами нервного истощения чаще всего становится переутомление. Когда человек расходует большее количество энергии, чем он способен аккумулировать, организм истощается. Касается это и нервной системы. Повышенные эмоциональные и умственные нагрузки, недостаток сна и отдыха, вредные привычки, возбужденное состояние, переживания и стрессы очень сильно утомляют мозг человека. Если не устроить передышку, человек эмоционально «выгорает» и наступает нервное истощение.

В норме человек должен чередовать активную умственную деятельность и эмоциональную разрядку, состояние возбуждения должно сменяться

торможением, отдыхом. Если этого не происходит, велика вероятность развития депрессий, и нервного истощения.

Результаты методики на определение психического выгорания представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – психическое выгорание у педагогов со стажем более 5 лет и со стажем менее 5 лет

Стаж более 5 лет				Стаж менее 5 лет			
Испыт уемый	Психоэмоц.и стощение	Лично стное отдале ние	Професси ональная мотивация	Испыт уемый	Психоэмоц.и стощение	Лично стное отдале ние	Професси ональная мотиваци я
1	10	26	16	1	12	6	18
2	16	16	28	2	13	11	34
3	23	14	32	3	4	3	16
4	11	18	14	4	2	15	24
5	22	4	22	5	24	12	33
6	18	8	16	6	13	19	36
7	14	11	26	7	25	23	32
8	14	34	32	8	11	34	35
9	14	22	11	9	14	1	11
10	15	15	23	10	17	21	13
11	22	11	45	11	18	15	21
12	9	10	23				
13	12	9	11				
14	23	6	26				
15	13	11	11				
16	5	2	18				
17	4	11	44				
18	11	13	14				
19	23	15	19				

Педагоги со стажем работы более 5 лет имеют среднюю психоэмоциональную истощенность и низкую профессиональную мотивацию. При этом педагоги со стажем менее 5 лет имеют более высокую мотивацию.

### 2.3 Психологические рекомендации по предотвращению эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

Работа с педагогами по профилактике эмоционального выгорания может проводиться в нескольких направлениях:

- 1) информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания, определение факторов профессиональной деятельности, приводящих к возникновению синдрома и ухудшению здоровья;
- 2) ознакомление с общепринятыми методами сохранения профессионального здоровья;
- 3) тренировка практических умений и навыков по профилактике стрессового состояния, организации эффективной межличностной коммуникации, правил поведения в конфликтной ситуации;
- 4) углубление умения самоанализа профессиональной деятельности;
- 5) развитие навыка саморефлексии, планирования.

Богатство, многосторонность и эмоциональная насыщенность педагогической деятельности вынуждают учителя пристально изучать себя как профессионала. При этом не только происходит осознание тех или иных профессионально значимых качеств личности, но и формируется определенное профессиональное самоотношение. Кроме того, учитель испытывает чувство удовлетворенности или недовольства своим трудом, эмоционально переживает соответствие «образа Я» идеальному образу себя как педагога.

Одним из методов профилактики эмоционального выгорания является тренинг.

Цели тренинга:

- 1) Повышение адекватности в анализе себя.
- 2) Повышение адекватности в анализе партнера по общению.
- 3) Повышение адекватности в анализе групповой ситуации в дальнейшего осуществления им привычного хода профессиональной деятельности.

А. Кидрон выделяет шесть основных целей тренинга:

- 1) «Я» - интеграция.
- 2) Развитие социально-психологической компетенции.
- 3) Шлифовка навыков поведения.
- 4) Развитие «социальной теплоты».
- 5) Регулировка внутригрупповых отношений.
- 6) Самоактуализация.

Одной из важнейших целей практически любого психологического тренинга является развитие самосознания его участников не только как личностного образования, но и в приложении к конкретной профессиональной деятельности, которой занимаются участники группы. Поскольку большинство существующих видов тренингов направлено на снятие ограничений и преодоление трудностей, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон личности и ее эффективной жизнедеятельности, раскрытие внутренних потенциалов человека и расширение его самосознания, то именно тренинг

позволяет реализовать все необходимые психологические условия развития профессионального и личностного самосознания участников. Тренинг развития профессионального самосознания имеет достаточно устойчивую обобщенную структуру, включающую обязательные содержательные блоки и процедурные моменты.

I блок. Осознание участниками некоторых своих личностных особенностей и оптимизации отношения к себе, к своей личности.

Он содержит упражнения, ориентированные на то, чтобы сфокусировать внимание участников тренинга на собственной личности, на своих переживаниях, мыслях, привычных способах поведения, на своих представлениях о самом себе.

II блок. Осознание участниками себя в системе профессионального и личностного общения и оптимизацию межличностных, отношений с коллегами, администрацией и членами семьи. Особое внимание уделяется развитию психологических возможностей личности, ее социально-перцептивных и коммуникативных способностей, осознанию привычных способов общения, анализу ошибок в межличностном взаимодействии.

III блок. Ориентирован на осознание участниками себя в системе профессиональной деятельности и оптимизацию отношений к этой системе. На этом этапе основной упор делается на закрепление новых поведенческих паттернов, отработку умений самоанализа профессиональной деятельности, а также способы высвобождения своего творческого потенциала.

Таким образом, психологический тренинг позволяет решить ряд задач:

- 1) Развить психологическую компетенцию педагога.
- 2) Сформировать у педагога устойчивую мотивацию к саморазвитию.
- 3) Сформировать способность к проектированию и конструированию эффективных средств образования.
- 4) Отработать индивидуальную стратегию эффективного педагогического общения.

Мерами профилактики эмоционального выгорания могут быть следующие условия организации деятельности:

а) не оставаться долгое время один на один со своей профессиональной или личной проблемой, обращаться за помощью, советом к коллегам, психологу, психотерапевту;

б) создавать общую дружескую атмосферу поддержки и взаимопонимания в коллективе;

в) участвовать в супервизиях для своевременной корректировки отношения к работе;

г) постоянно делиться своим опытом и проблемами с профессиональным сообществом, общаться в профессиональной сфере;

д) осознавать процесс работы, своё участие в нем, наращивать профессиональные качества, осуществлять рефлекссию своего опыта переживаний, связанных с общением с учениками и родителями;

е) посещать обучающие проекты по преодолению выгорания и развивающие программы, направленные на осознание и раскрытие своего творческого потенциала, повышения ощущения самоэффективности.

Для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержания психического здоровья важна деятельность самого педагога:

1) использование «технических перерывов» для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);

2) освоение путей управления профессиональным стрессом — изменение социального, психологического и организационного окружения на рабочем месте; построение «мостов» между работой и домом;

3) освоение приемов релаксации, визуализации, ауторегуляции, самопрограммирования;

4) стремление профессионально развиваться и самосовершенствоваться (обмен профессиональной информацией за пределами собственного коллектива через общение на курсах повышения квалификации, конференциях, симпозиумах, конгрессах);

5) изменение установки по отношению к жизни, к ее смыслу, восприятие ситуации выгорания как возможности пересмотреть и переоценить свою жизнь, сделать ее более продуктивной для себя;

6) поддержания хорошей физической формы (сбалансированное питание, ограничение употребления алкоголя, отказ от табака, коррекция массы тела).

Указанные профилактические меры способствуют повышению имеющихся у сотрудника жизненных ресурсов.

Несмотря на то, что деятельность педагога непрерывно связана с общением, подвержена симптомам постепенного эмоционального утомления и опустошения, что отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности, ухудшении психического, физического, эмоционального самочувствия, организация соответствующей профессиональной среды и использования сотрудниками индивидуальных стратегий «восполнения внутренних ресурсов» способны оказать существенное корректирующее воздействие.

Значение методов расслабления и периодов отдыха неоспоримо для предупреждения синдрома эмоционального выгорания. Однако работа над планированием отдыха и тайм-менеджмент (планирование времени) будут полезны лишь в том случае, если одновременно с этим и даже до этого ведется работа над экзистенциальными установками и ситуативными позициями. Лишь на этом фоне отдых и расслабление могут иметь продолжительное действие. Здесь экзистенциальный анализ выходит на уровень развития личности.

Некоторые типичные вопросы по предупреждению и по работе с синдромом выгорания (предупреждение выгорания осуществляется через вопросы к себе самому): Для чего я это делаю? Что мне это дает? Дает ли мне это также и что-то еще, может быть, что-то, в чем я не так охотно готов признаться самому себе?

Нравится ли мне то, что я делаю? Мне нравится только результат или также и процесс? Что я получаю от процесса? Охотно ли я вступаю в него? Захватывает ли он меня?

Хочу ли я посвятить этому делу жизнь то ли это, ради чего я живу?

Главной силой выступает духовная связь, неотделимость учителя от учащихся. Он на основе объективного самоанализа определяет причины своего кризисного состояния, безбоязненно идет на использование смелых приемов в труде. Это очень трудно, но природа учительской профессии замешана на радости труда, а радость приходит не только, от легкости, но и от сосредоточенности. При этом расширяется сфера общения с учащимися, - чтобы глазами оценить свои начинания и соизмерить реализацию этих начинаний с их возможностями.

Возникающая на этой основе коррекция приводит к одному из главных выходов из «криза»: отказу от завышенных требований и ожиданий, которые влекут за собой учительское нетерпение, с трудом скрываемое недовольство детьми, создающее опасное отъединение от них. Речь идет не об отказе от постепенного повышения требований к учащимся, а о предупреждении завышенности этих требований.

Большое значение в борьбе с кризом имеет микроклимат в педагогическом коллективе, внимательное, бережное отношение к коллеге, испытывающему это психологическое состояние. В данном случае многое, если не все, зависит от администрации школы, коллектива, одной из забот которых должно быть создание благоприятной обстановки для творчески работающих учителей. Понятие «щадящей педагогики», вероятно, можно перенести на отношение к учителю, испытывающему «криз»: заменить его на каком-то участке работы, освободить от той или иной нагрузки, ослабить контроль, т. е. организовать передышку. Вышедший из «криза» учитель сторицей «оплачиваем подобный «простой», делает во сто крат больше и при том с «аппетитом», с заразительным энтузиазмом.

С другой стороны, может оказаться своевременным предоставление учителям, испытывающим «криз», более широкого поля деятельности, требующего решения новых задач, новых форм работы, перестройки в характере и масштабах педагогического творчества, мобилизующего неиспользованную творческую энергию учителя. В этом плане особую роль приобретает привлечение мастера к работе с педагогической молодежью. Опыт работы учителей-наставников показывает, например, что там, где она рационально организована, пользу от сотрудничества извлекают не только молодые учителя, но и их старшие коллеги. В возникающем товариществе наставник ощущает интерес к своему опыту. В итоге обогащается чувство собственной социальной значимости, и одновременно перепроверяются творческие находки мастера [16].

На практике наблюдаются и другие, оправдавшие себя способы расширения поля деятельности. Одно из них - должностное продвижение.

В период профессионального становления в сознании мыслящего творческого учителя возникает образ своей школы, своего стиля ее

организации. В состоянии «педагогического криза» он готов, созрел для активного делового, перспективного руководства ею. Но часто происходит опоздание в выдвижении такого человека. Многие руководители народного образования не делают усилий, чтобы сбросить устаревшие привычки и взгляды на смену руководящих кадров в школе и проходят мимо ищущих, страдающих от внутренних творческих конфликтов учителей, которые могли бы прийти к руководству школой бойцами: им дороги их выношенные идеалы и мечты о создании общешкольного коллектива, его идейного содружества, они ставят перед собой высокие цели и готовы самоотверженно бороться за их воплощение. И, наконец, выходом из «педагогического криза» может стать переход в другую школу. Хотя это мучительно для учителя, но порой такая операция необходима для обновления творческой энергии. Мы вообще несколько задержались на мысли о непреходящих преимуществах давно сложившегося стабильного коллектива. Для его преимуществ надо, чтобы было много «если»: если он творчески растет, если сохранилась свежесть, принципиальность отношений, если есть готовность признать и идти за лидером. Появление нового, полного неистраченной творческой энергии человека несет в себе элемент оздоровления педагогического коллектива. Умно направленный в подобный коллектив учитель, страдающий от «педагогического криза», может стать катализатором творчества, «возмутителем спокойствия» в хорошем смысле слова. Реализуясь, он сам обретает второе дыхание и обновление.

#### Примеры релаксационных упражнений

1) лежите спокойно примерно 2 минуты, глаза закрыты. Попробуйте представить помещение, в котором находитесь. Сначала попробуйте мысленно обойти всю комнату вдоль стен, а затем проделайте путь по всему периметру тела - от головы до пяток и обратно.

2) внимательно следите за своим дыханием, пассивно сознавая, что дышите через нос. Мысленно отметьте, что вдыхаемый воздух несколько холоднее выдыхаемого. Сосредоточьтесь на своем дыхании в течение 1-2 минут. Постарайтесь не думать ни о чем другом;

3) сделайте неглубокий вдох и на мгновение задержите дыхание. Одновременно резко напрягите все мышцы на несколько секунд, стараясь почувствовать напряжение во всем теле. При выдохе расслабьтесь. Повторите 3 раза;

4) Затем полежите спокойно несколько минут, расслабившись и сосредоточившись на ощущении тяжести своего тела. Наслаждайтесь этим приятным ощущением;

5) упражнение для мышц ног. Напрягите сразу все мышцы ног - от пяток до бедер. В течение нескольких секунд фиксируйте напряженное состояние, стараясь прочувствовать напряжение, а затем расслабьте мышцы. Повторите 3 раза;

6) затем полежите спокойно в течение нескольких минут, полностью расслабившись и ощущая тяжесть своих расслабленных ног.

Все звуки окружающей среды регистрируйте в сознании, но не воспринимайте. То же самое относится и к мыслям, однако не пытайтесь их побороть, их нужно только регистрировать.

7) следующие упражнения идентичны упражнению, описанному выше, но относятся к другим мышцам тела: ягодичные мышцы, брюшной пресс, мышцы грудной клетки, мышцы рук, мышцы лица (губы, лоб);

8) в заключение мысленно «пробегитесь» по всем мышцам тела - не осталось ли где-нибудь хоть малейшего напряжения. Если да, то постарайтесь снять его, поскольку расслабление должно быть полным;

9) завершая релаксационные упражнения, сделайте глубокий вдох, задержите дыхание и на мгновение напрягите мышцы всего тела: при выдохе расслабьте мышцы. Долго лежите на спине - спокойно, расслабившись, дыхание ровное, без задержек. Вы вновь обрели веру в свои силы, способны преодолеть стрессовую ситуацию - и возникает ощущение внутреннего спокойствия. После выполнения этих упражнений вы должны почувствовать себя отдохнувшим, полным сил и энергии;

10) теперь откройте глаза, затем зажмурьте несколько раз, снова откройте и сладко потянитесь после приятного пробуждения. Очень медленно, плавно, без рывков сядьте. Затем так же медленно, без резких движений, встаньте, стараясь как можно дольше сохранить приятное ощущение внутреннего расслабления.

Со временем эти упражнения будут выполняться быстрее, чем вначале. Позднее можно будет расслаблять тело тогда, когда понадобится.

#### Путешествие в прошлое

Вспомните тот период времени, когда вы были совершенно спокойны, расслаблены, ощущали гармонию с самим собой и с окружающими.

Вспомните все в мельчайших подробностях.

Например, речь может идти о путешествии на море, о походе в горы, об экскурсии.

Вспомните ваши ощущения относительно всех каналов восприятия информации: визуальный (что вы видите), аудиальный (какие звуки вам вспоминаются), кинестетический (что вы ощущаете).

Каждый раз при воспоминании у вас возникают соответствующие ощущения. Скажите себе: этот образ вызывает во мне состояние умиротворения, спокойствия, расслабленности.

Пусть путешествие в прошлое продолжается до тех пор, пока оно доставляет вам удовольствие. Осуществляйте такие путешествия как можно чаще, когда вам нужно отдохнуть после серьезной травмирующей ситуации или перед трудным делом.

#### Синдром Джелло

Это техника расслабления мышц.

Суть метода - последовательное расслабление всех мышц тела от пальцев ног до макушки. Представляйте себе, как при расслаблении из вашего тела постепенно уходит напряжение.

Для этого можно использовать визуальный образ вашего тела, собранного из воздушных шаров. Вы последовательно открываете клапаны и начинаете медленно выпускать воздух до тех пор, пока шары не превратятся в полоски. Сначала открывается клапан на ногах, затем на груди, на руках, на шее, на голове.

Полностью расслабившись, медленно и глубоко дышите животом, пока не появится ощущение умиротворенности и покоя.

Второй вариант. В состоянии расслабленности методично напрягайте и расслабляйте каждую группу мышц, концентрируя внимание сначала на напряжении, а затем на расслаблении мышц (соблюдение контрастности ощущений: напряжение - пауза - расслабление).

Сожмите руки в локтевых суставах до полного напряжения - выпрямите руки и расслабьтесь.

При расслаблении следите за своим дыханием: оно должно быть глубоким и размеренным.

Закройте глаза и расслабьтесь.

Представьте себя в каком-нибудь приятном для себя месте: в лесу, на море, в саду, в горах. Создайте яркую картину этого образа: в цвете, звуках, запахах, ощущениях.

Если мы неожиданно оказываемся в стрессовой ситуации (кто-то разозлил, заставил понервничать начальник или кто-то из домашних), у нас начинается острый стресс. Для начала нужно собрать в кулак всю свою волю и скомандовать себе: «Стоп!» — чтобы рез-ко затормозить развитие острого стресса. Чтобы суметь выйти из состояния острого стресса, чтобы успокоиться, необходимо найти эффективный способ самопомощи. И тогда в критической ситуации, которая может возникнуть каждую минуту, мы сможем быстро сориентироваться, прибегнув к этому методу помощи при остром стрессе.

Перечислим некоторые советы, которые могут помочь выйти из состояния острого стресса.

1) противострессовое дыхание. Медленно выполняйте глубокий вдох через нос; на пике вдоха на мгновение задержите дыхание, после чего сделайте выдох как можно медленнее. Это успокаивающее дыхание. Постарайтесь представить себе, что с каждым глубоким вдохом и продолжительным выдохом вы частично избавляетесь от стрессового напряжения;

2) минутная релаксация. Расслабьте уголки рта, увлажните губы. Расслабьте плечи. Сосредоточьтесь на выражении своего лица и положении тела: помните, что они отражают ваши эмоции, мысли, внутреннее состояние. Вполне естественно, что вы не хотите, чтобы окружающие знали о вашем стрессовом состоянии. В этом случае вы можете изменить «язык лица и тела» путем расслабления мышц и глубокого дыхания;

3) оглянитесь вокруг и внимательно осмотрите помещение, в котором вы находитесь. Обращайте внимание на мельчайшие детали, даже если вы их хорошо знаете. Медленно, не торопясь, мысленно переберите все предметы один за другим в определенной последовательности. Постарайтесь полностью сосредоточиться на этой «инвентаризации». Говорите мысленно самому себе:

«Коричневый письменный стол, белые занавески, красная ваза для цветов» и т.д. Сосредоточившись на каждом отдельном предмете, вы отвлечетесь от внутреннего стрессового напряжения;

4) если позволяют обстоятельства, покиньте помещение, в котором у вас возник острый стресс. Перейдите в другое, где никого нет, или выйдите на улицу, где сможете остаться наедине со своими мыслями;

5) встаньте, ноги на ширине плеч, наклонитесь вперед и расслабьтесь. Голова, плечи и руки свободно свешиваются вниз. Дыхание спокойное. Фиксируйте это положение 1-2 минуты, после чего очень медленно поднимайте голову (так, чтобы она не закружилась);

6) займитесь какой-нибудь деятельностью, все равно какой: начните стирать белье, мыть посуду или делать уборку. Секрет этого способа прост: любая деятельность, и особенно физический труд, в стрессовой ситуации играет роль громоотвода - помогает отвлечься от внутреннего напряжения;

7) включите успокаивающую музыку, ту, которую вы любите. Постарайтесь вслушаться в нее, сконцентрироваться на ней (локальная концентрация). Помните, что концентрация на чем-то одном способствует полной релаксации, вызывает положительные эмоции;

8) возьмите калькулятор или бумагу и карандаш и постарайтесь подсчитать, сколько дней вы живете на свете (число полных лет умножьте на 365, добавляя по одному дню на каждый високосный год, прибавьте количество дней, прошедшее с последнего дня рождения). Такая рациональная деятельность позволит вам переключить свое внимание. Постарайтесь вспомнить какой-нибудь особенно примечательный день вашей жизни. Вспомните его в мельчайших деталях, ничего не упуская. Попробуйте подсчитать, каким по счету был этот день вашей жизни;

9) побеседуйте на какую-нибудь отвлеченную тему с любым человеком, находящимся рядом: соседом, товарищем по работе. Если же рядом никого нет, позвоните по телефону своему другу или подруге. Это своего рода отвлекающая деятельность, которая осуществляется «здесь и сейчас» и призвана вытеснить из вашего сознания внутренний диалог, насыщенный стрессом;

10) проделайте несколько противострессовых дыхательных упражнений.

Теперь, взяв себя в руки, вы спокойно можете продолжить прерванную деятельность.

Условия расслабления

а) спокойная обстановка: тихий уголок - дома, на природе;

б) специальная методика расслабления.

в) пассивное состояние: полное освобождение от мыслей, переживаний.

г) позвольте мыслям свободно проплывать мимо вас.

Удобная поза (положение, в котором можно некоторое время находиться комфортно): сидя в позе кучера или барина; лежа на горизонтальной плоскости.

Регулярные занятия релаксацией.

Пять советов Бредли Фредерика Данные рекомендации разработаны в США и адаптированы для нашей страны.

1) сделайте несколько глубоких вдохов. Этим вы приглушите чувства нервозности и беспокойства, возникающие первыми в практически любой стрессовой ситуации;

2) потянитесь. Большинство из нас отвечают на стрессовое воздействие мышечным напряжением, а растягивание мышц в определенной степени уменьшает ощущение стрессового «нажима»;

3) выпятите грудь колесом. Это делается не только для того, чтобы почувствовать свою значимость в психотравмирующей, стрессовой ситуации. Вы расправляете грудь, чтобы вам было легче дышать. В состоянии стресса напряжение мускулатуры может вызывать затруднения дыхания, что обычно усиливает беспокойство, которое человек и так чувствует в подобной ситуации. Первый раз, когда плечи идут назад, глубоко вдохните, затем, когда они расслаблены, выдохните. Повторите все это 4-5 раз, затем снова глубоко вдохните. Повторите всю последовательность 4 раза;

4) полностью расслабьтесь. Для этого существует самый простой способ так называемой прогрессивной релаксации. Начиная с макушки до кончиков пальцев ног, напрягите одновременно одну группу мышц своего тела, подержите это напряжение несколько секунд, а затем дайте мышцам расслабиться;

5) примите (если есть такая возможность) горячую ванну. Когда человек напряжен в стрессовой ситуации, когда он беспокоен и даже тревожен, приток крови к его конечностям уменьшается. Горячая же вода восстанавливает циркуляцию крови, как бы давая понять организму, что он находится в безопасности и что уже можно расслабиться. Если рядом нет ванны (или душа), то можно просто подержать руки под струей горячей воды из крана до тех пор, пока вы не почувствуете, что напряжение уходит. К тому же проточная вода, по мнению биоэнерготерапевтов, «смывает» накапливающуюся в человеке «отрицательную», вредную для его здоровья энергию.

## Выводы по второй главе

Исследование проводилось в несколько этапов. На втором этапе проводились методики, опросы и анализировались данные полученные в результате исследования.

В качестве методов исследования выступали: метод опроса, тестирование, математико-статистические методы обработки исследования.

Мы разделили испытуемых на 3 группы:

- 1) низкий уровень эмоционального выгорания - 8 испытуемых;
- 2) средний уровень эмоционального выгорания - 15 испытуемых;
- 3) высокий уровень эмоционального выгорания - 7 испытуемых.

Таким образом, педагоги, вошедшие в третью группу, оказались наиболее подвержены возникновению синдрома эмоционального выгорания. Возможной причиной выгорания в этом возрасте, может стать несоответствие ожиданий,

связанных с профессией и реальной действительностью. Можно предположить, что это связано с особенностями возраста.

Потому что по результатам методик было выявлено, что более подвержены эмоциональному выгоранию сотрудники стаж работы которых от 5 лет и выше. Проработав по профессии более 5 лет педагог в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, оценивает свои профессиональные достижения в виде статуса, должности, повышения заработной платы. В связи с этим начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворённость трудом, переутомление. И, возможно, это может быть одной из предпосылок формирования синдрома эмоционального выгорания.

Также по результатам мы выяснили, какие личностные особенности влияют на эмоциональное выгорание педагогов.

Проанализировав результаты проведенного нами опросника ИТО (Л.Н. Собчик), можно сделать вывод, что у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания имеется повышенная тревожность, ригидность и агрессия. У педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания и средним уровнем в норме находится экстраверсия, низкий уровень агрессии. Немного занижены результаты спонтанности у педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания. Остальные результаты находятся в пределах нормы.

У педагогов с низким уровнем выгорания уровень экстраверсии повышен, что указывает на направленность внимания во внешний, реальный мир; открытость, склонность к открытому общению и расширению контактов, мотивацию к достижению успеха; стремление к социальной работе, а также к повышенной активности и экзальтированности. Также у педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания показатель «тревожности» при умеренных баллах выявляет лишь осторожность в принятии решений, ответственность по отношению к окружающим, социальную созвучность среде; при высоких показателях эта шкала выявляет избыточную тревожность, мнительность, боязливость, склонность к навязчивым страхам и паническим реакциям. У группы педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания умеренный уровень тревожности и низкий уровень сензитивности, что значит, что они не ранимы, умеют принимать критику, спокойно реагируют на замечания.

У группы педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания повышен уровень тревожности, это говорит о том, что респонденты этой группы испытывают дискомфортное состояние человека, возникающее вследствие сильного эмоционального переживания или как симптом другого заболевания, и проявляется чувством волнения, тревоги, страха. Также у испытуемых этой группы выявлена повышенная ригидность и агрессивность, что говорит о том, что испытуемые предпочитают конфликтный стиль поведения, что в свою очередь быстро приведет к эмоциональному выгоранию. Также у испытуемых третьей группы уровень сензитивности значительно выше, чем у остальных групп. Высокая сензитивность препятствует социальной адаптации, поскольку такой человек считает, что весь мир противопоставлен ему одному. Социальная сензитивность является собой страх перед разнообразными

социальными ситуациями. Люди, у которых слишком высокая социальная сензитивность, часто считают себя уязвимыми, поэтому боятся знакомств с новыми людьми, не решаются выступать на публике и стараются избежать любой социальной активности.

Мы также провели тест на профессиональный стресс (Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышников). Он показал, что у педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания преобладает умеренный (37 %) и уровень выше среднего профессионального стресса (31 %), у группы с низким уровнем эмоционального выгорания преобладает низкий уровень (32 %). Это безусловно говорит нам о том, что педагоги в данной общеобразовательной школе успешных склонны к тому, чтобы конструктивно решать стрессовые ситуации. Поведение таких людей сильно варьирует в зависимости от ситуации, но они все равно сохраняют эмоциональное спокойствие. У педагогов из третьей группы, которые обладают высоким уровнем эмоционального выгорания преобладает уровень выше среднего, что может значить что они более трудно переживают стрессовые ситуации.

Следующим нашим шагом было проведение опросника на выгорание МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой). Мы выяснили, что вторая группа со стажем до 5 лет имеют низкий уровень эмоционального истощения и деперсонализации, что говорит о том, что они эмоционально активны, не устали от своей работы, повышенный эмоциональный фон.

При анализе полученных данных, стоит отметить, что более половины (50 %) педагогов, принявших участие в исследовании, имеют высокий уровень эмоционального истощения, что подтверждает полученные при помощи методики определения психического выгорания, около трети (36,6 %) опрошенных педагогов имеют высокий уровень деперсонализации, что свидетельствует о деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к ученикам и коллегам. В тоже время примерно столько же (40 %) респондентов обладают средним уровнем деперсонализации.

Значительная часть (65 %) педагогов, принявших участие в исследовании, обладают средним уровнем редукции личных достижений, что свидетельствует об адекватной оценке своих профессиональных достижений.

А.А. Рукавишникова, высокие показатели по шкале психоэмоциональное истощение

Далее мы использовали методику определения психического выгорания (А.А. Рукавишников). Педагоги со стажем работы более 5 лет имеют среднюю психоэмоциональную истощенность и низкую профессиональную мотивацию. При этом педагоги со стажем менее 5 лет имеют более высокую мотивацию.

Методика проводилась по трем шкалам.

Психоэмоциональное истощение – процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом

утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

## Заключение

Наша дипломная работа посвящена проблеме эмоционального выгорания педагогов. В ней мы изучали и исследовали феномен синдрома эмоционального выгорания, а так же факторы, влияющие на формирование и развитие данного явления. Мы постарались обосновать причины формирования синдрома, рассмотрели динамику его развития в зависимости от стажа практической деятельности. В работе были выявлены личностные качества педагогов, а также организационные характеристики, влияющие на формирование и развитие данного явления.

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

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

Полученные в ходе исследования результаты довольно убедительно свидетельствуют о том, что профессиональная деятельность педагогов может быть связана с формированием синдрома эмоционального выгорания. На формирование синдрома оказывает влияние комплекс организационных, индивидуальных и других социально-психологических факторов. В связи с этим профилактике и обеспечению психогигиены педагогов необходимо уделять особое внимание и способствовать созданию системы психологической помощи самим работникам.

Характеризуя степень проявления симптомов эмоционального выгорания по выделенным нами компонентам, необходимо отметить, что она имеет достоверную зависимость с высоким уровнем мотивации избегания неудач, низкими значениями по шкале общей интернальности, интернальности в области неудач и интернальности в области производственных отношений, удовлетворенностью психологическим климатом коллектива, личностной и реактивной тревожностью.

При помощи статистического анализа выявлены достоверные различия между 1 и 2 группой по методике на уровень нервно-психической устойчивости В.Ю. Рыбникова. Мы также выяснили, что у педагогов со стажем работы более 5 лет имеют среднюю психоэмоциональную истощенность и низкую

профессиональную мотивацию. При этом педагоги со стажем менее 5 лет имеют более высокую мотивацию. Для оценки статистической достоверности различий уровней нервно психической устойчивости сравниваемых групп, был использован непараметрический U-критерий Манна-Уитни.

В результате было обнаружено, что уровень нервно психической устойчивости у испытуемых 2 группы (со стажем меньше 5 лет) выше, чем у испытуемых 1 группы (со стажем больше 5). Различия в уровне изучаемого признака можно считать статистически значимыми.

В качестве гипотезы исследования выступило предположение о том, что педагоги общеобразовательных школ с большим стажем работы подвержены риску возникновения профессионального выгорания больше, чем педагоги с небольшим стажем работы.

Мы разделили испытуемых на 3 группы:

- 1) низкий уровень эмоционального выгорания - 8 испытуемых;
- 2) средний уровень эмоционального выгорания - 15 испытуемых;
- 3) высокий уровень эмоционального выгорания - 7 испытуемых.

Таким образом, педагоги, вошедшие в третью группу, оказались наиболее подвержены возникновению синдрома эмоционального выгорания. Возможной причиной выгорания в этом возрасте, может стать несоответствие ожиданий, связанных с профессией и реальной действительностью. Можно предположить, что это связано с особенностями возраста.

Потому что по результатам методик было выявлено, что более подвержены эмоциональному выгоранию сотрудники стаж работы которых от 5 лет и выше. Проработав по профессии более 5 лет педагог в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, оценивает свои профессиональные достижения в виде статуса, должности, повышения заработной платы. В связи с этим начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворённость трудом, переутомление. И, возможно, это может быть одной из предпосылок формирования синдрома эмоционального выгорания.

Гипотеза о том, что педагоги общеобразовательных школ с большим стажем работы подвержены риску возникновения профессионального выгорания больше, чем педагоги с небольшим стажем работы подтвердилась.

Изучаемая в работе проблема, на наш взгляд, представляется очень важной, так как эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом с ними. Это и близкие родственники, и друзья, а также ученики, которые попросту вынуждены находиться рядом, и поэтому становятся заложниками синдрома. Поэтому, очень важно на наш взгляд, продолжить начатую работу, но уже с упором на коррекцию негативных последствий данного явления.

## Список использованных источников

- 1 Ананьев, Б. Г. Психология чувственного познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – М.: Союз, 2013. – 240 с.
- 2 Аминов, А. Н. Синдром эмоционального сгорания [Текст] / А. Н. Аминов. – М.: Владос, 2007. – 420 с.
- 3 Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст] / Г. М. Андреева. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 140 с.
- 4 Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] / учебное пособие для вузов / В. А. Бодров - М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
- 5 Боронова, Г. Х. Психология труда. Конспект лекций и материалов [Текст] / Г. Х. Боронова. - СПб.: 2009. - 186 с.
- 6 Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченко. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 336 с.
- 7 Водопьянова, Н. Е. Психическое выгорание и качество жизни [Текст] / Н. Е. Водопьянова. – М., – 267 с.
- 8 Гозман, Я. Л. Психология эмоциональных отношений [Текст] / Я. Л. Гозман. – М., 2013. – 203 с.
- 9 Ильин, Е. П. Эмоции и чувства [Текст] : учеб. пособие / Е. П. - 2-е изд. - Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2017. – 782 с.
- 10 Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы [Текст] / В. Е. Орел // Психологический журнал. 2001. – № 1. – С. 158.
- 11 Рогов, Е. И. Учитель как объект психологического исследования [Текст] / Е. И. Рогов. – М., 2013. – 240 с.
- 12 Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой [Текст]: Хрестоматия / Д. Е. Стюрина. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 108 с.
- 13 Снегова, Е. В. Психологические факты возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения [Текст] / Е. В. Снегова. - СПб.: Питер, 2011. – 182 с.
- 14 Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии: руководство [Текст] / Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2010. – 350 с.
- 15 Сухобокая, Г. С. Основы психологической теории деятельности [Текст] / Г. С. Сухобокая. - СПб.: Питер, 2013. – 347 с.
- 16 Сухов, А. Н. Социальная психология [Текст]: учеб. пособие / А. Н. Сухов. - 4-е изд., стереотип. - М. : Академия, 2007. – 233 с.
- 17 Харламов, И. Ф. Педагогика [Текст] / И. Ф. Харламов. - М.: Гардарики, 1999. – 520 с.
- 18 Шапарь, В. Б. Психология кризисных ситуаций [Текст] / В. Б. Шапарь. - Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 362 с.
- 19 Фридман, Л. Ф. Психологический справочник учителя [Текст] / Л. Ф. Фридман. – М., 2013. – 140 с.

20 Янковская Н. Эмоциональное выгорание учителя [Текст] // Народное образование.- 2009.-№2 – 137 с.

## Приложение А (обязательное)

### Иллюстративная часть

Актуальность исследования. Современное общество в настоящее время предъявляет высокие требования соискателям работы. На фоне процессов узкой специализации в профессии и, одновременно, глобализации со смежными отраслями, обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу. Рынок труда быстро меняет свои запросы. Рейтинг ряда социально значимых профессий - медицинских работников, учителей, учёных постепенно падает на фоне таких профессий, как предприниматель, управленец. Это ведет к росту психического, эмоционального напряжения, связанного со стрессом на рабочем месте. Появляются тревога, страх, депрессия, психосоматические расстройства, зависимости от психоактивных веществ (включая алкоголь, наркотики и другое). Они являются симптомами синдрома профессионального и эмоционального выгорания.

## Приложение А (продолжение)

Методологический аппарат исследования

Цель работы: выявить взаимосвязь между личностными особенностями педагогов и эмоциональным выгоранием.

Объект исследования: личностные факторы эмоционального выгорания у педагогов.

Предмет: эмоциональное выгорание.

## Приложение А (продолжение)

Исходя из цели были поставлены следующие задачи:

- 1) проанализировать научные исследования в области профессиональной педагогической деятельности;
- 2) осуществить теоретический анализ подходов к изучению программ профилактики эмоционального выгорания у педагогов;
- 3) выявить особенности выраженности эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы;
- 4) разработать программу психологической профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

## Приложение А (продолжение)

Гипотеза: в качестве гипотезы исследования выступило предположение о том, что, педагоги общеобразовательных школ с большим стажем работы подвержены риску возникновения профессионального выгорания больше, чем педагоги с небольшим стажем работы.

## Приложение А (продолжение)

База исследования: МБОУ СОШ № 46. Общее число респондентов: 30.  
МБОУ СОШ №46 расположена на адресу: Россия, Красноярский край, город  
Красноярск, Кировский район, ул. Щорса 64.

## Приложение А (продолжение)

Теоретико-методологические основы исследования:

- 1) теории личностного подхода (С.Л. Рубинштейн);
- 2) концепции комплексного изучения структуры и проявлений феномена эмоционального выгорания (В.В. Бойко, К. Маслач, С. Джексон, А. Пинес, Е. Аронзон, В. Шауфелли, Д. Дирендонк, Б. Перлман, Е.А. Хартман, М. Буриш и другие);

## Приложение А (продолжение)

Методы исследования: теоретические (анализ научной литературы по проблеме исследования); эмпирические методы (метод тестирования, опрос), математический метод U-критерий Манна-Уитни. Выбранными методиками явились следующие:

- 1) Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова;
- 2) Тест на профессиональный стресс (Т.Д. Азарных);
- 3) Опросник на выгорание МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой);
- 4) Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников);
- 5) индивидуально-типологический опросник ИТО (Л.Н. Собчик).

## Приложение А (продолжение)

Как считают некоторые авторы эмоциональное выгорание – это синдром, который развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

## Приложение А (продолжение)

По мнению К. Маслач эмоциональное выгорание является проявлением эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности.

## Приложение А (продолжение)

Практическая часть

Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО)

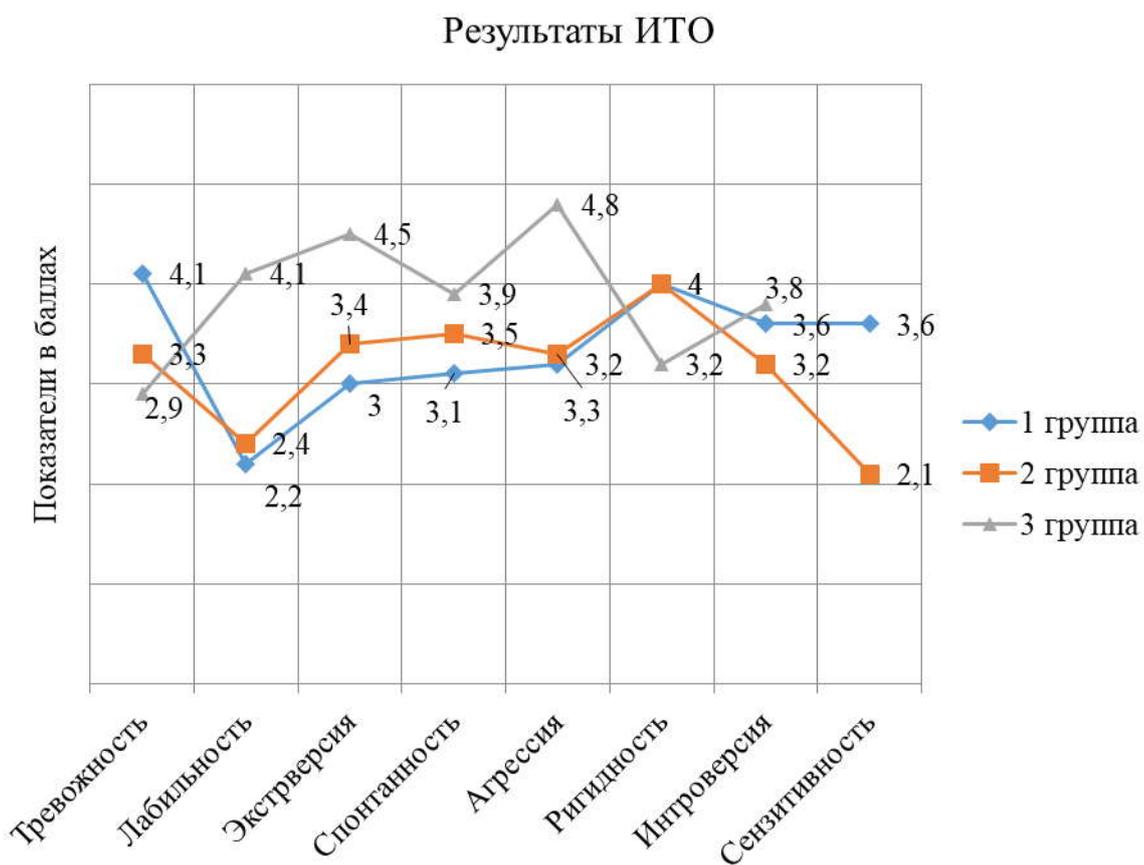


Рисунок А.1 - Результаты первой, второй и третьей группы по опроснику Л.Н. Собчик

## Приложение А (продолжение)

Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2»  
В.Ю. Рыбникова

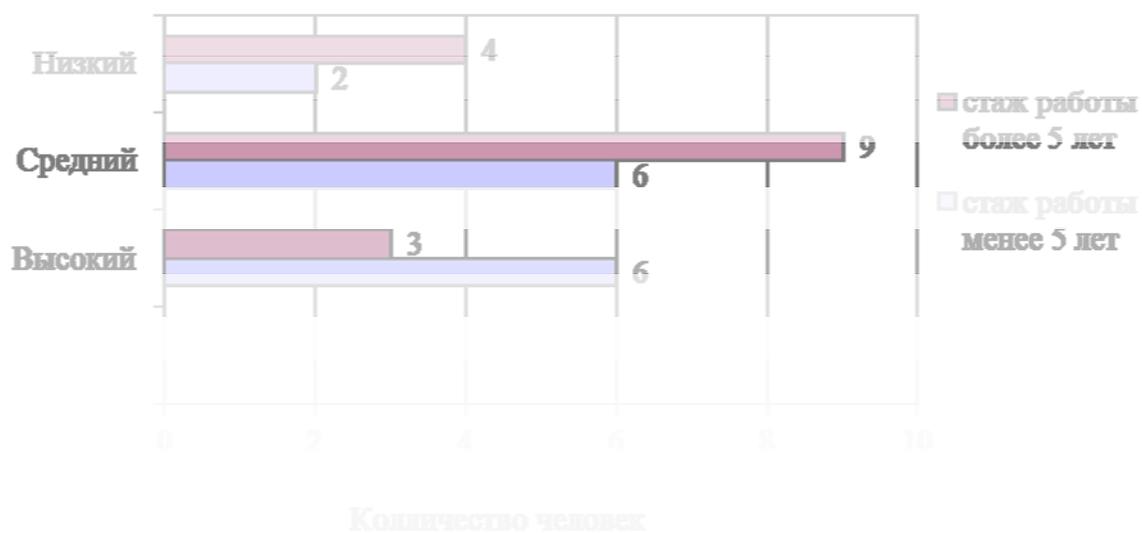


Рисунок А.2 – Результаты по методике на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2» В.Ю Рыбникова

## Приложение А (продолжение)

Тест на профессиональный стресс (Т. Д. Азарных, И. М. Тыртышников)

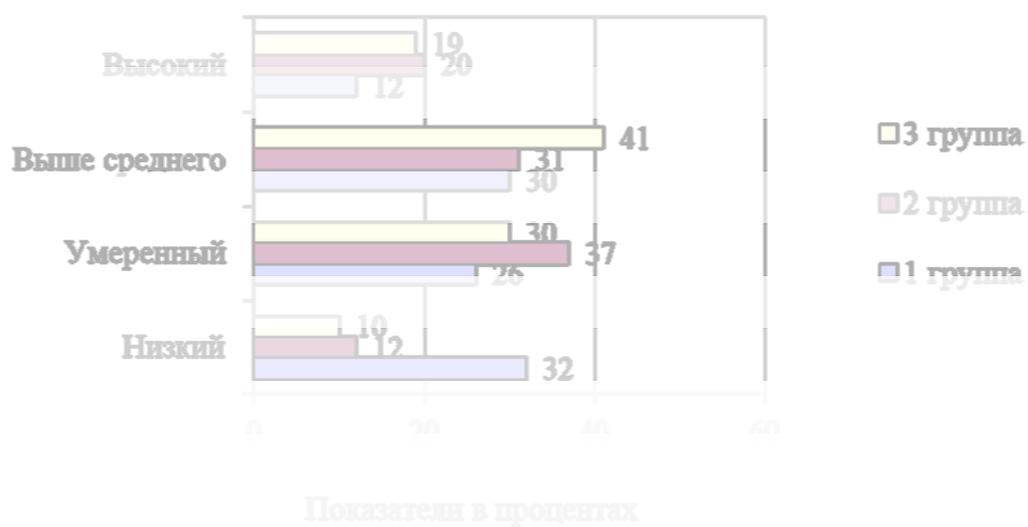


Рисунок А.3 – Уровни профессионального стресса. В процентах.

## Приложение А (продолжение)

Опросник на выгорание МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

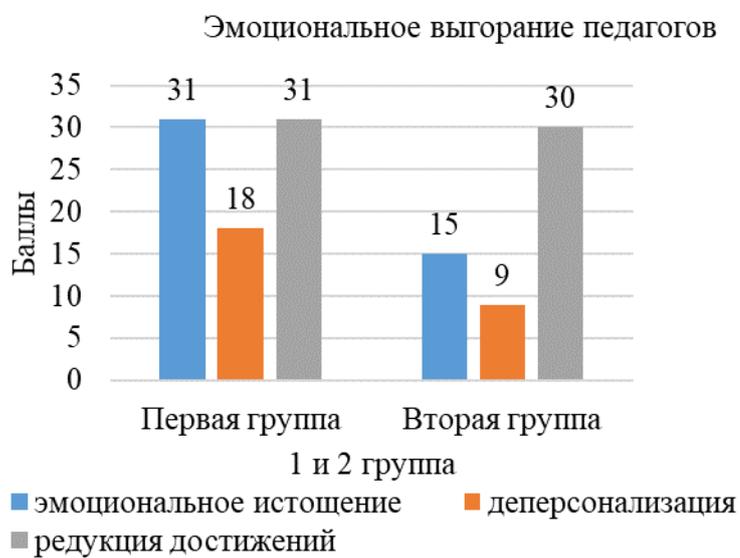


Рисунок А.4 – выгорание по методике МВІ для 1 и 2 группы. Общая таблица

## Приложение А (продолжение)

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

## Приложение А (продолжение)

Психологические рекомендации:

- 1) информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания, определение факторов профессиональной деятельности, приводящих к возникновению синдрома и ухудшению здоровья;
- 2) ознакомление с общепринятыми методами сохранения профессионального здоровья;
- 3) тренировка практических умений и навыков по профилактике стрессового состояния, организации эффективной межличностной коммуникации, правил поведения в конфликтной ситуации;
- 4) углубление умения самоанализа профессиональной деятельности;
- 5) развитие навыка саморефлексии, планирования.

## Приложение Б (справочное)

Методика на уровень нервно-психической устойчивости «Прогноз-2»  
(В.Ю. Рыбникова)

1. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
2. Меня легко переспорить.
3. Я избегаю поправлять людей, которые высказывают необоснованные утверждения.
4. Люди проявляют ко мне столько сочувствия и симпатий, сколько я заслуживаю.
5. Иногда я бываю уверен, что другие люди знают о чем я думаю.
6. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
7. Временами я бываю совершенно уверен в своей никчемности.
8. У меня никогда не было столкновений с законом.
9. Я часто запоминаю числа, не имеющие для меня ни какого значения (например номера автомашин и тому подобное)
10. Иногда я говорю неправду.
11. Я впечатлительнее большинства других людей
12. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
13. Определенно судьба неблагоприятна ко мне.
14. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
15. Бывало, что я говорил о вещах в которых не разбираюсь.
16. Я легко теряю терпение с людьми.
17. У меня отсутствуют враги, которые по настоящему хотели бы причинить мне зло.
18. Иногда мой слух настолько обостряется, что это мне даже мешает.
19. Бывает, что я откладываю на завтра то, что можно сделать сегодня.
20. Если бы люди не были настроены против меня, то я достиг в жизни бы гораздо большего.
21. В игре я предпочитаю выигрывать.
22. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с человеком, которого я не желаю видеть.
23. Большую часть времени у меня такое чувство, будто я сделал что-то не то или даже плохое.
24. Если кто-нибудь говорит глупость или как-нибудь иначе проявляет свое невежество, я стараюсь разъяснить ему его ошибку.
25. Иногда у меня бывает чувство, что передо мной нагромоздилось столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
26. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
27. В моей семье есть очень нервные люди.

## Приложение Б (продолжение)

28. Большую часть времени меня преследуют неудачи.
29. Должен признать, что временами я волнуюсь из-за пустяков.
30. Когда мне предлагают начать дискуссию или высказать мнение по вопросу, в котором я хорошо разбираюсь, я делаю это без робости.
31. Я часто подшучиваю над друзьями.
32. В течение жизни у меня несколько раз менялось отношение к моей профессии.
33. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особенно не задумываясь, соглашался с мнением других.
34. Я часто работал под руководством людей, которые умели повернуть дело так, что все достижения в работе приписывались им, а виноватыми в ошибках оказывались другие.
35. Я безо всякого страха захожу в комнату, где другие уже собрались и разговаривают.
36. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.
37. Когда я нахожусь на высоком месте, у меня появляется желание прыгнуть вниз.
38. Среди моих знакомых есть люди которые мне не нравятся.
39. Мои планы часто казались мне настолько трудно выполнимыми, что я должен был отказаться от них.
40. Я часто бываю рассеянным и забывчивым.
41. Приступы плохого настроения у меня бывают редко.
42. Я бы предпочел работать с женщинами.
43. Счастливее всего я бываю, когда я один.
44. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
45. Часто я вижу сны о которых лучше никому не рассказывать.
46. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
47. Я человек нервный и легко возбудимый.
48. Меня очень раздражает когда я забываю куда я кладу вещи.
49. Бывает, что я сержусь.
50. Работа, требующая пристального внимания мне нравится.
51. Иногда я бываю так взволнован, что не могу усидеть на месте.
52. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
53. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
54. Иногда я принимаю валериану, элениум или другие успокаивающие средства.
55. Человек я подвижный.

## Приложение В (справочное)

Опросник на выгорание (МВІ). Адаптирован Н.Е. Водопьяновой

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как выжатый лимон.
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

## Приложение Г (справочное)

### Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.

## Приложение Г(продолжение)

32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуюсь а здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.

Приложение  
к Регламенту размещения  
выпускной квалификационной работы обучающихся,  
по основным профессиональным образовательным программам  
в КГПУ ИМ. В.П. Астафьева

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

Я, Колесникова Карина Геннадьевна  
(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

на тему: Личностные особенности педагогов с разной  
уровнем эмоционального выгорания  
(название работы)

(далее – ВКР) в сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева, расположенном по адресу <http://elib.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.

1.06.2018

дата

  
подпись



## Отчет о проверке на заимствования №1

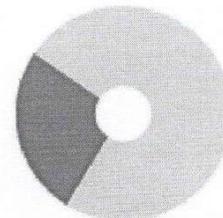
Автор: Колесникова Карина Геннадьевна [mrs.kiras@mail.ru](mailto:mrs.kiras@mail.ru) / ID: 2478164  
 Проверяющий: Колесникова Карина Геннадьевна ([mrs.kiras@mail.ru](mailto:mrs.kiras@mail.ru) / ID: 2478164)  
 Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

### ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 4  
 Начало загрузки: 11.06.2018 15:03:10  
 Длительность загрузки: 00:00:02  
 Имя исходного файла: Колесникова К.Г.  
 Размер текста: 1189 кБ  
 Символов в тексте: 165500  
 Слов в тексте: 22671  
 Число предложений: 997

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)  
 Начало проверки: 11.06.2018 15:03:13  
 Длительность проверки: 00:00:05  
 Комментарии: не указано  
 Модули поиска:



ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
26,33%	0%	73,67%

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; общепотребительные 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]	2,04%	4,43%	Программа психологическое..	<a href="http://licey-3.ru">http://licey-3.ru</a>	12 Янв 2017	Модуль поиска Интернет	6	38
[02]	2,39%	4,32%	Программа «сохранение пси...	<a href="http://refwin.ru">http://refwin.ru</a>	29 Мая 2016	Модуль поиска Интернет	28	32
[03]	3,02%	4,21%	не указано	<a href="http://lib.druzya.org">http://lib.druzya.org</a>	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	14	23

Еще источников: 17  
 Еще заимствований: 18,9%

**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) Колесникова Карина Геннадьевна  
 фамилия, имя, отчество  
 группы 3701-51 направление (специальность) 37.03.01 психология  
 направленность (профиль, специализация, магистерская программа) психология трудовой  
 деятельности  
 на тему личностные особенности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания  
 руководителя ВКР Лубочникова Павла Геннадьевича, кандидата психологических наук,  
 доцента  
 фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность

Работа содержит: 61 страниц, 4 рисунков, 15 плакатов (слайдов),  
6 таблиц, \_\_\_\_\_ прочее

**СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:**

Дипломная работа написана студенткой Колесниковой Мариной Геннадьевной на актуальную в настоящий момент тему: «Личностные особенности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания». Дипломная работа состоит из трех глав, введения, заключения и списка использованной литературы. После каждой главы содержатся четкие выводы. Оформление диплома соответствует стандартам. Во введении содержатся обоснование актуальности работы, цели, задачи, методы исследования, а также положения, выносимые на защиту. В процессе выполнения выпускной квалификационной работы Карина Геннадьевна проявила себя как ответственный, добросовестный, работоспособный исследователь. Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования предоставлены достаточно наглядно. По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» Оригинальность текста составляет 73,67 % неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепция из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Выпускная работа Колесниковой Марины Геннадьевны отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает высокой оценки.

Подпись руководителя ВКР

«8» июня 2018г.



/П.Г.Лубочников/  
 И.О. Фамилия

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

Институт психолого-педагогический институт  
Кафедра социальной психологии  
Направление подготовки 37.03.01 Психология  
Направленность (профиль) образовательной программы Психология  
трудовой деятельности

### ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

На ВКР обучающегося **Колесниковой Марины Геннадьевны**  
по теме **Личностные особенности педагогов с разным уровнем  
профессионального выгорания**

Выпускная квалификационная работа Марины Геннадьевны направлена на выявление соотношения личностных особенностей педагогов и эмоционального выгорания. В первой главе рассмотрены основные понятия темы, выделены факторы, которые определяют возникновение эмоционального выгорания педагогов, в том числе и личностные особенности. В эмпирической части работы представлены результаты используемых методик, сравнительный анализ с помощью математических методов. Для профилактики эмоционального выгорания представлен комплекс упражнений.

Выполняя выпускную квалификационную работу, Марина Геннадьевна показала умение работать с теоретическими источниками, представлять полученные результаты, применять математические методы, информационно-технические средства для представления результатов. Отличает самостоятельность, коммуникативные качества.

Выпускная квалификационная работа Марины Геннадьевны Колесниковой отвечает необходимым требованиям и может быть представлена к защите.

Научный руководитель:

к.п.н., доцент

доцент кафедры социальной психологии



А.А.Дьячук

