

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ Е.А. Иванова

« ___ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем

Исполнитель

студент группы 364 сб-2

А.В. Белая

Руководитель

доцент, канд.псих.наук

Е.В. Павлова

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ Е.А. Иванова
« _____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента **Белой Анны Викторовны**

1. Тема выпускной квалификационной работы: **Особенности эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем**

(утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 11.02.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Эмоциональное выгорание изучалось в работах Х.Дж. Фрейденбергера, Б.Г. Ананьева, В.В. Бойко, Т.В. Форманюк и других зарубежных и отечественных учёных.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Проанализировать литературу по проблеме эмоционального выгорания учителей.

2. Исследовать эмоциональное выгорание учителей с разным педагогическим стажем.

3. Выявить особенности эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.). Результаты исследования представлены в рисунках (11) и таблицах (6).

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) Нет

7. Дата выдачи задания 08.08.2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы Павлова Е.В., доцент, канд. псих.

Н.

(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание) _____

Задание принял к исполнению « _____ » _____ 2016 г.
(дата) (подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 77 с., 11 рисунков, 6 таблиц, 3 приложения, 50 источников.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, ФАЗЫ ВЫГОРАНИЯ, СИМПТОМЫ ВЫГОРАНИЯ, МОДЕЛИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В работе исследованы особенности эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем.

Цель работы изучение особенностей эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы.

Основу методологии исследований составляют подходы к изучению моделей, фаз и симптомов эмоционального выгорания.

На основании выделенных подходов к определению фаз и симптомов эмоционального выгорания эмпирически были изучены особенности эмоционального выгорания учителей с разным стажем педагогической деятельности.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические основы изучения особенностей эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем	8
1.1 Понятие эмоционального выгорания в психологии	8
1.2 Психологические особенности профессиональной деятельности учителей	18
1.3 Факторы эмоционального выгорания учителей	26
2 Исследование особенностей эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем	38
2.1 Организация и методы исследования	38
2.2 Анализ и интерпретация данных	43
Заключение	70
Библиографический список	73
Приложение А «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко	78
Приложение Б «Определение психического выгорания» (Рукавишников А.А.)	84
Приложение В Сводные таблицы данных	88

ВВЕДЕНИЕ

Педагогическая деятельность связана с повышенным эмоциональным напряжением, поэтому риск возникновения эмоционального выгорания для данной профессии особенно велик. Ни один педагог, независимо от стажа и возраста не застрахован от этого явления. Факторы, определяющие возникновение эмоционального выгорания учителей связаны с наличием постоянных профессиональных стрессов, которые в свою очередь приводят к истощению нервной системы, возникновению срывов и нервно-психических заболеваний. Работа, связанная с детьми, обязывает педагога соблюдать постоянную концентрацию внимания, иметь развитую память, обладать эмоциональной устойчивостью и психологическими механизмами, связанными с регуляцией поведения. В этой связи, в своей повседневной работе педагог постоянно сталкивается с необходимостью управления эмоциональными состояниями, которые вызывают проблему поиска наиболее эффективных способов эмоциональной регуляции и саморегуляции педагога в напряженных ситуациях профессиональной деятельности. Со временем от силы развития данных процессов и зависит формирование эмоционального выгорания, которое в свою очередь приводит к более серьезным последствиям, а именно соматическим заболеваниям вызванным эмоциональными перегрузками, ослаблению нервной системы, ухудшению скорости протекания психофизиологических реакций.

Изучение психического выгорания началось во второй половине XX века. Данное явление как таковое не изучалось в связи с тем, что оно не было особо актуально. Началось изучение эмоционального выгорания за рубежом, в работах Х.Дж. Фрейденбергера. Впервые феномен «эмоционального выгорания» упомянут в работах отечественного ученого Б.Г. Ананьева, для описания воздействия эмоционального напряжения, вызывающего негативные последствия у специалистов в сфере «человек-человек». Более детальные попытки изучить феномен «выгорания» были предприняты отечественными

учеными в середине 90-х годов XX века. В отечественной науке начали разрабатывать подходы для изучения различных аспектов феномена в работах использовались различные термины: «эмоциональное сгорание» (Форманюк Т.В., Юдина Е.В.), «эмоциональное выгорание» (Бойко В.В., Агапова М.В., Крапивина О.В., и др.), «перегорание» (Зарипова Г.А.). Употреблялись также термины «психическое выгорание» (Водопьянова Н.Е., Серебрякова А.Б.) и «профессиональное выгорание».

Эмоциональное выгорание – довольно частая проблема педагогов. Эмоциональное выгорание стоит на первом месте среди причин, приводящих к профессиональной деструкции учителей. В работах Е.П. Ильина, С. Пряжниковой отражена специфика педагогической деятельности, которая органически связана с таким явлением как «эмоциональное выгорание», Л.М. Митина, Е.И. Рогов, выделяли закономерности личностного и профессионального становления работника, формирование профессиональных деструкций, в том числе зависимости эмоционального выгорания от стажа педагогической деятельности.

Актуальность данной работы заключается в том, что эмоциональное выгорание проблема нередкая для педагогов, эмоциональное выгорание как психологическое явление занимает первое место среди профессиональных заболеваний для данной профессиональной группы. Эмоциональное выгорание является причиной приводящей к профессиональной деструкции, которая приводит к профессиональной непригодности педагога, заболеваемости на фоне нервного истощения.

Цель: изучение особенностей эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы.

Объект: эмоциональное выгорание.

Предмет: особенности эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы.

Гипотеза: существуют особенности эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы.

Задачи исследования:

1. Проанализировать литературу по проблеме эмоционального выгорания учителей.
2. Исследовать эмоциональное выгорание учителей с разным педагогическим стажем.
3. Выявить особенности эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы математической статистики.

База исследования: Частное общеобразовательное учреждение СОШ № 50, пгт. Ерофей-Павлович

Выборка исследования: 30 человек, в возрасте от 24 до 55 лет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ УЧИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СТАЖЕМ

1.1 Понятие эмоционального выгорания в психологии

Исследование эмоционального выгорания берет с начало в 70-х годах в работах Х. Дж. Фрейхенрерга, который одним из первых обратил внимание на особенности формирования особого психологического состояния у физически здоровых людей, которое обуславливается спецификой профессиональной деятельности, которая связана с эмоционально напряженными условиями профессиональной деятельности, тесным взаимодействием с клиентами, оказанием помощи. Другой основоположник идеи выгорания – К. Маслач, определила это понятие как «синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, негативного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам» [18]. Изначально под «эмоциональным выгоранием» понималось состояние эмоционального истощения с ощущением собственной бесполезности. С выделением психосоматического компонента список симптомов эмоционального выгорания был значительно расширен. Эмоциональное выгорание стали относить к «предболезни».

«Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия» (Бойко В.В.) [5].

Формирование эмоционального выгорания происходит в процессе осуществления профессиональной деятельности, что отличает его от остальных форм эмоциональной ригидности, обусловленной физиологическими особенностями свойствами нервной системы, связанной лабильностью эмоциональной сферы.

Дж. Фрейденбергер выделяет интенсивность коммуникации в процессе профессионального общения, как условие возникновения «эмоционального выгорания», в то время как К. Маслач, считает, что условием возникновения

являются психологические изменения, происходящие у профессионалов [21].

Е. Осипова выделяет следующие причины возникновения эмоционального выгорания:

- 1) актуальные личностные конфликты;
- 2) отношения с трудовым коллективом;
- 3) различные формы работы (индивидуальные, групповые) с немотивированными и маломотивированными клиентами;
- 4) безуспешность трудовой деятельности;
- 5) запрет на инновации и творческое самовыражение, носящий чаще всего административный характер;
- 6) стремление сохранить свои профессиональные секреты и боязнь быть разоблаченным, когда данные секреты не содержат декларируемых методов;
- 7) отсутствие условий для саморазвития и повышения квалификации;
- 8) отсутствие условий и мотивации для передачи профессионального опыта [17].

По М.А. Березину на развитие синдрома влияют внешние и внутренние факторы:

1) К внешним факторам, определяющим формирование «Эмоционального выгорания»: хроническую напряженную профессиональную деятельность, связанную с интенсивным общением и эмоциями; завышенные нормы контингента; нечеткую организацию и планирование деятельности; повышенную ответственность за исполняемые функции; неблагоприятный психологический климат организации. Под влиянием этих факторов, работник начинает экономить эмоциональные ресурсы, посредством игнорирования напряженных ситуаций.

2) К внутренним факторам, определяющим развитие «эмоционального выгорания», относят склонность к эмоциональной ригидности. Возникновение «эмоционального выгорания» происходит быстрее у тех людей, которые склонны к сдержанности, подавлению эмоций, это приводит к истощению и сбереганию эмоциональных ресурсов, использованию механизмов

психологической самозащиты. К данному явлению также склонны люди, склонные к повышенному эмоциональному реагированию, относящиеся к профессиональной деятельности излишне эмоционально, это зачастую происходит у молодых специалистов. В профессиональном плане специалисты испытывают эмоциональное истощение, снижение самооценки, проявление агрессивности.

Выделяют характерологические особенности типов людей, склонных к «эмоциональному выгоранию» [17].

1. «Педантичный» тип характеризуется добросовестностью, болезненной аккуратностью, стремлением в любом деле добиться образцового порядка, излишней привязанностью к прошлому. Характерными симптомами выгорания является апатия, сонливость.

2. «Демонстративный» тип характеризуется стремлением первенствовать во всем, свойственна высокая степень истощаемости при выполнении рутинной работы. Переутомление выражается в излишней раздражительности, гневливости.

3. «Эмотивный» тип характеризуется чувствительностью, высокой впечатлительностью, при этом склонность воспринимать чужую боль граничит с патологией и саморазрушением.

В настоящее время существует несколько моделей эмоционального выгорания, описывающих данный феномен:

1. Однофакторная модель эмоционального выгорания (Пайнс, Аронсон). Согласно которой, «эмоциональное выгорание» определяется как «состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях». Истощение является главной причиной (фактором), а остальные проявления дисгармонии переживаний и поведения считают следствием. Согласно этой модели риск эмоционального выгорания угрожает не только представителям социальных профессий [36].

2. Двухфакторная модель (Дирендонк Д., Шауфели В., Сиксма Х.),

согласно которой «эмоциональное выгорание» определяется как двухмерный конструкт, включающий в себя «эмоциональное истощение» и «деперсонализацию». «Эмоциональное истощение» определяется как «аффективный» то есть относящийся к сфере эмоций и переживаний, проявляется в снижении тонуса нервной системы, ослаблении здоровья в целом, появлении жалоб, собственно эмоциональное истощение. Другой компонент «деперсонализация», также называется в данной модели «установочный», выражается в изменении отношения к окружающим, либо себе [45].

3. Трехфакторная модель (Масlach К. и Джексон С.). «Эмоциональное выгорание» является трехкомпонентным конструктом, с характерными симптомами: «эмоциональное истощение», «деперсонализацию» и «редукцию личных достижений».

1) Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении;

2) Вторая составляющая (деперсонализация) сказывается в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам и т. п.

3) Третья составляющая эмоционального выгорания – редукция личностных достижений – может проявляться либо в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи, негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим [15].

4. В четырехфакторной модели «эмоционального выгорания» один из структурных компонентов «эмоциональное истощение», «деперсонализация» или «редукция профессиональной деятельности» разделяется на два отдельных фактора [24].

5. В динамической модели эмоционального выгорания предполагают, что выгорание это процесс, который складывается поэтапно и характеризующийся степенью проявления его симптоматики. В динамической модели Б. Перлмана и Е.А. Хартмана эмоциональное выгорание представляется в качестве проявления реакции на профессиональные стрессы:

1) физиологические реакции, проявляющиеся в физических симптомах (физическое истощение);

2) аффективно-когнитивные реакции (эмоциональное и мотивационное истощение, деморализация (деперсонализация));

3) поведенческие реакции, выражающиеся в симптоматических типах преодолевающего поведения (дезадаптация, дистанцирование от профессиональных обязанностей, сниженная рабочая мотивация и продуктивность) [17].

Процессуальные модели рассматривают динамику развития выгорания как процесс возрастания эмоционального истощения, вследствие которого возникают негативные установки по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Подверженный выгоранию специалист пытается создать эмоциональную дистанцию в отношениях с ними как способ преодолеть истощение. Параллельно развивается негативная установка по отношению к собственным профессиональным достижениям (редукция профессиональных достижений) [13].

Еще один представитель процессуального подхода к определению эмоционального выгорания М. Буриш, считает, что как процесс, эмоциональное выгорание проходит следующие стадии:

1. Для «Предупреждающей фазы» характерно чрезмерное участие и истощение. Это выражается в амбивалентном стремлении к чрезмерной активности и отказом от большого числа социальных контактов, Проявляется и психосоматическая симптоматика: нарушение сна, повышенная утомляемость.

2. Снижение уровня собственного участия, которое проявляется в сокращении контактов в профессиональной и межличностных сферах,

завышенных требованиях к окружающим и внешней среде.

3. Эмоциональные реакции проявляются в агрессии и склонности к депрессивным состояниям. Это связано со снижением уровня самооценки, апатии, повышением тревожности. В поведенческом аспекте это выражается в проявлениях склонности к конфликтам, немотивированной агрессии [21].

Деструктивное поведение как фаза выгорания затрагивает три сферы, это: мотивационная, интеллектуальная и социально-эмоциональная. В мотивационной сфере проявление эмоционального выгорания связано со снижением профессиональной эффективности, происходит сведение к минимуму выполняемых профессиональных обязанностей, профессионал утрачивает способность к использованию творчества в профессиональной деятельности. В интеллектуальной сфере происходит снижение концентрации внимания, пропадает интерес к профессиональной деятельности, утрачиваются профессиональные навыки. Социально-эмоциональная сфера характеризуется избеганием неформального общения, сокращением круга социальных контактов [34].

К. Маслач также разделяет симптомы эмоционального выгорания на физические, поведенческие и психологические. Она подчеркивает, что «выгорание - это эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением» [32]. К. Маслач отмечает, что «выгорание можно приравнять к дистрессу в его крайнем проявлении и к третьей стадии общего синдрома адаптации – стадии истощения». По ее мнению «эмоциональное выгорание» является явлением, которое развивается динамично, и имеет определенные этапы, которые соотносятся с развитием профессионального стресса.

Дж. Гринберг рассматривает «эмоциональное выгорание» процесс в котором выделяют следующие стадии:

1. Первая стадия эмоционального выгорания («медовый месяц»). Работник доволен профессиональной деятельностью в целом, работает с энтузиазмом, но под воздействием организационных стрессов его активность и

исполнительность постепенно снижается

2. Вторая стадия («недостаток топлива»). Характеризуется проявлением психологической отстраненности, начинают проявляться психосоматические симптомы истощения, которые приводят к потере интереса к работе. Важную роль на данной стадии играет стимулирование профессиональной деятельности, если она отсутствует, то у работника появляется стойкое снижение эффективности трудовой деятельности, что может привести к нарушениям дисциплины, потере привлекательности работы в целом. Если присутствует высокое стимулирование работник может продолжать «гореть», подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью [36].

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

4. Четвертая стадия («кризис»). Эта стадия характеризуется развитием хронических заболеваний, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

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

Стадии синдрома эмоционального выгорания (Орел В.Е.):

1 стадия характеризуется проявлением кратковременных, слабых признаков эмоционального выгорания, что проявляется в заботе о себе (отдых), поведение становится произвольным, начинаются сбои в работе памяти. Работник не обращает на это внимания. В целом стадия в зависимости от

степени воздействия перегрузок может формироваться в течение от трех до пяти лет [14].

2 стадия характеризуется снижением интереса к профессиональной деятельности, появлением психосоматических симптомов. Усталости и апатии. Симптомы начинают носить затяжной характер, проявляться с большей регулярностью и силой. Коррекция на данной стадии не приводит к результатам, после продолжительного отдыха, симптомы эмоционального выгорания могут вернуться в течение трех недель. Формирование стадии в целом может варьироваться от пяти до пятнадцати лет [24].

3 стадия характеризуется как собственно «эмоциональное выгорание», развиваются психологические и психосоматические заболевания, связанные с профессиональной деятельностью. Стадия характеризуется полной потерей интереса к профессиональной деятельности, начинаются проблемы связанные с личной и семейной жизнью. Симптомы данной стадии определяются как хронические, формирование стадии занимает от десяти до двадцати лет.

Эмоциональное выгорание по В.В. Бойко включает три фазы: «тревожное напряжение», «резистенция», «истощение».

1 Фаза «Тревожное напряжение». Возникает нервное напряжение, являющееся пусковым механизмом «эмоционального выгорания», проявляется в следующей симптоматике:

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

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

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

эмоционального затора.

4) «Тревога и депрессия»: обнаруживается в тревожно-депрессивной симптоматике, касающейся профессиональной деятельности в особо осложненных обстоятельствах. Чувство неудовлетворенности деятельностью и собой порождает мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги [37].

Фаза «Тревожного напряжения» характеризуется динамическим характером, который обусловлен постоянным влиянием психотравмирующих условий.

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

1) «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»: проявляется в неспособности профессионала устанавливать границу между экономией эмоций и неадекватно-избирательным проявлением эмоционального реагирования. Это проявляется в сокращении эмоциональной отдачи, в выборочном реагировании, установлении выборочного эмоционального контакта с субъектами профессиональной деятельности [10].

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

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

4) «Редукция профессиональных обязанностей»: обнаруживается в

попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат [28].

3 Фаза «Истощение». Данная фаза проявляется в снижении тонуса нервной системы, начинают проявляться механизмы психологической защиты.

1) «Эмоциональный дефицит»: проявляется в том, что профессионал начинает думать о том, что не способен оказать помощь субъектом своей профессиональной деятельности.

2) «Эмоциональная отстраненность»: работник почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его почти ничто не волнует, не вызывает эмоционального отклика: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства [31].

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

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

Синдром эмоционального выгорания развивается поэтапно и каждому этапу соответствуют определенные признаки, которые вызываются определенными факторами. Анализируя фазы развития эмоционального выгорания, можно заметить определенную тенденцию: сильная зависимость от работы приводит к полному отчаянию, экзистенциальной пустоте. Однако большинство специалистов признает необходимость учета именно трех составляющих для определения наличия и степени выгорания.

Таким образом, проанализировав все подходы к пониманию термина эмоционального выгорания, можно сделать вывод о том, что эмоциональное

выгорание напрямую связано с профессиональной деятельностью, причины и фазы развития данного феномена определяются психологическими перегрузками на работе, возникновением эмоционального истощения, психосоматическими заболеваниями. Данному явлению сильно подвержены люди помогающих профессий.

1.2 Психологические особенности профессиональной деятельности учителей

Особенность педагогической деятельности – в сложности данного вида профессиональной деятельности и особой социальной значимости. Поэтому постоянно актуальными остаются проблемы профессиональной пригодности, становления и развития личностных и профессиональных качеств учителя, повышение его педагогического мастерства.

Точного и однозначного определения понятия «соответствие личности и профессии» нет. В психологии труда оно раскрывается через содержание определенного комплекса взаимных требований личности к деятельности и наоборот – профессиональной деятельности к личности [4]. Среди личностных качеств, необходимых в работе учителя можно выделить следующие:

- 1) склонность к работе с детьми;
- 2) умение заинтересовать своим замыслом, повести за собой;
- 3) высокая степень личной ответственности;
- 4) самоконтроль и уравновешенность;
- 5) терпимость, безоценочное отношение к людям;
- 6) интерес и уважение к другому человеку;
- 7) стремление к самопознанию и саморазвитию;
- 8) оригинальность, находчивость, разносторонность;
- 9) тактичность;
- 10) требовательность к себе и другим [44].

В структуре педагогической деятельности выделяют следующие компоненты (с соответствующими способностями, которые проявляются в умениях):

1) конструктивная деятельность – конструктивно-содержательная (отбор и композиция учебного материала, планирование и построение педагогического процесса) конструктивно-оперативная (планирование своих действий и действий учащихся) и конструктивно-материальная (проектирование учебно-материальной базы педагогического процесса);

2) организаторская деятельность – выполнение системы действий, направленных на активное включение учащихся в различные виды деятельности, организацию совместной деятельности, самоорганизацию собственной деятельности педагогов и учеников;

3) коммуникативная деятельность – установление педагогически целесообразных отношений педагога с воспитанниками, другими педагогами, родителями, представителями общественности;

4) гностический компонент – система знаний и умений преподавателя, а также определенные свойства познавательной деятельности, влияющие на ее эффективность;

5) контрольно-оценочный (рефлексивный) компонент [14].

Все компоненты, или функциональные виды, деятельности проявляются в работе педагога любой специальности.

Б.Т. Лихачев выделяет структурные компоненты педагогической деятельности:

1) знание педагогом потребности, тенденций общественного развития, основных требований, предъявляемых к человеку;

2) научные знания, умения и навыки, основы опыта, накопленного человечеством в области производства, культуры, общественных отношений, которые в обобщенном виде передаются подрастающим поколениям;

3) педагогические знания, воспитательный опыт, мастерство, интуиция;

4) высочайшая нравственная, эстетическая культура ее носителя [29].

Специфической характеристикой педагогической деятельности является ее продуктивность. Н.В. Кузьмина различают пять уровней продуктивности педагогической деятельности:

- 1) непродуктивный; педагог умеет пересказать другим то, что знает сам;
- 2) малопродуктивный; педагог умеет приспособить свое сообщение к особенностям аудитории;
- 3) среднепродуктивный; педагог владеет стратегиями вооружения учащихся знаниям, навыкам, умениям по отдельным разделам курса;
- 4) продуктивный; педагог владеет стратегиями формирования искомой системы знаний, навыков, умений учащихся по предмету и в целом;
- 5) высокопродуктивный; педагог владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащегося; его потребностей в самовоспитании, самообразовании, саморазвитии [25].

Педагогическая профессия относится к профессиям типа «человек – человек» со свойственными этой профессиональной схеме характеристиками человека. Структура профессионально необходимых качеств педагога может быть представлена блоками объективных (профессиональные знания, профессиональные умения, психологические и педагогические знания) и субъективных характеристик (психологические позиции, установки, личностные особенности). Структурные компоненты, определяющие эффективность профессиональной деятельности педагога:

- 1) психологические характеристики, такие особенности как темперамент, характер способности;
- 2) личностные характеристики, личностные качества, определяющие социальный облик человека;
- 3) интерактивные характеристики;
- 4) характеристики, определяющие социально-ролевую позицию;
- 5) профессиональные характеристики;
- 6) поведенческие характеристики [16].

Педагогические способности разделяют на следующие группы:

- 1) личностные способности, связанные с осуществлением воспитательной функции учителя (перцептивные способности, педагогическое воображение, способность саморегуляции психических процессов, эмоциональной сферы и

поведения);

2) организационно-коммуникативные способности, связанные с осуществлением организаторской функции и общением (коммуникативные способности, педагогический такт, организаторские, суггестивные способности);

3) дидактические способности, связанные с передачей информации обучаемым, формированием у них активного, самостоятельного, творческого мышления (способность передавать информацию детям, экспрессивно-речевые способности, академические (познавательные) способности, распределение внимания) [37].

Важную роль в педагогической деятельности играет педагогическая культура. Под педагогической культурой понимают «часть общей культуры человека, которую можно рассматривать как динамическую систему педагогических ценностей, способов деятельности и профессионального поведения педагога» [31]. Это тот уровень образованности, с помощью которого передают профессиональные знания. Выделяют четыре группы компонентов педагогической культуры.

1. Педагогическая позиция и профессионально-личностные качества педагога – это личное отношение к определенным сторонам действительности, проявляющейся в соответствующем поведении. Педагогическая позиция – это определенный моральный выбор, который делает педагог. Для нее характерны две стороны: мировоззренческая (осознание педагогом общественной значимости профессии, убежденность в правильности выбора, ориентация на гуманистические принципы) и поведенческая (способности педагога нести ответственность за принятые решения, создавать условия для самореализации личности обучаемого). Педагогическая позиция реализуется через личностно-профессиональные качества педагога, его интересы и духовные потребности. Она включает в себя направленность личности, нравственные качества, отношение к педагогическому труду.

2. Педагогические знания и отношение к ним, а также мышление. Знания

бывают методологические, теоретические, общепедагогические, прикладные (т. е. знания в отдельных областях педагогического процесса), частно-прикладные (знания по отдельным дисциплинам). Отношение к знаниям определяется уровнем мышления. Педагогическое мышление включает в себя критическое мышление (необходимость анализировать свое взаимодействие с обучаемым); творческую созидательную направленность мышления; проблемно-вариативное мышление [31].

3. Профессиональные умения и творческий характер педагогической деятельности. Выделяют такие группы умений, как информационные умения (умение отобрать и структурировать информацию); умения ставить цели и планировать учебно-воспитательную деятельность; организаторские умения; коммуникативные умения; умения проводить анализ и самоанализ; владение педагогической техникой и др.

Показателями опыта творческой деятельности являются, во-первых, ярко выраженное умение анализировать ситуацию с позиции учащегося и, во-вторых, умение создавать новые элементы педагогических знаний и идей, разрабатывать метод и средства, отличные от традиционных [14].

4. Саморегуляция личности и культура профессионального поведения (в первую очередь педагогический такт). Саморегуляция – это поведение в соответствии с педагогическими требованиями, активность в направлении удовлетворения потребностей и интересов обучаемых. Она реализуется через нормативные (совокупность знаний, понятий и требований к личности педагога), регулятивные (чувства, отношения, убеждения, реализуемые педагогом в своем поведении) и деятельностно-поведенческие компоненты (реализация волевых процессов в направлении контроля и коррекции своего поведения) [8].

Степень сформированности компонентов педагогической культуры характеризуют три вида ее уровней: высокий (профессионально-творческий), профессионально-адаптивный и низкий (репродуктивно-профессиональный).

Передовая педагогическая практика переводит учебно-воспитательный

процесс на уровень межличностных взаимоотношений, т. е. превращает его во взаимодействие, диалог как источник личностного роста обоих участников процесса. Педагогический процесс воплощает в себе специфическую диалектику субъективного и объективного. С одной стороны, здесь предполагается строго объективный анализ педагогических явлений, с другой стороны, этот анализ субъективируется личностью педагога как носителя определенной творческой индивидуальности, которая, в свою очередь, объективируется условиями воздействия при одной и той же психолого-педагогической ситуации и при прочих равных показателях у разных преподавателей. Таким образом, этот субъективный фактор имеет большое значение в творческом процессе педагога.

Педагогическая деятельность, как и любая другая, характеризуется определенным стилем. Стиль педагогической деятельности – это устойчивая система способов, приемов деятельности, манеры поведения педагога, проявляющаяся в разных условиях ее существования, профессионально выработанная, но сопряженная с его индивидуальностью. Педагогический стиль обуславливается спецификой профессиональной деятельности, личностными и психологическими характеристиками ее субъектов – педагога и воспитанников. Ученые определяют различные классификации стиля педагогической деятельности.

В состав профессионально обусловленных свойств и характеристик учителя входят:

1) общая направленность его личности (социальная зрелость и гражданская ответственность, профессиональные идеалы, гуманизм, высокоразвитые, прежде всего познавательные, интересы, самоотверженное отношение к избранной профессии), а также некоторые специфические качества: организаторские (организованность, деловитость, инициативность, требовательность, самокритичность);

2) коммуникативные (справедливость, внимательность, приветливость, открытость, доброжелательность, скромность, чуткость, тактичность);

3) перцептивно-гностические (наблюдательность, креативность, интеллектуальная активность, исследовательский стиль, гибкость, оригинальность и критичность мышления, способность к нестандартным решениям, чувство нового, интуиция, объективность и беспристрастность, бережное и внимательное отношение к опыту старших коллег, потребность в постоянном обновлении и обогащении знаний);

4) экспрессивные (высокий эмоционально-волевой тонус, оптимизм, эмоциональная восприимчивость и отзывчивость, самообладание, толерантность, выдержка, чувство юмора);

5) профессиональная работоспособность;

6) физическое и психическое здоровье.

Самая общая задача педагога – воспитание всесторонне развитого и образованного человека, готового к самостоятельному творческому развитию культурного достояния общества. Реализация этой главной задачи требует разрешения основного противоречия – между необходимостью усвоить опыт предшествующих поколений, созданную ими культуру, научиться строить свою деятельность и поведение на их основе, с одной стороны; и необходимостью их постоянно совершенствовать и, следовательно, не разрушать и отбрасывать, а обогащать и развивать – с другой. В деятельности учителя это противоречие реализуется следующим образом. С одной стороны, учитель должен передать подрастающему поколению накопленную человечеством культуру в виде определенных знаний, навыков, умений, привычек, и, следовательно, добиться воспроизведения нормативного действия и поведения, с другой – учитель не должен при этом лишать ребенка его собственного индивидуального своеобразия. Более того, он должен постоянно на него опираться и развивать.

В своей деятельности педагога должен руководствоваться ориентированностью на личность воспитанника, на осуществление диалогического взаимодействия, в рамках которой педагог осуществляет трансляцию норм и ценностей, на формирование мировоззрения подрастающего поколения [18].

В этом качестве предметом его деятельности становятся люди с присущими им индивидуально-психологическими особенностями, позициями, а также различным предшествующим опытом. Иными словами, помимо субъект-объектных отношений, для педагога одновременно важны субъект-субъектные отношения, предполагающие наличие не только активного взаимодействия, но иногда и сопротивления.

Все эти особенности предъявляют высокие требования к личности учителя. Исходя из сущности и содержания профессии, можно выделить ключевые черты личности, необходимые педагогу [17].

1. «Интерес к жизни» определяет содержательное наполнение профессиональной деятельности, которое определяет специфику работы педагога – воспитание и обучение подрастающего поколения. Определяющим значением является формирование определенных установок связанных с самопринятием, формированием мировоззренческих установок.

2. «Интерес к человеку как к таковому», определяет ценностное отношение к личности воспитанника, которое связано с уважением человеческого достоинства, с признанием права человека на особенности и несходство с другими людьми и когда в отношении к человеку сохраняется ценностная позиция вне зависимости от характеристик этого человека.

3. «Интерес к культуре» определяет кругозор педагога, его стремление к познанию, саморазвитию духовному и нравственному. Интерес к культуре у педагога означает не только знание фактов мировой культуры, но и формирование у детей внимания к данным фактам, не только преобразование собственной жизни, но и приобщение детей к корректированию привычного содержания и хода жизни в согласии с достижениями мировой культуры, не только личное оценивание происходящего в культуре, но и целенаправленное приобщение детей к аналитической работе ума в оценивании культурных движений либо падений.

Анализируя подходы к определению особенностей педагогической деятельности, различные авторы в целом выделяют одинаковые компоненты

присущие данному виду профессиональной деятельности. Важную роль играет личность педагога, и ее психологические и эмоциональные характеристики, которые определяют содержание профессиональной деятельности в целом. Огромную роль играют нравственные ценности и личностные морально-нравственные установки. Педагогическая деятельность связана с развитыми познавательными процессами (память, внимание, речь), психологическими характеристиками (эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость, выдержка, педагогический такт). Следует отметить, что данная профессия на современном этапе развития общества претерпевает определенные кризисные влияния, связанные с престижностью и уровнем оплаты труда, повышением требований к обязанностям несвязанным с воспитанием и обучением, например с ведением документации, и ненормативностью рабочего графика. Огромное влияние на работоспособность учителя оказывает и тот факт, что современные школьники особый контингент, который в некоторой мере лишен уважения к профессии педагога. Проблемы школьников связанные с успеваемостью, воспитуемостью, также влияют на здоровье педагога.

1.3 Факторы эмоционального выгорания учителей

Исследования педагогической деятельности показывают, что педагогическая профессия – относится к группе профессий наиболее подверженных влиянию «эмоционального выгорания». Профессиональная деятельность педагога характеризуется высокой долей ответственности, и психологической напряженности. Известно большое количество эмоциогенных факторов, как объективных, так и субъективных, которые оказывают негативное воздействие на личность педагога, вызывая сильное эмоциональное напряжение и стресс. Педагогическая деятельность по своей сущности относится к типу «альтруистических» профессий, которые как известно в большей степени подвержены воздействию факторов эмоционального выгорания.

На современном этапе развития образования, проблема сохранения здоровья педагогов играет значительную роль. В связи с переходом к новым

системам обучения, и внедрением личностно-ориентированных моделей обучения, предполагает повышение стандартов со стороны общества к личности педагога, которая должна обладать не только определенным набором личностных и психологических характеристик, но и психологическим здоровьем, которое обеспечивает эффективную реализацию профессиональной деятельности [12].

Педагог в состоянии выдерживать психоэмоциональное напряжение, так как к проблемам профессиональной деятельности могут добавляться трудности в семейной, личной жизни, проблемы в общении с коллегами и так далее. Непосильная эмоциональная и физическая нагрузка, необходимость постоянно поддерживать свой профессиональный уровень, быть в курсе инновационных технологий, ежедневное общение с ограниченным кругом людей – все это осложняет жизнь педагога. В результате, не находя сил противостоять внутренним и внешним воздействиям, педагог начинает срываться от накопленного стресса, испытывать глубокое физическое утомление, отдаляться от детей, от общения с ними, - возникает синдром выгорания у педагогов. Последствия синдрома, проявленного даже у отдельных учителей, негативно сказываются на деятельности всего коллектива. Два важных фактора определяют особенности педагогической деятельности учителя, которые в свою очередь влияют на возникновение эмоционального выгорания: с одной стороны это способность к эмпатии, которая является одним из-за важных профессиональных качеств педагога, а с другой – повышенная психологическая напряженность, которая является фактором, сопряженным с осуществлением профессиональной деятельности [32].

Эмоциональное выгорание выступает в качестве механизма психологической защиты в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. У каждого специалиста может быть свой набор общих и специальных использованных для восстановления и развития профессиональных сил. Профессия учителя связана с эмоциональным напряжением, результатом этого становится эмоциональное выгорание, проявляющееся в виде отстраненности и

эмоционального истощения [21].

Проявление эмоционального выгорания заключается в снижении мотивации профессиональной деятельности, проявлении агрессии, чувстве эмоциональной опустошенности, безынициативности, отсутствии желания поддерживать эмоциональные профессиональные связи. Эмоциональное выгорание является ответной реакцией на воздействие стрессогенных факторов, приводящих к эмоциональному истощению учителя. Восстановлению способствует возможность выполнять свои желания, где одно из самых частых – желание побыть в одиночестве, в покое.

«Выгорание» является функциональным стереотипом, который позволяет профессионалу распределять свои эмоциональные ресурсы. Дисфункциональным следствием этого является отрицательное влияние на выполняемые профессиональные обязанности и взаимодействие с партнерами [19].

В ходе изучения «эмоционального выгорания» у профессионалов, ученые установили, что в педагогической деятельности данный синдром имеет характер «заражения», которое проявляется в том, что педагог подверженный эмоциональному выгоранию, посредством взаимодействия с людьми, находящимися в сходных стрессовых условиях способен превратить целую группу в собрание «выгорающих». В данном случае, когда эмоциональное выгорание является неотъемлемой частью личности, имеет место необходимость в обращении за квалифицированной психологической помощью.

Стрессогенность является частью профессиональной деятельности педагога. По роду своей деятельности вовлеченным в длительное эмоционально сложное общение с людьми различных возрастов, социального положения и статуса, детьми, их родителями и администрацией учебных заведений, педагогам свойствен синдром «эмоционального выгорания». Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокой эмоциональной загруженностью. Профессиональная нагрузка педагога сопоставима с нагрузкой

испытываемой людьми, управляющими крупными компаниями [29].

В современных условиях деятельность учителя буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, необходимость быть все время в «форме». Современным обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Педагог также в своей деятельности должен стремиться к успешному решению поставленных перед ним задач независимо от воздействующих на него негативных факторов, сохранять самообладание, оставаться для учеников, воспитанников примером в личностном плане, отвечать за сохранение физического и психического здоровья своих воспитанников. Поэтому многие стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. Но для поддержания соответствующего имиджа учитель должен иметь внутренние ресурсы. Плата за ответственность высока - нервное перенапряжение и эмоциональное истощение профессионала [47].

Выделяют две группы факторов, оказывающих влияние на возникновение синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательных учреждений.

К внешним факторам, провоцирующим выгорание, можно отнести:

1) специфику профессиональной педагогической деятельности (необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы);

2) организационный фактор: перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда; напряженный характер работы; служебные неприятности; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам; демократические преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса. Неблагополучная атмосфера в педагогическом коллективе:

однополю́ый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрчивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов [48].

К внутренним факторам относят:

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

2) ролевой и личностный фактор (индивидуальный): тяжелые заболевания или смерть близких, материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствие нормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого домочадцами. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях [14].

В соответствии с выделенной ранее классификацией факторов эмоционального выгорания можно выделить основные группы особенностей работы педагога. К внешним, организационным факторам относятся условия, содержание работы и социально-психологические условия деятельности.

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

Например, средняя величина рабочей недели учителя является стабильно высокой, также можно отметить низкую оплату труда, не обеспечивающая нормального существования: недостаточное денежное или моральное вознаграждение, сверхурочную работу и повышение нагрузки, о чем уже упоминалось выше [28].

2. Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с учащимися, их количество, степень глубины контакта. В профессии педагога большое количество учащихся в классе может привести к недостатку элементарного контроля, что

будет являться главным фактором, способствующим появлению выгорания. При этом педагогам в настоящее время зачастую приходится иметь дело с детьми из социально-неблагополучных семей, что также способствует возникновению выгорания. Наиболее это заметно при работе с классами коррекции, где при максимальном вложенном усилии со стороны педагога, результат может оказаться невысоким. При этом отмечается, что любая критическая ситуация с учеником, независимо от ее специфики, является тяжким бременем для педагога, отрицательно воздействуя на него и приводя, в конечном итоге, к выгоранию [29].

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

Динамика развития выгорания – процесс сугубо индивидуальный, но как отмечает Н.Е. Водопьянова, «выгорание заразно, оно подобно инфекционной болезни. Педагоги, подверженные этому процессу, могут быстро превратить целую группу в собрание «выгоревших» [17].

Выделим основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагогов (согласно Маслач К.):

1) на первой начальной стадии у учителей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ученику планируемый вопрос, что ученик ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-

психической напряженности;

2) на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится бесконечно», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать); возникают недоразумения с коллегами, в своем кругу начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них; неприязнь начинает постепенно проявляться в их присутствии – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения [31];

3) третья стадия – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оцепенение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил. человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность, но глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было.

Из всего вышесказанного, можно предположить, что эмоциональное выгорание, характеризуется эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает влияние и на характер профессионального общения учителя с учениками. При этом прослеживаются факты потери интереса к ученику как к личности, неприятие его таким, какой он есть. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость). На фоне снижения психического тонуса происходит снижение качества образовательного процесса и потеря интереса к своей деятельности, которая превращается для педагога в тяжелую трудовую повинность [12].

Таким образом, эмоциональное выгорание представляет собой

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

Педагогическая деятельность обуславливает риск возникновения эмоционального выгорания, в связи с воздействием разного рода факторов профессиональной деятельности, таких как пространственная среда, высокие требования к профессионализму, высокая доля самоотдачи и личностной ответственности.

В качестве факторов, способствующих развитию синдрома эмоционального выгорания, исследователи называют «чувство социальной незащищённости, неуверенности в социально-экономической стабильности и другие негативные переживания, связанные с социальной несправедливостью и недостатком социальной поддержки» [8].

Организационный фактор эмоционального выгорания связан с условиями осуществления профессиональной деятельности, который определяется режимными моментами, стимулированием работника, определенными требованиями. Поэтому руководство в свою очередь может регулировать влияние неблагоприятных факторов, обеспечивать условия профессионального саморазвития, способствовать повышению мотивации педагогов [14].

Как отмечает В.И. Ковальчук, «риск возникновения профессионального выгорания увеличивается в случаях монотонности работы, вкладывания в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки, строгой регламентации времени работы, работы с немотивированными людьми, трудноощутимыми результатами работы, напряжённости и конфликтов в профессиональной среде, недостаточной поддержки со стороны коллег, нехватке условий для самовыражения личности на работе, когда не поощряются, а подавляются экспериментирование и

инновации, работы без возможностей дальнейшего обучения и профессионального совершенствования, неразрешённых личностных конфликтов» [27].

Профессия учителя может быть отнесена к разряду стрессогенных профессий, требующих от преподавателя самообладания и саморегуляции. По мнению А.К. Марковой, для работы учителя характерны: информационный стресс, возникающий в ситуациях информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за их последствия; и эмоциональный стресс, когда под влиянием опасности, обид возникают эмоциональные сдвиги, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения [37].

Не меньшее значение имеют индивидуальные факторы. В эту группу входят социально-демографические и личностные особенности. В.Е. Орел отмечает, что из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет возраст и стаж [44].

Наряду с общими психологическими причинами эмоционального выгорания, рассмотренными ранее, выделяются также и специфические, связанные с профессией учителя. Ю.Л. Львова выделяет следующие причины спада профессиональной деятельности педагогов [34].

1) Стремление педагога использовать новые достижения науки и невозможность их реализовать в сжатые сроки обучения; отсутствие отдачи учащихся; несоответствие ожидаемого и фактического результатов;

2) Возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе как результат отсутствия конструктивных способов воздействия на ситуацию;

3) Возможность изоляции учителя в педагогическом коллективе в том случае, если его поиски, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя.

Как видно, данные трудности возникают в столкновении между необходимостью и стремлением к профессиональному и личностному

развитию с одной стороны, и невозможность реализовать их вследствие недостатка поддержки и неблагоприятных условий. Рассмотрим подробнее специфику личности и ценностных ориентаций педагога в контексте эмоционального выгорания.

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

Негативные стороны заключаются в следующем:

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

2. В зависимости от семейной и социальной среды, в которой воспитывается ребенок, возможна как позитивная, так и негативная установка на общение с учителем. В последнем случае дети «проверяют» отношение к себе, ведя себя агрессивно в ответ на «хорошее отношение», манипулируют. Это истощает специалистов, они чувствуют себя неуспешными, начинают считать детей «неблагодарными», постепенно привыкают не привязываться к детям, не включаться в их ситуации и проблемы [29].

3. Результаты работы с детьми проявляются спустя отдаленное время и могут быть неконкретны, а затраты на эту работу велики. Ребенок вырастет, его дальнейшая судьба часто неизвестна педагогу. Эффективность работы, зависит от различных людей и обстоятельств, иногда конкретному учителю очень трудно понять значимость своего вклада в жизнь ребенка. Кроме того, решение большинства длительно формирующихся проблем требует продолжительного времени [48].

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

5. Большая загруженность на работе и недостаточные материальные ресурсы предоставляют ограниченные возможности для профессионального роста, посещения обучающих семинаров и тренингов. Накапливаются личные проблемы, неизбежно возникающие в работе с эмоционально травмирующими ситуациями. В результате у специалиста снижается энтузиазм, появляется ощущение, что ничего нельзя изменить, что ребенок «испорчен», «лживый», «потребитель», возникает стремление обвинять детей и родителей, администрацию и государство в целом, искать простые объяснения трудностям, возникающим в контакте с ребенком [8].

Сложившийся комплекс экономических и социально-психологических проблем, среди которых невысокая заработная плата, недостаточная техническая оснащенность школ, а также снижение престижа педагогической профессии, делают труд учителя в нашей стране чрезвычайно психоэмоционально напряженным.

Таким образом, эмоциональное выгорание представляет собой личностную деформацию, которая формируется вследствие психоэмоциональных нагрузок или профессиональной деятельности в системе «человек-человек». Развитие эмоционального выгорания происходит поэтапно. Итогом развития данного процесса является психологические изменения личности, проявляющиеся в когнитивных, эмоциональных мотивационных изменениях, так и в соматических заболеваниях.

Исследования эмоционального выгорания проводились как в отечественной, так и в зарубежной психологии, педагогическая деятельность не раз выступала объектом данных исследований. Для педагогов, чья

профессиональная деятельность связана с взаимодействием с подрастающим поколением эмоциональное выгорание является явлением довольно частым. В ходе анализа различных подходов к понятию эмоционального выгорания, можно отметить общее для всех авторов, данный процесс является неизбежным следствием работы в эмоционально сложных условиях труда, связанных с взаимодействием с большим количеством людей, большую роль в эмоциональном выгорании играет эмпатия, которая способствует переносу эмоциональных переживаний на себя. Педагогическая деятельность является таковой.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ УЧИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СТАЖЕМ

2.1 Организация и методы исследования

Цель исследования: изучение особенностей эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы.

Гипотеза исследования: существуют особенности эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем.

Задачи исследования:

1. Исследовать особенности эмоционального выгорания учителей со стажем до пяти лет.

2. Исследовать особенности эмоционального выгорания учителей со стажем до десяти лет.

3. Выявить различия эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем.

База исследования Частное общеобразовательное учреждение СОШ № 50 ОАО «Российские железные дороги» Амурской обл. Сковородинского района, пгт. Ерофей-Павлович ул. Пушкина д. 31.

Выборка исследования 30 человек, учителей в возрасте от 24 до 55 лет, которые были разделены на две группы. В первую группу вошли 15 человек в возрасте от 24 до 35 лет со стажем работы до пяти лет, во вторую (экспериментальную) группу вошли 15 человек в возрасте от 35 до 55 лет со стажем работы более десяти лет. Исследование данных групп педагогов различающихся по количеству педагогического стажа позволит наглядно проследить разные стадии формирования профессионального выгорания у учителей.

Исследование проводилось в три этапа:

На первом этапе были отобраны методики для изучения эмоционального выгорания, сформирована выборка исследования.

На втором этапе проводилось эмпирическое исследование.

На третьем этапе полученные в ходе эмпирического исследования данные были обработаны, количественно и качественно описаны, а результаты представлены в виде диаграмм и таблиц. На этом этапе была проведена обработка данных с помощью математического критерия, с целью подтверждения выдвинутой гипотезы исследования.

В работе были использованы следующие методики

1) Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (приложение А);

2) Определение психического выгорания А.А. Рукавишников.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко предназначена для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Разработан В.В. Бойко в 1996 году.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

«Напряжение» Переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; «загнанность в клетку»; тревога и депрессия.

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

«Истощение» эмоциональный дефицит; эмоциональная отстраненность; личностная отстраненность (деперсонализация); психосоматические и

психовегетативные нарушения.

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12 симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом, важно выделить к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы, и в какой фазе их наибольшее число.

Таким образом, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что, по мнению автора, не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 1) 9 и менее баллов – не сложившийся симптом;
- 2) 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 3) 16 -20 баллов – сложившийся симптом;
- 4) 20 и более баллов – симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако, сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной

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

- 1) 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 2) 37-60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 3) 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Методика «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников. Была создана в 2001 году, совместно с В.Е. Орлом. Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

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

Содержательные характеристик шкал:

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения 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.

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ):

- 1) Крайне низкие 9 и ниже;
- 2) Низкие значения 10-20;
- 3) Средние значения 21-39;
- 4) Высокие значения 40-49;
- 5) Крайне высокие 50 и выше.

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО):

- 1) Крайне низкие 9 и ниже;
- 2) Низкие значения 16-10;
- 3) Средние значения 17-31;
- 4) Высокие значения 32-40;
- 5) Крайне высокие 41 и выше.

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ):

- 1) Крайне низкие 7 и ниже;
- 2) Низкие значения 8-12;
- 3) Средние значения 13-24;
- 4) Высокие значения 25-31;
- 5) Крайне высокие 32 и выше.

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв) (суммарный подсчет по 3-м шкалам):

- 1) Крайне низкие 31 и ниже;
- 2) Низкие значения 32-51;
- 3) Средние значения 52-92;
- 4) Высокие значения 93-112;
- 5) Крайне высокие 113 и выше.

Критерий Манна-Уитни предполагает, что рассматриваемые переменные

измерены, по крайней мере, в порядковой шкале (ранжированы). Интерпретация теста по существу похожа на интерпретацию результатов t-критерия для независимых выборок, за исключением того, что U критерий вычисляется, как сумма индикаторов попарного сравнения элементов первой выборки с элементами второй выборки. U критерий - наиболее мощная (чувствительная) непараметрическая альтернатива t-критерия для независимых выборок; фактически, в некоторых случаях он имеет даже большую мощность, чем t-критерий. Если объем выборки больше 20, то распределение выборки для U статистики быстро сходится к нормальному распределению. Поэтому вместе с U статистикой будут показаны z значение (для нормального распределения) и соответствующее p-значение.

$$U_{emp} = (n_1 * n_2) + \frac{n_x * (n_x + 1)}{2} - T_x \quad (1)$$

где n_1 - количество человек в первой выборке,

n_2 - количество человек во второй группе.

2.2 Анализ и интерпретация данных

По методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко в первой группе испытуемых было выявлены следующие показатели эмоционального выгорания в первой и во второй группах.

Первая фаза «Напряжение» является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания.

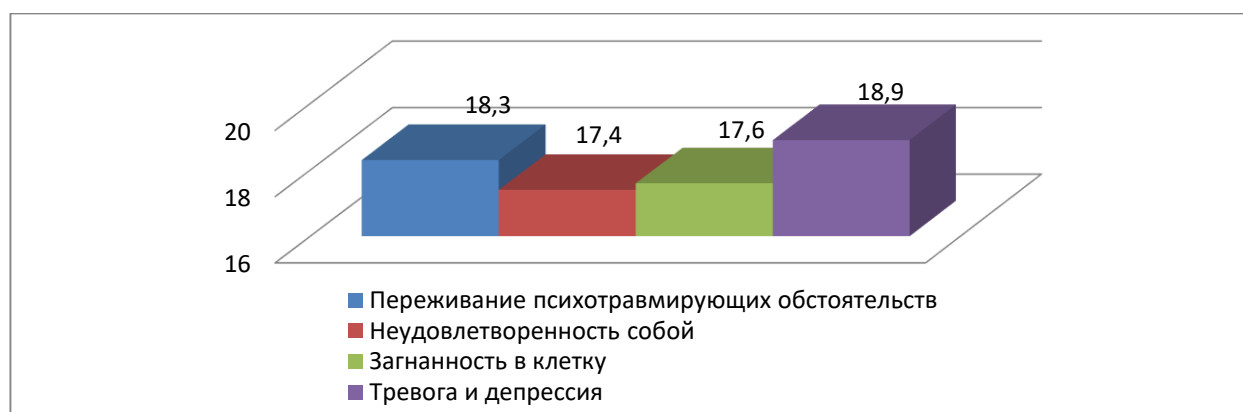


Рисунок 1 – Средние значения симптомов фазы «Напряжение» в первой группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

В целом исходя из средних показателей фазы «Напряжение» рисунок 1,

выявленных в первой группе педагогов со стажем до пяти лет, наиболее выражены симптомы связанные с «Переживанием психотравмирующих обстоятельств» «Тревогой и депрессией». Охарактеризуем проявление симптомов данной фазы.

Таблица 1 – Симптомы фазы «Напряжение» в первой группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

	Переживание психотравм обстоят-в	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия
Не сформирован	0	0	0	0
Формируется	33,3	13,3	33,3	20
сформирован	20	66,7	26,7	33,3
доминирует	46,7	20	40	46,7

Симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств» складывается у 33,3 %, сложился у 20 %, доминирует у 46,6 % педагогов в первой группе. Для педагогов со стажем до 5 лет данный симптом характеризуется осознанием психотравмирующих факторов деятельности, возрастанием напряжения, накоплением отчаяния и негодования, это можно связать с адаптацией педагога к профессиональной деятельности, соотношением реальных представлений о профессиональной деятельности с идеальными.

Симптом «Неудовлетворенности собой» в первой группе складывается у 13,3 %, сложился у 66,7 %, доминирует у 20 % учителей, проявление этого симптома заключается в том, что педагоги начинают испытывать недовольство собой, как профессионалами в выбранной профессии, педагоги начинают осознавать, что ожидания от профессии не совпадают с реальностью. Последствие формирования данного симптома, может заключаться в следующем, у педагога повышается самокритичность, специалист начинает не справляться со своими обязанностями, могут начать формироваться механизмы психологической защиты.

Симптомы «Загнанности в клетку» в первой группе складывается симптом у 33,3 %, сложившийся 26,7 %, доминирует у 40 % учителей, характеризует испытуемых подавленностью состояния, чувством неизбежности, возникновением состояния эмоционального ступора.

Симптом является логическим продолжением развивающегося стресса.

Для педагогов со стажем до пяти лет это проявляется в нехватке знаний и опыта работы, большим количеством профессиональных обязанностей, это выражается в том, что на педагога начинают давить психотравмирующие обстоятельства, и в сложившейся ситуации кажется, что ничего невозможно изменить, приходит чувство беспомощности.

Педагог предпринимает попытки собрать все свои возможности – психические ресурсы, установки.

Симптом «Тревоги и депрессии» в первой группе складывается у 20 %, сложился у 33,3 %, доминирует 46,7 %, этот симптом характеризуется тем, что профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или в конкретном месте работы, что может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику.

Данный симптом является крайней точкой в формировании фазы «Напряжение» в эмоциональном выгорании педагогов.

Таким образом, по первой стадии эмоционального выгорания можно судить о доминировании у педагогов со стажем до 5 лет симптомов «Переживание психотравмирующих обстоятельств», «Загнанности в клетку» и «Тревога и депрессия», и выраженности сложившегося симптома «Неудовлетворенности собой».

В целом преобладание этих симптомов достаточно распространенное явление среди молодых специалистов, с небольшим стажем педагогической деятельности, потому что в данный период происходит сопоставление идеальных и реальных представлений о профессии, педагог принимает на себя профессиональные обязанности, испытывает нехватку педагогического опыта, также происходит адаптация к трудовому коллективу, месту работы.

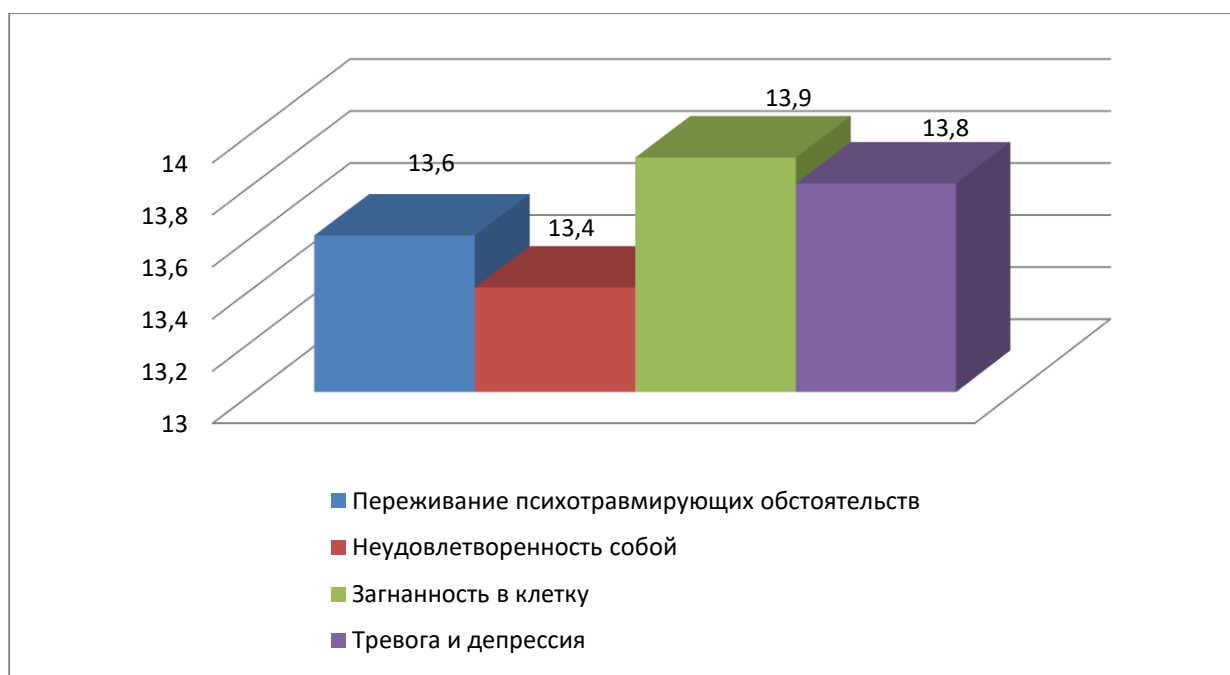


Рисунок 2 – Средние значения симптомов фазы «Напряжение» во второй группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.

Бойко

В целом исходя из средних показателей фазы «Напряжение» рисунок 2, выявленных во второй группе педагогов со стажем более 10 лет, наиболее выраженным симптомом является «Загнанность в клетку», который в данной группе может быть связан с проявлением апатии, снижением продуктивности труда.

Таблица 2 – Симптомы фазы «Напряжение» во второй группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

	Переживание психотравм обстоят-в	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия
Не сформирован	0	0	0	0
Формируется	80	73,3	80	86,7
сформирован	20	26,7	20	13,3
доминирует	0	0	0	0

Симптом «Переживания психотравмирующих обстоятельств» во второй группе складывается у 80 %, сложился у 20 % испытуемых. Для педагогов со стажем более 10 лет характеризуется тем, что педагоги уже научились

справляться с психотравмирующими обстоятельствами профессиональной деятельности, сформировались определенные установки реагирования на стресс.

Симптом «Неудовлетворенности собой» во второй группе складывается у 73,3 %, сложился у 26,7 %. Для педагогов со стажем более 10 лет, этот симптом характеризуется сформировавшимся профессиональным самосознанием. Недовольство собой в данном случае выражается, скорее всего, с нехваткой времени на выполнение определенного объема работы, то есть это не выражается в недовольстве собой как профессионалом, а связано, скорее всего, со стремлением к идеалу.

Симптомы «Загнанности в клетку» во второй группе складывается у 80 %, сложившийся 20 %. Для педагогов со стажем более 10 лет этот симптом выражается скорее всего в рутинности исполняемых профессиональных обязанностей, педагоги в большей части привыкают к специфике профессиональной деятельности и могут начать выполнять свои обязанности автоматически.

Симптом «Тревоги и депрессии» во второй группе складывается у 86,7 %, сложился у 13,3 %. Симптом у педагогов со стажем более 10 лет характеризуется разочарованием в профессии, переживанием тревоги, переносом своих личных переживаний связанных с личной жизнью в работу, переживанием экзистенциальных и семейных кризисов, также это может выражаться в апатии и упадке сил, снижении продуктивности выполнения профессиональных обязанностей.

В целом можно отметить, что у второй группы нет симптомов, которые бы доминировали в фазе «Напряжение». Наибольший процент приходится на сформированный симптом «Тревога и депрессия», что связано в большей степени не с переживанием по поводу профессиональной деятельности педагога, а с возрастными изменениями психики. Это может свидетельствовать, о том, что у второй группы более выражены другие симптомы, по другим фазам эмоционального выгорания.

Для подтверждения статистической значимости с помощью U-критерия Манна-Уитни подверглись сравнению данные полученные по каждому из симптомов:

«Переживание психотравмирующих обстоятельств» $U_{\text{Эмп}} = 44.5$, Критические значения $U_{\text{Кр}} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$ Полученное эмпирическое значение $U_{\text{Эмп}}(44.5)$ находится в зоне значимости, следовательно, существуют различия в выраженности симптома в первой и во второй группах. В первой группе этот показатель выше, это может быть связано с высоким уровнем эмоционального напряжения.

«Неудовлетворенность собой» $U_{\text{Эмп}} = 27$. Критические значения $U_{\text{Кр}} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$, Полученное эмпирическое значение $U_{\text{Эмп}} (27)$ находится в зоне значимости, следовательно, различие в выраженности данного симптома в первой и во второй группах имеется. В первой группе этот показатель наиболее выражен, что может быть связано с переживанием педагогами со стажем до пяти лет, неудовлетворенностью своей профессиональной компетентностью, с высоким уровнем самокритичности.

Загнанность в клетку $U_{\text{Эмп}} = 52$. Критические значения $U_{\text{Кр}} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$ Полученное эмпирическое значение $U_{\text{Эмп}}(52)$ находится в зоне значимости, следовательно, различие в выраженности данного симптома в первой и во второй группах имеется. В первой группе наиболее выражен этот показатель, что может быть связано с переживанием напряжения, связанного с неспособностью справиться со своими обязанностями.

Тревога и депрессия $U_{\text{Эмп}} = 42$ Критические значения $U_{\text{Кр}} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$.

Полученное эмпирическое значение $U_{\text{Эмп}}(42)$ находится в зоне значимости, следовательно, различие в выраженности данного симптома в первой и во второй группах имеется.

Более выражен этот симптом в первой группе, это может быть связано с повышением уровня тревожности, неуверенностью в себе, самокопанием, и как следствием возникновения депрессивных расстройств.

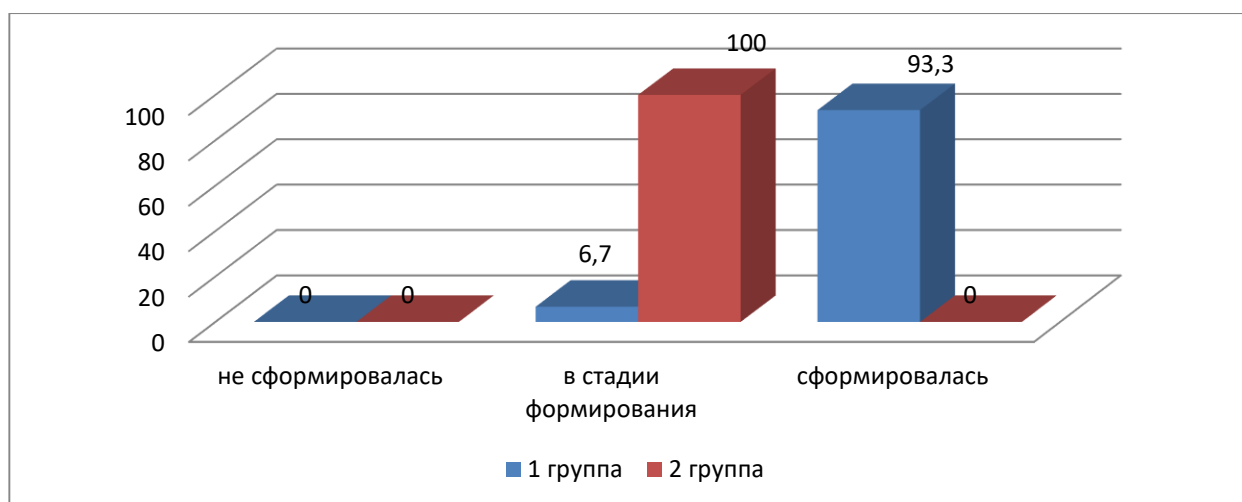


Рисунок 3 – Фаза «Напряжение» в первой и во второй группах по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

В целом по фазе «Напряжение» в первой группе у педагогов со стажем работы до пяти лет 6,7 % фаза в стадии формирования, у 93,3 % педагогов сформировалась фаза «Напряжение», данная фаза эмоционального выгорания, характеризуется у молодых педагогов сложившимся симптомом «Неудовлетворенности собой», доминированием симптома «переживание психотравмирующих обстоятельств», «Тревога и депрессия». Формирование данной фазы у молодых педагогов связано с рядом причин, в частности с тем, что многие приходят на работу после окончания высших учебных заведений. Во время обучения у молодых специалистов складывается определенное представление о будущей профессии. Зачастую оказавшись в условиях реальной рабочей обстановки, приняв груз ответственности, молодые педагоги начинают испытывать различного рода трудности, например адаптации к профессиональной деятельности. Это может вызвать определенный дискомфорт, перегрузки в эмоциональном плане. Молодой специалист начинает не справляться с профессиональными обязанностями, терять веру в свои силы.

Во второй группе фаза «Напряжение» в стадии формирования у 100 %, Наиболее низкие значения выраженности симптомов и фаз профессионального выгорания отмечены у второй подгруппы. Детально можно проанализировать тот факт, что представителей второй группы характерны начальные фазы

эмоционального выгорания, это связано с тем, что в данный возрастной период у профессионала меняются мотивы его деятельности, средства их реализации, происходит переоценка ценностей, педагог стремится к определённой стабильности в жизни. Фаза «Напряжение» находится в стадии формирования, в данном случае на основании анализа показателей можно сказать о том, что данная фаза у педагогов находится в состоянии хронического состояния. Также это свидетельствует о том, что у педагогов в данной группе могут быть более выражены другие фазы эмоционального выгорания.

Для проверки статистической значимости с помощью U-критерия Манна-Уитни $U_{эмп} = 5$, Критические значения $p \leq 0.01 = 51$; $p \leq 0.05 = 66$, Полученное эмпирическое значение $U_{эмп} (5)$ находится в зоне значимости. Это свидетельствует о различиях в сформированности данной фазы в первой и во второй группах, фаза сформировалась в большей степени в первой группе, это может быть связано, с особенностями профессиональной адаптации педагогов со стажем до пяти лет.

Вторая фаза «Резистенция» на данной фазе происходит сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств.

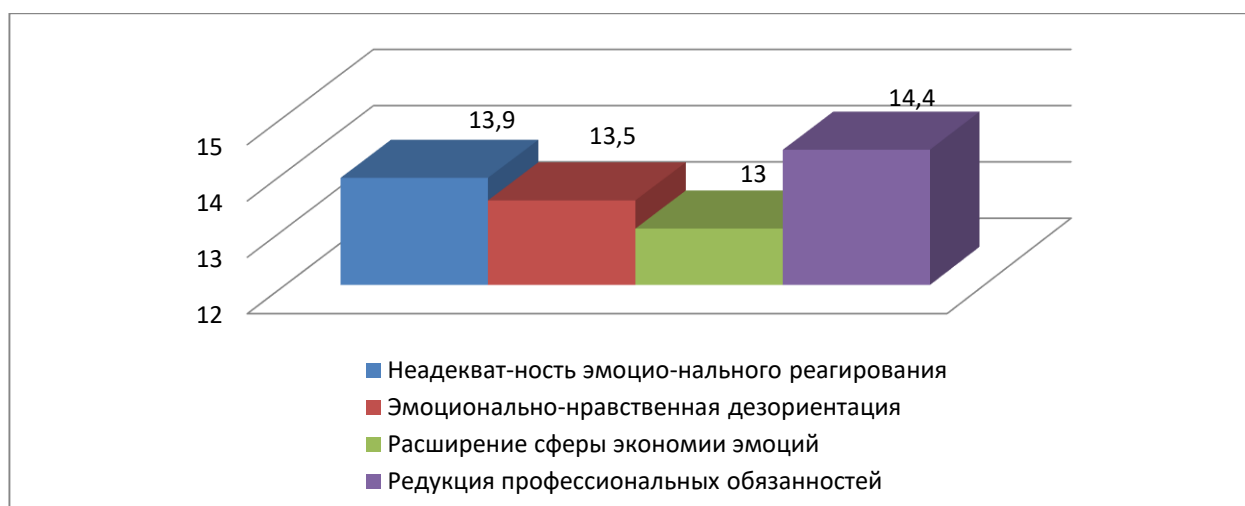


Рисунок 4 – Средние значения симптомов фазы «Резистенция» в первой группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.

Бойко

По симптомам фазы «Резистенция» в целом в первой группе можно сказать следующее, что наиболее выражен симптом «Редукции профессиональных обязанностей», это может быть связано с несформированностью стиля педагогической деятельности.

Таблица 3 – Симптомы фазы «Резистенция» в первой группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

	Неадекватность эмоционального реагирования	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей
Не сформирован	0	0	0	0
Формируется	73,3	73,3	73,3	73,3
сформирован	26,7	26,7	26,7	20
доминирует	0	0	0	6,7

Симптом «Неадекватного избирательного эмоционального реагирования» в первой группе 70 % складывающийся симптом, 26,7 % сложившийся. Проявление этого симптома у педагогов со стажем до 5 лет проявляется в том, что профессионалы в силу нехватки опыта не могут уловить разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. Педагоги начинают «экономить» на эмоциях, ограничивают эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. В этой группе педагогов только начинают формировать стиль педагогической деятельности, и данная реакция, может быть вызвана механизмами психологической защиты.

Симптом «Эмоционально-нравственной дезориентации» в первой группе у 73,3 % складывающийся симптом. У 26,6 % сложившийся симптом, это выражается в том, в данном случае педагоги со стажем до пяти лет могут не осознавать, что не проявляют должного эмоционального отношения к воспитанникам, начинает оправдываться за свое пренебрежение эмоциональную холодность, это может быть связано с тем, что педагоги со стажем до 5 лет не имеют большого опыта общения и не могут объективно оценивать воспитанников, руководствуются стереотипами.

Симптом «Расширения сферы экономии эмоций» в первой группе 73,3 % складывающийся симптом. У 26,6 % испытуемых данный симптом сформировался это выражается в том, что эмоциональное выгорание проявляется не только в профессиональной деятельности, но и в семейной. В связи с адаптацией к профессиональной деятельности, педагоги со стажем до пяти лет, не справляются с эмоциональными перегрузками на работе, что приводит к переносу их в сферу семейных и межличностных отношений, это характеризуется замкнутостью, нарастанием напряжения, избеганием социальных контактов.

Симптом «Редукции профессиональных обязанностей» в первой группе у 73,3 % складывающийся симптом, у 20 % сложившийся, у 6,7 % доминирующий. Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Для педагогов со стажем до 5 лет этот симптом характеризуется стремлением облегчить или сократить свои профессиональные обязанности, это может быть связано с тем, что профессионалы только учатся справляться со своими профессиональными обязанностями самостоятельно, и это объясняется нехваткой практического опыта, несмотря на то что, педагоги проходили практику во время обучения в вузе.

В целом по фазе «Резистенция» у педагогов со стажем до пяти лет наиболее выражен симптом «Редукции профессиональных обязанностей», который доминирует в данной фазе. Это может быть связано с тем, что педагоги со стажем педагогической деятельности до 5 лет, начинают осваивать на практике профессию педагог, и не могут в полной мере справляться со своими профессиональными обязанностями, что вызывает определенный дискомфорт.

Педагоги начинают упрощать свои обязанности искать помощи и поддержки, так как с трудом справляются с выполнением своих обязанностей. Особую сложность представляет ведение классного руководства, избегание педагогом своих обязанностей может также повлиять на воспитанников.

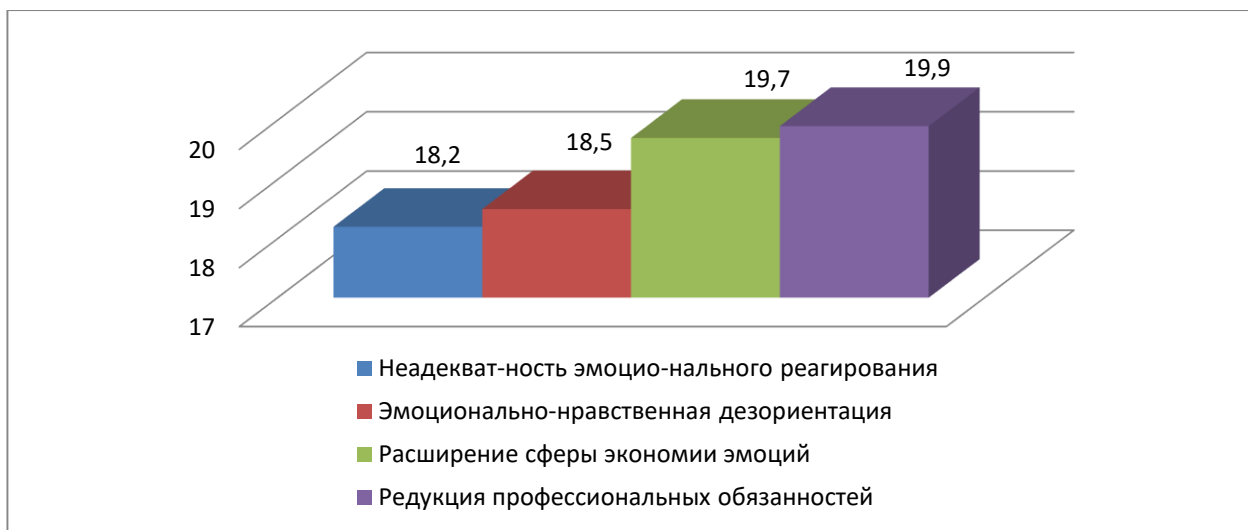


Рисунок 5 – Средние значения симптомов фазы «Резистенция» во второй группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

В целом по второй группе по фазе «Резистенция» можно сказать о выраженности симптома «Редукция профессиональных обязанностей», это связано с сознательным упрощением своих профессиональных обязанностей.

Таблица 4 – Симптомы фазы «Резистенция» во второй группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

	Неадекватность эмоционального реагирования	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей
Не сформирован	0	0	0	0
Формируется	13,3	13,3	0	0
сформирован	60	53,3	46,7	46,7
доминирует	26,7	33,3	53,3	53,3

Симптом «Неадекватного избирательного эмоционального реагирования» во второй группе у 13,3 % складывающийся симптом,. У педагогов со стажем более 10 лет данный симптом является заметно выраженным у 60 % является сложившимся и доминирует у 26,7 %, это характеризуется тем, что профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное

избирательное эмоциональное реагирование. Для педагогов данный симптом связан с циничностью и черствостью. Это может быть связано с продолжительностью осуществление профессиональной деятельности, нагрузками на работе, также отношением с коллективом, действиями, связанными с деятельностью руководства школы.

Симптом «Эмоционально-нравственной дезориентации» во второй группе у 13,3 % складывающийся симптом. Преобладание у 53,3 % сложившийся, у доминирующего у 33,3 % симптома характеризует педагогов со стажем более 10 лет тем, что специалисты не только осознают, что не проявляет должного эмоционального отношения к ученикам, он еще и оправдывается за свое пренебрежение эмоциональную холодность. Это можно объяснить определенной усталостью от выполнения профессиональных обязанностей, повышенной эмоциональной восприимчивостью, возбудимостью.

Симптом «Расширение сферы экономии эмоций» во второй группе достаточно выражен – у 46,7 % сложившийся, доминирует у 53,3 %. Это характеризует педагогов тем, что симптомы эмоционального выгорания начинают проявляться в большей части с пересмотром системы отношений, педагоги в данном случае под влиянием опыта сформировали определенные механизмы реагирования, поэтому избирательно реагируют в стрессовых ситуациях, и данный симптом связан с механизмами психологической защиты.

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей» во второй группе у 46,7 % сложившийся. 53,3 % доминирующий. Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, это характеризует педагогов со стажем более 10 лет, тем что они находят более энерго- и эмоционально сберегающие способы осуществления своей профессиональной деятельности.

Таким образом, в целом фаза «Резистенция» для педагогов со стажем более десяти лет, характеризуется преобладанием доминирующих симптомов «Расширение сферы экономии эмоций», «Редукция профессиональных обязанностей», которые в целом характеризуют достаточно устойчивую

тенденцию к эмоциональному выгоранию, которая проявляется в отсутствии эмоционального настроя как на профессиональную деятельность, так и в межличностных отношениях.

Для подтверждения статистической значимости с помощью U-критерия Манна-Уитни подверглись сравнению данные полученные по каждому из симптомов:

«Неадекватное эмоциональное реагирование» $U_{Эмп} = 21$, Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(21)$ находится в зоне значимости, это свидетельствует о наличии различий в сформированности симптома. Данный симптом наиболее выражен во второй группе, это может быть связано с проявлением эмоциональной ригидности педагогов.

Эмоционально-нравственная дезориентация $U_{Эмп} = 20.5$, Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(20.5)$ находится в зоне значимости, следовательно данный симптом выражен по разному в каждой из групп, а именно во второй группе, что связано с ломкой моральных и нравственных ценностей педагога, кризисом профессиональной, либо семейной жизни.

Расширение сферы экономии эмоций $U_{Эмп} = 5$ Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(5)$ находится в зоне значимости. Существуют статистические различия в сформированности данного симптома в первой и во второй группах. Наиболее выражен во второй группе, и связан с формированием механизмов психологической защиты.

Редукция профессиональных обязанностей $U_{Эмп} = 22$, Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$.

Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(22)$ находится в зоне значимости, следовательно, существуют различия в сформированности симптома в экспериментальных группах. Выражен во второй группе, что может быть связано с сознательным упрощением своих профессиональных обязанностей.



Рисунок 6 – Фаза «Резистенция» в первой и во второй группах по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

В первой группе у педагогов со стажем до пяти лет, у 73,3 % педагогов фаза «Резистенция» в стадии формирования, у 28,7 % фаза сформирована. В данной фазе доминирует симптом «Редукции профессиональных обязанностей», который выражается в стремлении сократить свои обязанности, в группе педагогов со стажем менее 5 лет, этот симптом связан с трудностями в осуществлении профессиональных обязанностей, так как специалист еще адаптируется к условиям профессиональной деятельности.

Для учителей второй группы характерна сформированность фазы «Резистенция» для 100 % испытуемых, доминируют симптомы «Редукции профессиональных обязанностей» «Расширения сферы экономии эмоциональных ресурсов». В связи с достаточно большим педагогическим стажем, педагоги начинают уставать от выполнения рутинных обязательств, поэтому стремятся сократить свои профессиональные обязанности к минимуму.

Для проверки статистической значимости с помощью U-критерия Манна-Уитни $U_{Эмп} = 0$, Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$, $p \leq 0.05 = 72$, Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(0)$ находится в зоне значимости, следовательно существуют статистические различия в сформированности фазы «Резистенция» в первой и во второй группах. Сформированность данной фазы

наиболее выражена во второй группе, что может быть связано с формированием определенного реагирования в состоянии профессионального стресса, формированием механизмов психологической защиты. Проявление склонности к экономии эмоциональных ресурсов.

Третья фаза «Истощение» – характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности. Сила данной фазы определяет эмоциональное выгорание в целом. На данной стадии применение профилактических мер зачастую оказывается безрезультатным, профессионал склонен к деструкциям профессиональной деятельности. Единственным выходом в данной ситуации, является отлучение от занимаемой должности, и эмоциональная разгрузка, и смена профессиональной деятельности.

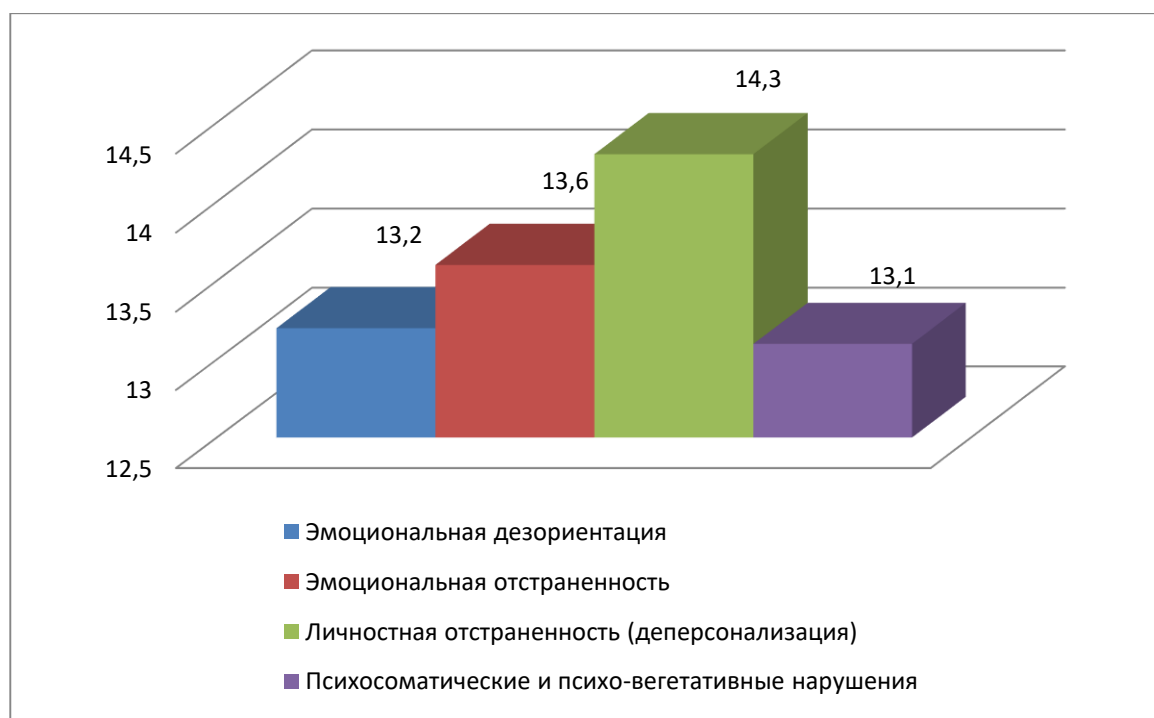


Рисунок 7 – Средние значения симптомов фазы «Истощение» в первой группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.

Бойко

В целом по группе в фазе «Истощение» наиболее высокий показатель по симптому «Личностная отстраненность, деперсонализация», что может быть связано с определенными ожиданиями от профессии которые не оправдываются у педагогов.

Таблица 5 – Симптомы фазы «Истощение» в первой группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

	Симптом			
	Эмоцио-ная дезориентация	Эмоцио-ная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения
Не сформирован	0	0	0	0
Формируется	80	80	60	80
сформирован	20	20	40	13,3
доминирует	0	0	0	6,7

Симптом «Эмоциональной дезориентации» в первой группе в стадии формирования у 80 %, как сложившийся симптом 20 %. Для педагогов со стажем до 5 лет этот симптом характеризуется неспособностью помочь субъектам своей деятельности в эмоциональном плане. Грубость, раздражительность, обиды – это возможные проявления симптома, это может быть связано с неоправданными ожиданиями, по отношению к профессиональной деятельности, неспособностью справляться с перепадами эмоционального фона самого педагога.

Симптом «Эмоциональная отстраненность» в первой группе, в стадии формирования у 80 %, как сложившийся симптом 20 %. Педагоги с таким симптомом почти полностью исключают эмоции из профессиональной деятельности. Их почти не волнуют, не вызывают психического отклика – ни позитивные обстоятельства, ни негативные, это связано с тем, что педагог учится справляться с эмоциональными перегрузками, и неосознанно блокирует эмоции полностью. Для учеников данное поведение педагога, характеризующиеся безразличием является травматичным.

Симптом «Личностной отстраненности», или «деперсонализации» в первой группе складывающийся симптом у 60 % респондентов, сформировавшийся у 40 %. Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности. Метастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность

утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности, это может быть вызвано кризисом вступления в профессиональную деятельность.

Симптом «Психосоматических и психовегетативных» нарушений в первой группе у 80 % складывающийся симптом, 13,3 % сложившийся, доминирующий у 6,7 % данный симптом проявляется в плохом настроении, ассоциациях, чувстве страха, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний, это может быть связано с тем, что педагоги не до конца адаптировались к своим профессиональным обязанностям.

В целом по фазе «Истощение» можно сказать, что для педагогов со стажем до пяти лет, несоответствие ожиданий в связи с выбранной профессией, профессиональная адаптация и первый кризис профессиональной деятельности вполне может иметь сходную симптоматику.

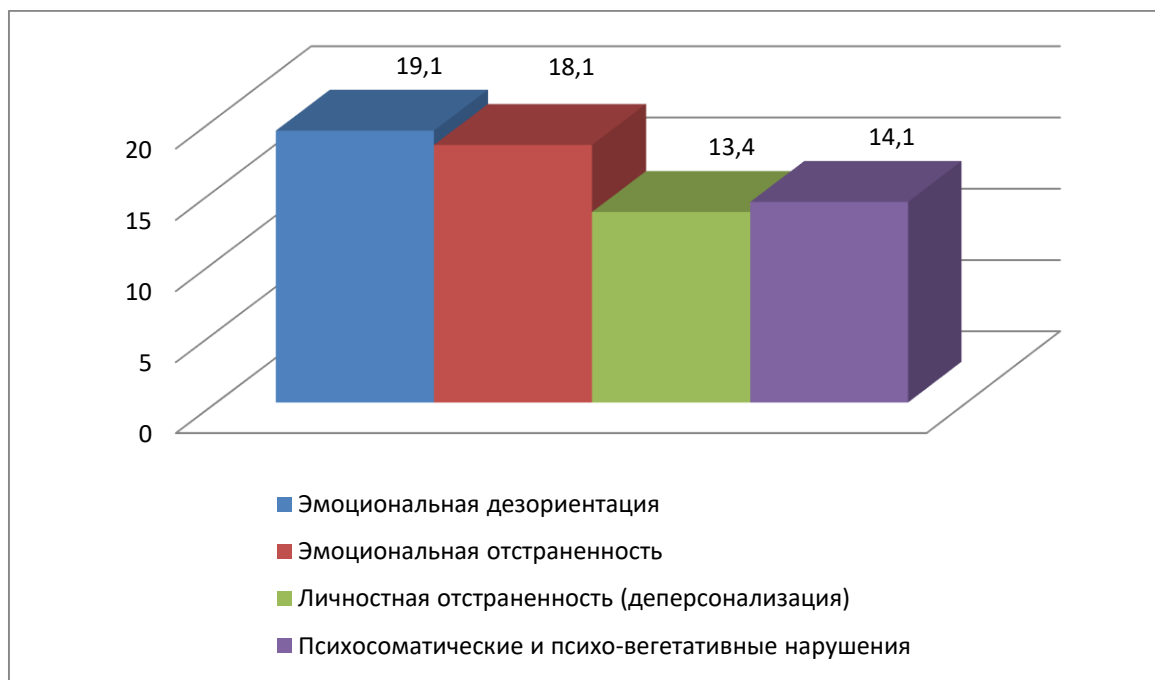


Рисунок 8 – Средние значения симптомов фазы «Истощение» во второй группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.

Бойко

Во второй группе в целом в фазе «Истощение» наиболее выражен симптом «Эмоциональная дезориентация», что может быть связано с профессиональными кризисами, утомляемостью.

Таблица 6 – Симптомы фазы «Истощение» во второй группе по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

	Симптом			
	Эмоциональная дезориентация	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения
Не сформирован	0	0	0	0
Формируется	13,3	13,3	73,3	60
сформирован	40	60	26,7	40
доминирует	46,7	26,7	0	0

Симптом «Эмоциональной дезориентации» во второй группе в стадии формирования у 13,3 %, как сложившийся симптом 40 %, доминирует у 46,7 %. Педагоги со стажем более 10 лет в связи с достаточно большой периодичностью осуществления профессиональных обязанностей, перестают сопереживать и сочувствовать, это может выражаться в эмоциональной холодности, резкости грубости. Это может быть связано с тем, что педагоги начинают плохо справляться со своими профессиональными обязанностями, могут начать происходить эмоциональные срывы, как на работе, так и дома.

Симптом «Эмоциональной отстраненности» во второй группе в стадии формирования у 13,3 %, как сложившийся симптом у 60 %, доминирует у 26,7 %. Педагоги с выраженностью данного симптома характеризуются тем, что работают без эмоциональной выкладки. В то время как в остальных сферах у профессионала все в порядке. Реагирование без чувств и эмоций - наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом безразличие к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Симптом «Личностной отстраненности, или деперсонализации», во второй группе складывающийся симптом у 73,3 % респондентов,

сформировавшийся у 26,7 %. Проявляется в отсутствии интереса к работе, деморализации профессиональных ценностей, эмоциональными срывами, проявлениями немотивированной агрессии, это связано с тем, что профессионал начинает сомневаться в правильности выбранной профессии, также характеризуется возникновение кризиса профессиональной деятельности, что проявляется в потере интереса к работе, отсутствии удовлетворения от работы, в данном случае работнику противопоказана работа с людьми.

Симптом «Психосоматических и психовегетативных» нарушений во второй группе у 13,3 % складывающийся симптом, 60 % сложившийся, доминирующий у 26,7 % данный симптом проявляется в плохом настроении, ассоциациях, чувстве страха, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний, это может быть связано с формированием и обострением психосоматических реакций.

В целом по фазе «Истощение» у педагогов со стажем более десяти лет доминируют симптомы «Эмоциональная дезориентация» и «Эмоциональная отстраненность», это проявляется в эмоциональной ригидности педагога, что в целом сказывается на продуктивности профессиональной деятельности, и на здоровье.

Для подтверждения статистической значимости с помощью U-критерия Манна-Уитни подверглись сравнению данные полученные по каждому из симптомов:

«Эмоциональная дезориентация» $U_{Эмп} = 19$. Критические значения $U_{Кр}$ $p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(19)$ находится в зоне значимости следовательно существуют различия в сформированности симптома в первой и во второй группах. Данный симптом наиболее выражен во второй группе, это может быть связано с проблемами не только в профессиональной деятельности но и в семейной.

«Эмоциональная отстраненность» $U_{Эмп} = 19.5$. Критические значения $U_{Кр}$ $p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп} (19.5)$

находится в зоне значимости следовательно существуют различия в сформированности симптома в первой и во второй группах. Симптом наиболее выражен у представителей второй группы, что может быть связано складыванием симптомов профессиональной деформации.

«Личностная отстраненность» $U_{Эмп} = 91$. Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(91)$ находится в зоне незначимости не имеется существенных различий в сформированности данного симптома в экспериментальных группах. Соответственно наиболее выражен этот симптом в первой группе, что выражается в антигуманистическом настрое, потере интереса к профессиональной деятельности, это может быть вызвано кризисом вступления в профессиональную деятельность.

«Психосоматические и психовегетативные нарушения» $U_{Эмп} = 80$. Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(80)$ находится в зоне незначимости, не имеется существенных различий в сформированности данного симптома в экспериментальных группах. Данный симптом выражен в первой группе, в дезадаптации профессиональной деятельности.

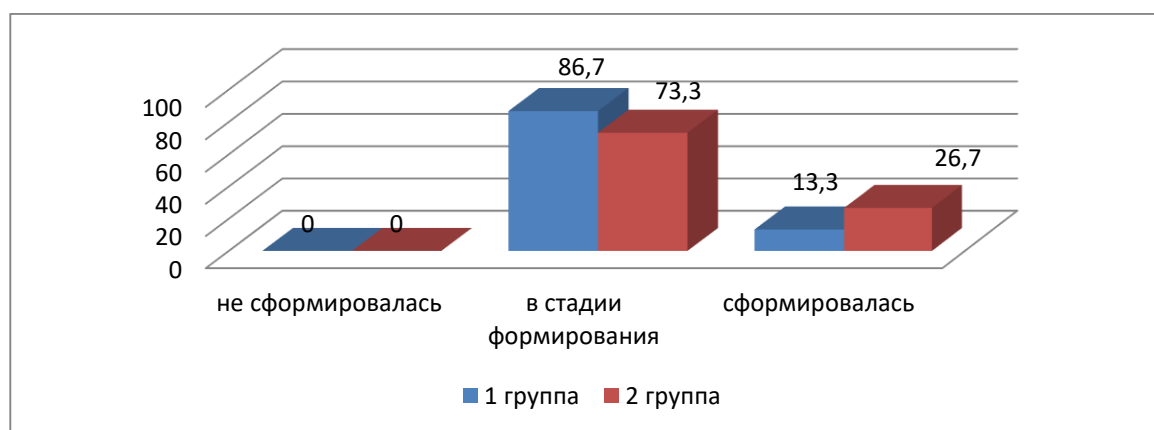


Рисунок 9 – Фаза «Истощение» в первой и во второй группах по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

В первой группе фаза «Истощение» формируется у 86,7 % педагогов, сформирована у 13,3 %. Для первой группы возможной причиной выгорания в этом возрасте может стать несоответствие ожиданий, связанных с профессией и

реальной действительностью. Один из источников этих ожиданий - это набор верований относительно профессиональной деятельности, которые заложены обществом. Например, профессионал закончил обучение, он автоматически становится компетентным. И, конечно, молодые педагоги сами ожидают от себя компетентности. Они чувствуют себя неадекватными, когда сталкиваются с ситуациями, к которым не были подготовлены.

Во второй группе фаза «Истощение» формируется у 73,3 %, сформировалась у 26,7 %. У представителей второй группы эмоциональное выгорание связано с предыдущей фазой, и с симптомами связанными с редуциацией профессиональной деятельности, экономией эмоций, началом формирования психосоматических заболеваний на фоне эмоционального истощения. То есть эта группа педагогических работников находится в зоне особого риска в отношении развития различных деструкций и профессиональных деформаций как последствий профессионального выгорания. Можно предположить, что это связано с особенностями возраста, а именно с частично совпадающим с этим возрастом «кризисом середины жизни», нагрузки, связанные с наличием собственной семьи и детей, «педагогический криз», то есть спад профессиональной деятельности после 10 лет работы. Примерно в этом возрасте человек в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, оценивает свои профессиональные достижения в виде статуса, должности, повышения заработной платы и др. В связи с этим начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворённость трудом, переутомление. И, возможно, это может быть одной из предпосылок формирования синдрома эмоционального выгорания.

Для проверки статистической значимости с помощью U-критерия Манна-Уитни $U_{Эмп} = 23.5$ Критические значения $U_{Кр}$ $p \leq 0.01 = 56$, $p \leq 0.05 = 72$ Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}$ (23.5) находится в зоне значимости. Фаза «Истощение» наиболее выражена во второй группе, что связано с особенностями педагогической деятельности и стажем профессиональной деятельности.

Таким образом, по результатам проведенной методики В.В. Бойко, было выявлено преобладание разных фаз эмоционального выгорания, так например для представителей первой группы, педагогов со стажем до пяти лет характерно преобладание фазы «Напряжение», что связано в первую очередь с освоением и адаптацией к педагогической деятельностью, сравнением ожиданий от профессии, формированием педагогического стиля, закреплением педагогических установок. Для второй группы со стажем более десяти лет характерно преобладание фазы «Резистенция», что связано с выработкой определенных конструктов поведения, направленных на экономию эмоций, в процессе осуществления педагогической деятельности, с формированием механизмов психологической защиты от психотравмирующих обстоятельств.

Далее была проведена методика «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова результаты представлены на рисунке 10.

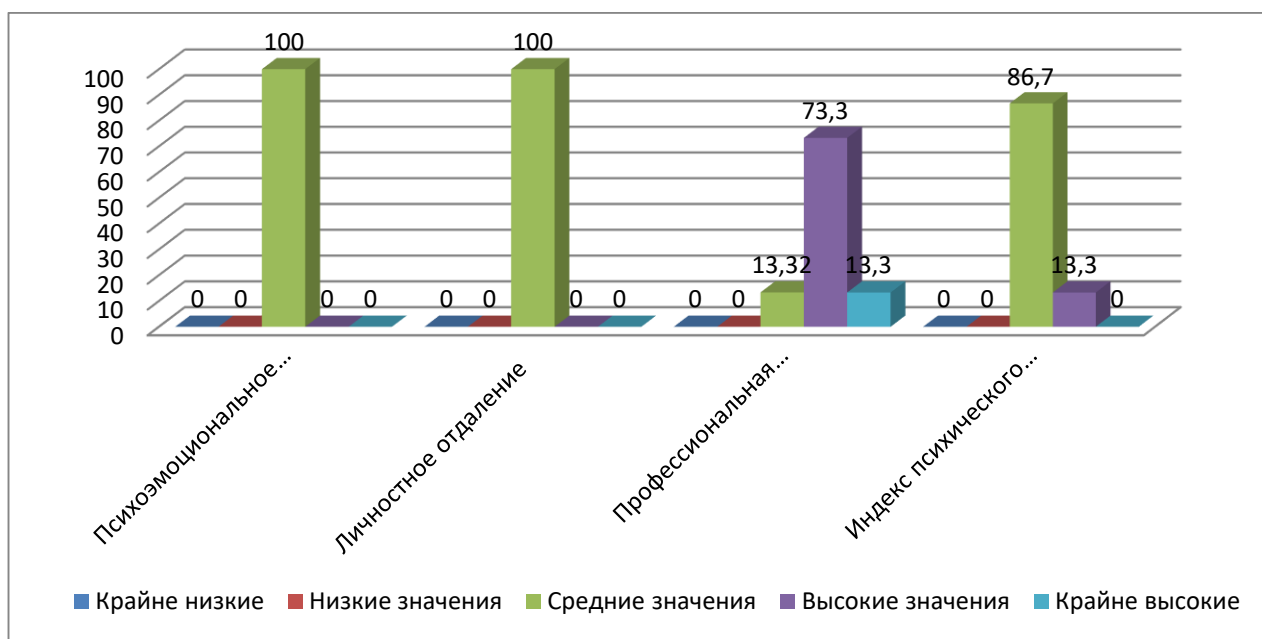


Рисунок 10 – Распределение показателей эмоционального выгорания в первой группе по методике «Определение психического выгорания» А.А.

Рукавишникова

Для первой группы характерно, что у 100 % учителей имеют средний уровень психоэмоционального истощения, это выражается в том, что у педагогов достаточно ресурсов для осуществления педагогической деятельности, но в то же время начинает проявляться периодически апатия,

холодность к ученикам, перепады эмоционального фона, это может быть вызвано психической и физической утомляемостью, процессами адаптации к профессиональной деятельности.

У 100 % педагогов первой группы средний уровень личностного отдаления это проявляется в начальной формой дезадаптации специалиста работающего в сфере «человек-человек», что может быть связано с затруднениями связанными с адаптацией к профессиональной деятельности.

У 13,3 % учителей средний уровень профессиональной мотивации, у 73,3 % высокий уровень профессиональной мотивации, у 13,3 % крайне высокий уровень профессиональной мотивации. В целом по данной группе достаточно высокие показатели профессиональной мотивации, что может быть вызвано завышенными ожиданиями педагогов о профессиональной деятельности, их профессиональная самооценка достаточно высока, существует заинтересованность в работе.

Для большинства педагогов 86,7 % характерен средний уровень индекса психического выгорания, это может быть связано с некой нормой адаптивного поведения эмоционального выгорания у педагога, позволяет ему попробовать себя в профессии, и в связи с изменением условий, возникает данная защитная реакция, на профессиональный стресс. 13,3% высокий уровень психического выгорания уже связан с формированием конкретных признаков эмоционального выгорания, которые влекут за собой серьезные психоэмоциональные нарушения, которые могут привести к различного рода профессиональных заболеваниям, истощению нервной системы и профессиональным деструкциям.

В целом о сформированности эмоционального выгорания в данной группе можно сказать следующее, что у педагогов со стажем до пяти лет, эмоциональное выгорание связано с формированием реальных представлений о профессиональной деятельности, педагоги начинают адаптироваться к условиям работы, к выполнению своих обязанностей, высокие показатели по индексу «Профессиональная мотивация» свидетельствует о высоких ожиданиях

связанных с профессиональной деятельностью.

Руководству школы необходимо обратить внимание на проблему раннего психического выгорания молодых педагогов, и постараться более грамотно спланировать систему сопровождения молодых специалистов вести систему наставничества, и психологического мониторинга и консультирования в случае возникновения трудностей, это является необходимым, для того, чтобы в дальнейшем специалисты в большей степени противостояли эмоциональному выгоранию.



Рисунок 11 – Распределение показателей эмоционального выгорания во второй группе по методике «Определение психического выгорания» А.А.

Рукавишникова

Для второй группы характерно, что у 33,3 % учителей имеют средний уровень психоэмоционального истощения учителей, это выражается в том, что у педагогов достаточно ресурсов для осуществления педагогической деятельности, но в то же время начинает в большей проявляться периодически апатия, холодность к ученикам, перепады эмоционального фона, агрессивность, это может быть вызвано психической и физической утомляемостью.

Высокий уровень психоэмоционального истощения у 66,7 % характеризует педагогов, упадком сил, психологическим срывам, высокой утомляемостью и как следствие заболеваемостью.

У 53,3 % средний уровень личностного отдаления средний уровень личностного отдаления который проявляется в экономии своих ресурсов, сворачиванию межличностного взаимодействия с коллегами и воспитанниками, высокий уровень личностного отдаления у 46,7 % характеризует данную группу психическим истощением, склонности к агрессивности, резкой реакция на критику, раздражительность, эмоциональная нетерпимость.

У 60 % педагогов второй группы выявлен средний уровень профессиональной мотивации, 40 % высокий уровень профессиональной мотивации, 13,3 % крайне высокий уровень профессиональной мотивации, в целом во второй группе довольно высокие показатели по профессиональной мотивации это свидетельствует о том, что у педагогов сохранилась удовлетворенность собой, достаточно высокая профессиональная самооценка.

У 6,7 % педагогов второй группы средний уровень индекса психического выгорания, у 80 % высокий уровень психического выгорания, у 13,3 % крайне высокий уровень психического выгорания. Общий индекс эмоционального выгорания свидетельствует о том, что в данной группе педагогов со стажем педагогической деятельности, проблема эмоционального выгорания достаточно серьезная. Высокие индексы характеризую в целом проявлением высокого уровня профессионального стресса, педагоги плохо сопротивляются с эмоциональными и профессиональными нагрузками, теряют работоспособность высокий уровень психосоматической заболеваемости.

В целом эмоциональное выгорание во второй группе вызвано больше влиянием окружения профессионалов, проблемами, связанными с организацией педагогической деятельности, самооценка педагогов и профессиональная мотивация соответствует норме. Тем не менее, существуют проблемы, которые связаны с возникновением эмоционального выгорания, и поэтому руководству школы следует обратить внимание на условия труда педагогов, учебную нагрузку, и периодичность, с которой педагоги уходят в отпуск. Необходимо также заботиться о профилактике эмоционального выгорания, создавать систему мер направленных на поддержания эмоционального фона в

коллективе.

Для подтверждения значимости выявленных различий по U-критерию Манна-Уитни были получены следующие значения:

По шкале «Психоэмоциональное истощение»:

$U_{Эмп} = 2.5$. Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 156$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(2.5)$ находится в зоне значимости, следовательно существуют значимые различия в проявлении показателя эмоционального выгорания в первой и во второй группах. Показатели по данной шкале имеют высокое значение во второй группе, это может быть связано с продолжительностью педагогического стажа, усталостью, утомляемостью.

По шкале «Личностное отдаление»:

$U_{Эмп} = 0$. Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(0)$ находится в зоне значимости, следовательно, существуют значимые различия в проявлении показателя эмоционального выгорания в первой и во второй группах. Показатели по данной шкале имеют высокое значение во второй группе, что может быть связано с эмоциональной дезориентацией педагогов, агрессивностью.

По шкале «Профессиональная мотивация»:

$U_{Эмп} = 14$. Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(14)$ находится в зоне значимости, следовательно, существуют значимые различия в проявлении показателя эмоционального выгорания в первой и во второй группах. Показатели по данной шкале имеют высокое значение в первой группе, что может быть связано с высокими ожиданиями от профессии, неадекватной оценке своих возможностей.

По шкале «Индекс психического выгорания»:

$U_{Эмп} = 4$. Критические значения $U_{Кр} p \leq 0.01 = 56$ $p \leq 0.05 = 72$. Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}(4)$ находится в зоне значимости, следовательно, существуют значимые различия в проявлении показателя эмоционального выгорания в первой и во второй группах. Показатели по данной шкале имеют

высокое значение во второй группе, что свидетельствует о достаточно высоком уровне эмоционально выгорания в группе в целом.

По методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова были получены статистические различия в формировании выгорания в первой и во второй группах. В первой группе эмоциональное выгорание менее выражено, данные полученные по показателям эмоционального выгорания значительно ниже, чем у педагогов второй группы.

Таким образом, можно предположить, что у педагогов с разным стажем имеются различия в выраженности эмоционального выгорания. У учителей с педагогическим стажем более десяти лет эмоциональное выгорание более выражено, чем у учителей со стажем до пяти лет, по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, выявлены различия в сформированности симптомов эмоционального выгорания и в сформированности фаз эмоционального выгорания, так в первой группе у педагогов со стажем до пяти лет сформирована фаза «Напряжения», которая связана с адаптацией педагогов со стажем до пяти лет к профессиональной деятельности, во второй группе у педагогов со стажем более десяти лет, сформирована фаза «Резистенция», которая связана с формированием механизмов психологической защиты, и противостояния психологическому стрессу, вызванному профессиональной деятельностью.

По методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова, были выявлены различия в выраженности индексов эмоционального выгорания, которые связаны в первой группе с адаптацией к профессиональной деятельности, а во второй в большей степени с редукцией профессиональных обязанностей, и формированием механизмов психологической защиты.

Выдвинутая гипотеза о существовании различий эмоционального выгорания у педагогов с разным педагогическим стажем подтвердилась. Значимые различия связаны с формированием фаз эмоционального выгорания, и проявлением эмоционального выгорания в деятельности педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом работа, связанная с воспитанием и обучением подрастающего поколения всегда напрямую связана с большим уровнем стресса. Происходит эмоциональная выкладка педагога, и зачастую быстро истощаются ресурсы самого педагога, появляется усталость, озлобленность. Эмоциональное выгорание напрямую связано с профессиональной деятельностью, причины и фазы развития данного феномена определяются психологическими перегрузками на работе, возникновением эмоционального истощения, психосоматическими заболеваниями. Данному явлению сильно подвержены люди помогающих профессий.

В ходе работы были проанализированы психологические труды различных ученых по проблеме эмоционального выгорания человека, зависимости его физиологически заложенных механизмов противостояния психологическим факторам, которые влияют на формирование эмоционального выгорания. Данный феномен складывается под воздействием внешних и внутренних факторов, которые связаны с определенным уровнем стресса, наличием определенной специфики работы с определенной возрастной группой, постоянным общением с людьми.

В данном исследовании были изучены две группы педагогов с различным стажем педагогической деятельности. В ходе эмпирического исследования были выявлены различия в формировании симптомов и фаз эмоционального выгорания у педагогов с разным стажем педагогической деятельности. С помощью U-критерия Манна-Уитни по методике В.В. Бойко были получены следующие значимые различия:

По фазе «Напряжение» значимые различия были выявлены во второй группе по симптомам в первой группе доминируют симптомы «Переживание психотравмирующих обстоятельств», «Неудовлетворенность собой», «Загнанность в клетку», «Тревога и депрессия».

В целом фаза «Напряжение» сформировалась в большей степени в первой

группе, это может быть связано, с особенностями профессиональной адаптации педагогов со стажем до пяти лет.

По фазе «Резистенция» значимые различия были выявлены во второй группе по симптомам «Неадекватное эмоциональное реагирование» «Эмоционально-нравственная дезориентация» «Расширение сферы экономии эмоций» «Редукция профессиональных обязанностей».

В первой группе у педагогов со стажем до пяти лет, у 73,3 % педагогов фаза «Резистенция» в стадии формирования, у 28,7 % фаза сформирована. В данной фазе доминирует симптом «Редукции профессиональных обязанностей», который выражается в стремлении сократить свои обязанности, в группе педагогов со стажем менее 5 лет, этот симптом связан с трудностями в осуществлении профессиональных обязанностей, так как специалист еще адаптируется к условиям профессиональной деятельности.

Значимые различия в сформированности фазы «Резистенция» выявлены во второй группе.

Значимые различия по фазе «Истощение» выявлены в второй группе по симптомам, «Эмоциональная дезориентация», «Эмоциональная отстраненность», в первой группе по симптомам «Личностная отстраненность», «Психосоматические и психовегетативные нарушения».

Значимые различия в сформированности фазы «Истощение» выявлены во второй группе.

По методике А.А. Руковишникова значимые различия в сформированности индексов эмоционального выгорания: по шкале «Психоэмоциональное истощение» выявлены во второй группе, это может быть связано с продолжительностью педагогического стажа, усталостью, утомляемостью, по шкале «Личностное отдаление» высокое значение во второй группе, что может быть связано с эмоциональной дезориентацией педагогов, агрессивностью, по шкале «Профессиональная мотивация» высокое значение в первой группе, что может быть связано с высокими ожиданиями от профессии, неадекватной оценке своих возможностей, по шкале «Индекс

психического выгорания» высокое значение во второй группе, что свидетельствует о достаточно высоком уровне эмоционально выгорания в группе в целом.

Выдвинутая гипотеза о существовании различий эмоционального выгорания у педагогов с разным педагогическим стажем подтвердилась. Значимые различия связаны с формированием фаз эмоционального выгорания, и проявлением эмоционального выгорания в деятельности педагогов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абрамова, Г.С. Психология в медицине / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц. – М.: Владос, 2008. – 272 с.
- 2 Бабанов, С.А. Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания / С.А. Бабанов // Трудный пациент. – 2009. – № 12. – С. 20-24.
- 3 Бабич, О.И. Психологическая профилактика синдрома профессионального выгорания: учебно-методическое пособие / О.И. Бабич. – Чита: ЧИПКРО, 2006. – 105 с.
- 4 Барабанова, М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания»: учебное пособие / М.В. Барабанова. – М.: Педагогика, 2005. – 527 с.
- 5 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
- 6 Бойко, В.В. Правила эмоционального поведения / В.В. Бойко. – СПб.: Речь, 2008. – 348 с.
- 7 Бойко, В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2011. – 105 с.
- 8 Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. – М.: Эксмо, 2010. – 469 с.
- 9 Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005.– № 2. – С. 96-104.
- 10 Водопьянова, Н.Е. Исследование профессиональных деформаций представителей профессий, относящихся к типу «человек - человек» / Н.Е. Водопьянова, Н.С. Ковальчук. – СПб.: СПбГУ, 2008. – 154 с.
- 11 Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2009. – 369 с.
- 12 Водопьянова, Н.Е. Синдром психического выгорания в

коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Н.Е. Водопьянова, Г.С. Никифоров. – СПб.: СПбГУ, 2010. – 498 с.

13 Глуханюк, Н.С. Психология профессионализации педагога / Н.С. Глуханюк. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2005. – 261 с.

14 Грабе, М. Синдром выгорания - болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять / М. Грабе. – СПб.: Речь, 2008. – 236 с.

15 Гроза, И.В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание / И.В. Гроза // Успехи современного естествознания. – 2009. – № 10. – С. 53-64.

16 Демьянчук, Р.В. Эмоциональное выгорание учителя / Р.В. Демьянчук. – М.: Просвещение, 2006. – 138 с.

17 Ермакова, Е. В. Феномен выгорания с точки зрения экзистенциально-аналитической теории А. Лэнгле / Е. В. Ермакова // Третья Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии. – М., 2007. – С. 61-64.

18 Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов / О.Ю. Ермолаев. – М.: МПСИ, Флинта, 2008. – 366 с.

19 Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 604 с.

20 Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Академический проект, 2009. – 842 с.

21 Клиническая психология. Словарь / под ред. Н.Д. Твороговой. – М.: ПЕР СЭ, 2007. – 416 с.

22 Купер, К.Л. Организационный стресс. Теория, исследования и практическое применение / К.Л. Купер, Ф.Дж. Дэйв, М.П. О'Драйсколл. – Х.: Гуманитарный Центр, 2007. – 336 с.

23 Лазарева, Н.В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания / Н.В.Лазарева // Школьные технологии. – 2009. – № 1. – С. 171-175.

- 24 Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. Лазарус. – М.: Смысл, 2009. – 486 с.
- 25 Ласовская, Т.Ю. Профессиональное выгорание: учеб.-метод. пос. / Т.Ю. Ласовская, С.А. Ильина. – Новосибирск: НГМУ, 2006. – 231 с.
- 26 Леонова, А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – № 2. – С. 17-21.
- 27 Львова, Ю.Л. Творческая лаборатория учителя / Ю.Л. Львова. – М.: Просвещение, 2003. – 286 с.
- 28 Лужецкая, А.М. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у представителей различных профессий системы «человек-человек» / А.М. Лужецкая // Сибирский психологический журнал. – 2005. – № 21. – С. 150-153.
- 29 Мальцева, Н.В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: дисс. ... канд. психол. наук / Н.В. Мальцева. – М., 2005. – 124 с.
- 30 Маслач, К. Выгорание: многомерная перспектива / К. Маслач. – М.: Института психотерапии, 2004. – 382 с.
- 31 Мерзлякова, Д.Р. Влияние педагога с синдромом профессионального «выгорания» на учеников / Д.Р. Мерзлякова // Начальная школа + До и После. – 2007. – № 8. – С. 90-91.
- 32 Мерзлякова, Г.С. Синдром профессионального «выгорания» как профессиональный кризис педагога / Г.С. Мерзлякова // Материалы международной научной конференции. – Саратов: Научная книга, 2007. – 308 с.
- 33 Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: АСТ, 2008. – 228 с.
- 34 Митина, Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция / Л.М. Митина, Е.С. Асмаковец. – М.: Флинта, 2001. – 192 с.
- 35 Молочкова, И.В. Психологическое сопровождение профессионального

развития педагога: учеб. пос. / И.В. Молочкова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2005. – 130 с.

36 Орел, В.Е. Исследование обвинительной установки как феномена профессиональной деформации / В.Е. Орел // Психология и практика. – 2009. – № 1. – С. 29-34.

37 Орел, В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В.Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 2009. – С. 76-97.

38 Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. – М., 2006. – 184 с.

39 Орел, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. / В.Е. Орел. – М., 2006. – 45 с.

40 Практическая психодиагностика: Методики и тесты: учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: БАХРАХ-М, 2011. – 668 с.

41 Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Б.В. Кайгородов, Н.В. Майсак. – Астрахань: «Астраханский университет», 2011. – 207 с.

42 Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Эксмо, 2010. – 346 с.

43 Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – М.: Медицина, 2010. – 488 с.

44 Трунов, Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д.Г. Трунов // Вопросы психологии. – 2008. – № 5. – С. 18-21.

45 Фетискин, Н.П. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В.Бойко) / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов / Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд. Института Психотерапии, 2002. – 483 с.

46 Фонтана, Д. Как справиться со стрессом / Д. Фонтана. – М.:

Педагогика-пресс, 2005. – 548 с.

47 Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57-64.

48 Чутко, Л.С. Эмоциональное выгорание и управление стрессом / Л.С. Чутко. – СПб.: Речь, 2009. – 114 с.

49 Шепелева, Л.Н. Программы социально-психологических тренингов / Л.Н. Шепелева. – СПб.: Питер, 2011. – 160 с.

50 Щуркова, Н.Е. Классное руководство: теория, методика, технология / Н.Е. Щуркова. – М.: Педагогическое общество России, 2011. – 241 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святые с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

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

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

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

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

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

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

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

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

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

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

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

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

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

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

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

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

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.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

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

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.
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.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

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

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.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

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

66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.

67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.

68. Мне нравится отдавать работе все силы.

69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.

70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.

71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.

72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.1 – Фазы эмоционального выгорания в первой группе по методике
В.В. Бойко

1	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	16	21	14	18	13	10	11	13	10	16	18	14
2	12	16	19	10	12	11	16	9	11	15	10	12
3	26	21	23	17	14	13	8	10	14	10	17	14
4	11	16	21	22	16	14	8	17	13	19	15	10
5	22	18	18	16	13	11	17	15	10	14	12	16
6	13	17	21	13	14	12	11	18	12	13	17	10
7	23	17	20	25	11	15	16	20	13	15	17	14
8	20	22	17	20	16	17	14	15	16	10	13	11
9	15	18	12	23	13	16	11	10	21	12	14	14
10	24	17	13	26	14	10	15	15	10	16	16	16
11	19	15	14	19	17	15	11	18	10	11	15	13
12	15	16	17	20	15	13	14	13	15	13	10	10
13	21	17	11	19	13	17	13	15	12	14	11	12
14	21	16	24	25	17	16	16	15	17	13	16	20
15	17	14	20	10	10	13	14	13	14	14	13	10

Продолжения ПРИЛОЖЕНИЕ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.2 – Фазы эмоционального выгорания во второй группе по методике

В.В. Бойко

	Напряжение				Резистенция				Истощение			
1	14	12	13	17	17	16	22	17	24	19	11	14
2	17	14	14	14	19	19	20	16	19	16	14	15
3	17	11	13	11	15	16	19	20	23	21	13	16
4	13	10	14	15	17	19	18	22	17	16	12	10
5	14	11	12	12	16	14	21	24	23	17	11	13
6	11	16	14	13	19	22	20	17	18	15	10	16
7	15	13	16	15	14	22	23	20	15	20	13	16
8	10	14	13	12	20	21	21	22	15	16	10	15
9	12	17	14	14	17	22	18	25	21	19	16	16
10	16	17	11	14	21	17	16	19	19	24	14	17
11	11	11	13	16	23	17	16	17	16	19	17	13
12	13	16	15	13	19	19	19	18	21	16	13	10
13	14	14	17	12	16	17	24	23	16	15	16	15
14	13	11	18	15	23	15	19	17	21	18	13	9
15	14	15	11	14	17	21	20	22	19	21	19	17

Продолжения ПРИЛОЖЕНИЕ В

Сводные таблицы данных

Таблица В.3 – Фазы эмоционального выгорания в первой и во второй группах

Первая группа			Вторая группа		
Напряжени е	Резистенци я	Истоцени е	Напряжени е	Резистенци я	Истоцени е
69	47	58	56	72	68
57	48	48	59	74	64
87	45	55	52	70	73
70	55	57	52	76	55
74	56	52	49	75	64
64	55	52	54	78	59
85	62	59	59	79	64
79	62	50	49	84	56
68	50	61	57	82	72
80	54	58	58	73	74
67	61	49	51	73	65
68	55	48	57	75	60
68	58	49	57	80	62
86	64	66	57	74	61
61	50	51	54	80	76