

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии
и социальных наук

Кафедра «Прикладная
психология»

Направление подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»
Магистерская программа «Социальная психология в образовании»

Магистерская диссертация
на тему

«Изучение особенностей эмоционального выгорания педагогов»

Студент


подпись

Лукичева Алёна Валерьевна

Научный руководитель


подпись

Памфилова С.А.

Нормоконтролёр


подпись

Памфилова С.А.

Рецензент к. псих. н., доцент кафедры

«Защита в чрезвычайных ситуациях»

ПКИТ (филиал) ФГБОУ ВО

«Московский государственный университет

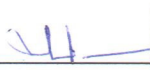
технологий и управления имени К.Г. Разумовского»


подпись

Бочкарева Л.П.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 31.01.2019 № 9)

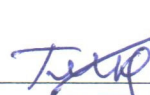
Заведующий кафедрой


подпись

Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой отлично (протокол заседания ГЭК от 6.03.19 № 14)

Секретарь ГЭК


подпись

Карманова Т.М.

Пенза 2019

Содержание

Введение.....	3
Глава I. Изучение особенностей эмоционального выгорания педагогов	
1.1. Анализ проблемы эмоционального выгорания.....	11
1.2. Эмоциональное выгорание у лиц занятых в социальной сфере.....	20
1.3. Обзор исследований эмоционального выгорания.....	27
1.4. Профилактика эмоционального выгорания.....	33
Вывод по I главе.....	36
Глава II. Эмпирическое исследование специфики эмоционального выгорания педагогов	
2.1. Организация исследования: этапы, методы, методики, описание группы испытуемых.....	39
2.2. Интерпретация результатов исследования.....	42
Выводы по II главе.....	82
Заключение.....	86
Список используемых источников.....	88
Приложение.....	92

Введение

Проблема факторов, вызывающих синдром эмоционального выгорания в настоящий момент является довольно актуальной.

Для успешной социализации человека в обществе и для успешного существования его в социальной среде, общение в жизни каждого является неотъемлемой частью. Роль взаимодействия, общения в жизни человека невозможно оценить.

Зачастую, когда мы общаемся, мы не осознаем, насколько это является полезным навыком, получения новой информации и расширения кругозора каждого человека. Общение - это главный источник, с помощью которого человек показывает, делится своими эмоциями, чувствами с окружающими, делиться своей энергией, источником своей внутренней силы.

Общение также можно разделить как на невербальное, то есть общение без использования слов, только мимика, жесты; а так же вербальное, когда человек применяет полученный опыт, не только в общении, на практике с другими людьми, тем самым происходит обмен полезной информации.

Было проведено исследование, где ученые выявили связь восприятия информации через невербальное общение, посредством жестов, мимики, которое лучше запоминалось человеку в процессе общения, чем обычная речь. Невербальное общение более продуктивно сказывается на человеке, тем самым приводит к большему запоминанию объема информации, поступающую из окружающего мира. Человек при данном типе общения может легче адаптироваться в обществе.

Люди, которые погружены в свою профессиональную деятельность довольно часто, находятся в постоянной напряженности, причиной которой являются различные экстремальные и эмоционально негативные факторы. Это профессиональный стресс.

Есть несколько разновидностей этого:

1. информационный,

2. коммуникативный,
3. эмоциональный.

При информационном стрессе возникает так, что человек не всегда может решить задачу, которая встала перед ним или сделать правильное решение из-за нехватки времени. Этому есть много причин: неопределенность, отсутствие информации, удивление.

При коммуникативном стрессе, возникающем в различных профессиях, может объясняться тем, что во время общения в профессиональной среде возникают трудности или напряженные ситуации. Такой стресс характеризует нервозность в виду того, что человек внутри себя переживает те ситуации, в которых он не может выплеснуть негативные эмоции, возникающие при деловом общении. Бывает так, что у людей одного коллектива, может быть совершенно разный стиль общения, за счет чего человек не всегда подстраивается под него.

При эмоциональном стрессе человеком может испытывать как сильный страх, который возникает вследствие серьезного эмоционального стресса, далее это ведет к уничтожению, а следом к неразрешимым последствиям во взаимодействии с коллегами.

Причинами стресса на работе являются:

- ✓ физические условия работы: недостаточный свет, вентиляция, неудобство на рабочем месте, слишком тесная комната, неудобная температура;
- ✓ место работы: поездки на работу и с работы, много времени и усилий;
- ✓ отсутствие карьерного роста в компании;
- ✓ монотонная работа, либо слишком напряженная, требующая чрезмерной многофункциональности;
- ✓ постоянное взаимодействие с коллективом, отсутствие личного пространства;
- ✓ низкий уровень стрессоустойчивости;
- ✓ низкая адаптация к новым условиям окружающей среды;

- ✓ давление со стороны руководства;
- ✓ неприятие внутренних правил и порядка компании;
- ✓ груз большой ответственности;

У каждого сотрудника есть своя собственная форма поведения при стрессе. У каждого свои сценарии стресса, частота и форма проявлений реакций на профессиональный стресс. Некоторые «ныряют в стресс» почти каждый день, но в минимальных дозах: не слишком агрессивно, не нарушая существующих отношений с другими.

Другие погружаются в состояние стресса один раз в год, но чрезвычайно глубоко: они могут внезапно взорваться, ругаться на сотрудников или подчиненных, подать заявление об увольнении, разорвать подготовленный отчет.

Сценарии стресса также различаются в направлении агрессии: на себя или на других. Один рабочий склонен обвинять себя и искать причины трудностей в себе, анализировать свои собственные ошибки. Другой, склонен обвинять окружающую среду в собственных проблемах и неудачах.

Скрипт стресса запускается автоматически. Достаточно легкого импульса - нарушения обычных условий труда и механизма стресса активируются и начинают раскручиваться, против воли самого человека и в отсутствии контроля над его прогрессом.

Человек начинает ярко эмоционально реагировать на любые незначительные воздействия, он искажает восприятие ситуации и коллег, он вступает в конфликты и придает такое негативное значение таким моментам, на которые он не обратил бы внимания в спокойном состоянии.

Любой разговор - это потеря энергии. Общение, которое является профессиональной функцией, привело к чрезмерной потере энергии в штате, не подготовленной эмоционально, технически, умственно и методично к этому обстоятельству.

Таким образом, профессиональный стресс - это стрессовое состояние сотрудника, которое возникает, когда он подвергается эмоционально

негативным и экстремальным факторам, связанным с его профессиональной деятельностью. Существуют такие виды профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

У профессионального выгорания есть несколько признаков. Таким образом, с его развитием существует полная апатия к работе, коллегам и всему. Чаще всего можно заметить у человека это проявление его неуверенности в своей профессиональной компетентности, отсутствие достаточного опыта, для того чтобы занять должность выше, чем есть на данный момент. Данный синдром содержит еще несколько физических признаков.

Когда в человеке скапливается слишком большой поток отрицательной энергии, его тело начинает истощать запас жизненной силы. Проявляются такие симптомы как постоянная бессонница, человек начинает быстрее уставать и к концу дня может чувствовать повышенную усталость. Частыми симптомами можно назвать раздражительность и ухудшение зрения, а так же возникают проблемы со слухом и частые мигрени.

В общем, профессиональный синдром выгорания может возникать под влиянием трех факторов:

По мнению психологов, женщины более восприимчивы к этой болезни. Так как для них склонно проявление более эмоционального отношения к возникающим трудностям в профессиональной среде.

Кроме того, этот синдром часто развивается у людей, которые более гуманны и склонны к сочувствию.

Ролевая игра. Этот синдром наиболее распространен в тех группах, где обязанности и обязанности сотрудников четко не определены, действия противоречивы, а конкуренция возрастает.

Организационные. Профессиональное выгорание напрямую зависит от уровня психоэмоциональной активности, выражается в потребности активной коммуникации другими людьми, которая предполагает

эмоциональные издержки, принятие решений наряду с высокой концентрацией внимания.

Кроме того, риск развития синдрома представляет собой неблагоприятную атмосферу в команде: конфликты, бюрократию, необходимость работать с психологически сложными членами общества.

Часто люди всерьез полагают, что это заболевание - всего лишь изобретение. На самом деле это серьезное заболевание, требующее лечения. При первых симптомах необходимо обратиться к психологу.

Если есть также физические симптомы, вам нужно посетить терапевта.

Профессиональное выгорание развивается постепенно. Сначала интерес к работе исчезает.

Кажется, ничего значительного не произошло, но руки человека падают, работа для него становится все более и более скучной. Тогда отсутствие интереса заменяется раздражением: инструкции руководства, организация труда, а затем коллеги, недовольны.

Сотрудник с уже начавшимся профессиональным выгоранием, пытается любыми способами избавиться от негативных эмоций.

Неудовлетворенность и гнев могут накапливаться в течение нескольких месяцев. Когда взрыв случается и кто попадает в его эпицентр, предсказать нелегко, что усложняет ситуацию. Как правило, раздражение, в конце концов, проливается на близкого человека.

Увеличение профессионального выгорания повышает раздражительность сотрудников, и его собственная самооценка, как правило, уменьшается.

Человек может начать сомневаться в том, что он делает, и насколько это является призванием. Когда человек не видит результатов своих трудов, и уже не получает того удовольствия от работы, как раньше, он все больше думает об изменении своей профессиональной деятельности. В такие моменты человек может чувствовать апатию к профессии, работа может идти монотонно и продолжительно, и в целом начинает возникать дискомфорт от

трудовой деятельности. В это время у него уже совершенно безразличные рабочие процессы, день кажется бесконечным, работа вызывает только дискомфорт.

Цель исследования - изучение специфики эмоционального выгорания педагогов с разными социально-демографическими характеристиками для использования результатов исследования в оптимизации их профессиональной деятельности.

Объект исследования - показатели эмоционального выгорания педагогов.

Предмет исследования - специфика эмоционального выгорания педагогов с разными социально-демографическими характеристиками.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что различия в показателях эмоционального выгорания педагогов связаны с их социально-демографическими характеристиками.

Положения, выносимые на защиту:

1. Формирование ЭВ связано с деформациями личностной сферы.
2. Социально-демографический фактор определяет психологические особенности структуры феномена ЭВ в профессиональной деятельности и стрессоустойчивости учителей сельских и городских школ.
3. Педагогический стаж в образовательном учреждении определяет специфику ЭВ и стрессоустойчивости педагогов.
4. Учителя, работающие в начальной и основной школе, различаются по показателям ЭВ и стрессоустойчивости.

Задачи исследования:

1. Проанализировать существующие подходы к изучению феномена ЭВ, обобщить и систематизировать теоретические данные по проблеме ЭВ. Определить основные факторы, влияющие на его возникновение и развитие среди учителей школ.
2. Исследовать особенности и провести сравнительный анализ уровня ЭВ у учителей сельских и городских школ, а так же сделать анализ учителей

в зависимости от их стажа, и той группы учеников, в которой они занимаются своей профессиональной деятельностью.

3. Провести анализ исследования и сделать выводы с помощью математической статистики.

Методы исследования:

1. Опрос
2. Анкетирование
3. Метод математико-статистического анализа: критерий Фишера.

Методики исследования:

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко)
2. Анкета оценки неравно-психической устойчивости «Прогноз».
3. Тест на определение стрессоустойчивости личности (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова).
4. Методика «Выход из трудных жизненных ситуаций».
5. Методика «Опросник Плутчика-Келлермана-Конте «Индекс жизненного стиля».

База исследования.

Респондентами стали два преподавательских коллектива, состоящие из 60 преподавателей с разной продолжительностью профессиональной деятельности: из сельской местности (30 учителей) СОШ № 1 и СОШ № 2 города Нижний Ломов Нижнеломовский район Пензенской области и 30 учителей в черте города из СОШ №77 и СОШ №76\62 города Пенза.

Среди них: 39 учителей-предметников, 21 учитель начальных классов.

Все испытуемые-женщины от 22 до 63 лет. Средний возраст 39,6 лет

Образование: 68% - высшее, 32% среднее специальное.

Стаж: 42 учителя – более 10 лет; 18 учителей менее 10.

Теоретическая база.

Ситуационный подход к ЭВ (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, К.Маслач). Системный подход (В.Е. Орёл, И.А. Курапова). Личностный

подход (М.В. Борисова, Н.В. Гришина, Л.Г. Дикая, И.О.Куваева). Ресурсный подход (Р.М. Айсина, О.И. Бабич). Деятельностный подход (Л.А. Китаев-Смык, Е.И. Лесных, А.Б. Леонова). Процессуальный подход (Т.И. Ронгинская, В.В. Бойко). Понятие синдрома эмоционального выгорания Э. Пайнс, К. Маслач, Э. Аронсон, Р. Джонсон, Д. Дирендонк, В. Шауфели, В. Франкл, А. Лэнгле, С.Маслач.

Научная новизна исследования обусловлена тем, что на основе данных полученных из проведенных методик мы выявили различия в специфике проявления эмоционального выгорания педагогов, отличающихся по стажу работы, социально - демографическому характеру, и преподавания в классах и выявили основные характеристики их различающих.

Практическая значимость. В ходе исследования после проведенного анализа литературы и методик, мы получили отличительные характеристики между педагогами образовательного учреждения, на основе которых можно составить коррекционную программу, либо тренинг на профилактику эмоционального выгорания.

Глава I. Изучение особенностей эмоционального выгорания педагогов

1.1. Анализ проблемы эмоционального выгорания

Стоит сказать о том, что можно заметить повышенный интерес к человеку как к субъекту труда со стороны ученых. В процессе наблюдения, они заметили, что с личностью происходят некоторые изменения в процессе выполнения функциональных обязанностей на занимаемой должности. Если говорить о нашей литературе, в которой приводится описание условий эффективной профессионализации человека, то отношение человека к его трудовой деятельности складывалось в позитивном ключе. С другой же стороны, авторы говорят и приводят примеры негативных психических состояний человека, такие как: усталость, переутомление, стресс.

И только совсем недавно, сначала в западной, а потом и в нашей литературе, мы можем заметить появление понятия «эмоциональное выгорание», что несколько странно, ведь о прямой связи между состоянием человека и его профессиональной деятельностью говорилось уже с древних времен. В качестве примера можно привести древнегреческого философа Аристотеля, который в свое время отмечал то, что профессия и социальное положение человека напрямую оказывает влияние на его состояние. А Демокрит в процессе своей деятельности изучал влияние внешних сил и условий на эмоциональное состояние и внутреннюю жизнь человека.

Что же касается определенного и конкретного толкования этого феномена, его не существует, как не существует и конкретной терминологии. Проведя анализ различных источников, можно определить лишь историю развития понятия эмоциональное выгорание.

У людей, которые заняты в таких сферах деятельности, как педагогическая, медицинская - коммуникативные виды деятельности, ученые исследователи наблюдали отчетливые признаки эмоционального истощения

или выгорания еще в прошлом веке, в семидесятых годах. В результате проведенных исследований, ученые пришли к выводу, что такие симптомы в гораздо большей степени свойственны данной категории людей.

В какой-то момент, в процессе трудовой деятельности, в большинстве случаев, люди подвергались эмоциональному истощению, что выражалось в увеличении конфликтных ситуаций, пристрастии к различного рода психотропным веществам и так далее. Все это приводило к печальным последствиям, люди начинали испытывать серьезные проблемы с психологическим здоровьем. Через некоторое время, ученые пришли к выводу, что все изменения, происходящие с человеком, обуславливаются воздействием его профессиональной деятельности и умением адаптироваться к функциональным обязанностям.

Вследствие вышесказанного, родилось понятие «burnout» (с англ. – выгореть). Данное понятие было предложено американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 году. Это синдром, который может повлечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми, что может привести к развитию серьезных когнитивных искажений, если не принимать меры. Как было сказано ранее, данному синдрому подвержены те люди, чья сфера деятельности связана с постоянным общением с людьми, большой ответственностью, эмоциональными переживаниями.

Несколько позже, социальным психологом К. Маслач, были введены совершенно новые характерные черты выгорания или истощения. В ее понимании – это психологическое состояние здоровых людей, которые занимаются оказанием профессиональной помощи в ситуациях сопряженных с частым коммуникативным контактом и эмоциональной нагрузкой. Она серьезно занималась изучением этого вопроса и в 1982 году выпустила книгу «Выгорание – плата за сочувствие», в которой были представлены многочисленные исследования и результаты изучения данной проблемы. Стоит отметить, что книга возымела успех, поскольку нашла отклик у многих психологов и ученых разных стран [28].

С ходом времени термин эмоциональное выгорание формировался таким образом [16]:

- «staff burned-out» - окончание горения, воодушевления персонала, работающего с людьми (пациентами, клиентами)
- «burnout» выгорание,
- «выгорание эмоций»,
- «профессиональное выгорание»,
- «выгорание души», «выгорание личности».

Это синдром эмоционального и физического выгорания, которому сопутствует отрицательное отношение к работе, серьезно заниженная самооценка, с последующим нисходящим трендом, потеря эмпатии и сочувствия к людям. В различных зарубежных источниках приводятся некоторые симптомы эмоционального истощения, например, циничность, угрюмость, перепады настроения и так далее. Все эти симптомы логично приводят к ухудшению здоровья, которые проявляются в виде появляющегося головокружения, бессонницы, беспокойства.

В мотивационные симптомы западные авторы заносят: неудовлетворенность и разочарованность в работе, потеря интереса к трудовой деятельности вообще и так далее.

В нашей литературе термин «burnout» переводится как выгорание. Характер отношений пациента и медицинского работника очень сложен, поскольку контакты между пациентами и их семьей сопряжены с высокими требованиями к коммуникативной компетентности, предъявляемыми к медицинским работникам.

Впервые, упоминание о таком термине как выгорание в отечественной литературе было замечено в работах Б. Г. Ананьева, который пользовался схожим понятием «эмоциональное сгорание» для обозначения негативного явления, которое может возникнуть у людей, занимающихся деятельностью, сопряженной с постоянными коммуникативными контактами [3].

Следует указать то, что этот феномен всего лишь зафиксировали и обозначили, но никакой работы по его изучению не проводилось.

В последнее время можно наблюдать восходящий интерес к изучению процесса эмоционального истощения или выгорания, ввиду того, что ученые стараются изучить психическое состояние человека – бытовой и профессиональный стресс. У истоков изучения выгорания в нашей стране стоит академик международной Балтийской педагогической академии Бойко Виктор Васильевич. Под термином «burnout» он понимает механизм психологической защиты, проявляющейся в частичном или полном исключении эмоциональной стороны из психосоматических ситуаций [9].

Выделяют некоторые модели выгорания и их черты. С одной стороны эмоциональное истощение – это процесс, сопряженный с моральным, физическим и умственным истощением в результате постоянной психологической нагрузки. С другой же, это процесс, при котором наблюдается падение профессиональных возможностей, которые могут быть обусловлены различными рабочими моментами. Такие люди заняты в тех видах деятельности, которые связаны с постоянным взаимодействием с людьми, например: медицинские и социальные работники, психологи, преподаватели и учителя.

Ниже мы приведем некоторые характеристики эмоционального истощения:

1. Падение ответственности к своим функциональным обязанностям, а также негативная критика в отношении результатов своей работы;
2. Постепенно увеличивающаяся индифферентность к своей профессии;
3. Отчетливо наблюдаемый цинизм в контактах с коллегами, руководством;
4. Холодность в общении с семьей, друзьями;
5. Падение внутренней мотивации к деятельности;

6. Беспричинная агрессия, отчетливо наблюдаемая неудовлетворенность собой и окружающими людьми;
7. Понижение психологической активности;
8. Появление ощущений профнепригодности;
9. Бессонница, потеря аппетита - ухудшение состояния здоровья в целом.

В случае неприменения мер по локализации данных симптомов, может произойти трансформация в серьезные психосоматические болезни, в том числе и привести к когнитивным искажениям, о которых мы говорили ранее. То есть, описываемый синдром можно рассмотреть как психическое состояние человека, где эмоциональное истощение связано с предъявляемыми завышенными требованиями к себе.

Если говорить о конкретных и понятных определениях, следует обратиться к психологу П. Брилли, который трактует понятие как дисфункциональное состояние организма, которое связано с профессиональной трудовой деятельностью, которая, в свою очередь, имеет две нетривиальные особенности, а также характеризуется падением уровня профессиональных достижений. В качестве главной причины автор приводит завышенные ожидания человека, касательно многих сторон жизнедеятельности, которые может быть трудно реализовать на практике.

Данное определение заостряет внимание на двух моментах:

1. Присутствуют дисфорических симптомы, характерные для эмоциональной сферы;
2. Приведенное трактование не допускает возможности истощения вне рамок трудовой профессиональной деятельности, а также у тех людей, которые страдают психическими расстройствами [22].

Существует и другой термин, вытекающий из профессионального выгорания или истощения, и звучит он как выгорание личности. Следует упомянуть, что выгорание лежит не только в профессиональной плоскости жизнедеятельности человека, но и также воздействует на личность, при этом

дестабилизируя физическую и психическую активность. Вследствие этого, появление термина выгорание личности можно считать вполне закономерным.

Особенно важно подчеркнуть то, что такой синдром опасен не только для самого человека, но и для его окружения, то есть социальной среды.

Проанализировав различные мнения многих как отечественных, так и зарубежных авторов, мы можем прийти к следующему выводу: помимо некоторых различий в трактовании данного синдрома, присутствуют и общие моменты, затрагивающие симптоматику и этиологию синдрома.

1. Профессиональное выгорание – комплекс симптомов, содержащий снижение эффективности работы, негативные установки в отношении с семьей, друзьями, коллегами по работе, а также общее выгорание психоэмоционального характера;

2. Преобладает истощение психологических и эмоциональных ресурсов организма;

3. Причиной истощения может стать несоответствие внутренних возможностей человека к предъявляемым им условиям трудовой профессиональной деятельности;

4. Отличительным симптомом выгорания является длительная психическая нагрузка и стресс, которые, в свою очередь, могут привести к частичной или полной дезинтеграции разных психических сфер;

5. Проявление и протекание этого синдрома имеет непосредственную связь с индивидуальными особенностями человека, и условиями, в рамках которых происходит его трудовая профессиональная деятельность.

В основе методики определения выгорания В. В. Бойко предложил свою классификацию симптомов. В своей работе автор использовал основные фазы стресса, которые в свое время выделил Ганс Селье.

- 1) истощение – потеря психических ресурсов, стремительное падение эмоционального тонуса, наступающее вследствие неэффективного сопротивления организма;

2) резистенция - сопротивление, когда человек пытается уберечь себя от неприятных впечатлений;

3) нервное напряжение, наступающее вследствие воздействия внешних и внутренних факторов деятельности и личности профессионала.

То есть на каждый этап приходятся симптомы постоянно увеличивающегося эмоционального истощения.

1. Первая фаза – напряжение. Является предпосылкой и запускает механизм эмоционального истощения. Стоит отметить, что истощение носит динамический характер, вследствие увеличивающихся или постоянных факторов, травмирующих психику. Может проявляться в нижеследующих симптомах:

а) «Загнанность в клетку» - симптом, является продолжением стремительно развивающегося стресса, вследствие чего, человек ощущает безысходность, поскольку не способен изменить наносящую ему вред ситуацию;

б) «Переживание» травмирующих обстоятельств – симптом, который находит проявление в усиливающемся осознании человеком трудно устранимых факторов травмирующих психику в профессиональной деятельности. По причине этого, человек находится в постоянном раздражении, испытывает негодование и отчаяние, что является развитием эмоционального истощения;

в) Неудовлетворенность собой - симптом, означающий неспособность и невозможность каким-либо образом влиять на травмирующие психику ситуации, что приводит к недовольству своей профессией и собой;

г) «Тревога и депрессия» - симптом, при котором испытывающий чувства неудовлетворенности профессиональной деятельностью и собой человек, начинает ощущать сильное эмоциональное (энергетическое) напряжение, проявляющееся в виде переживания личностной тревоги, полном разочаровании в избранной профессии и себе. Стоит подчеркнуть,

что именно данный симптом и является точкой отсчета развития и дальнейшего протекания эмоционального истощения.

2. Вторая фаза – резистенция. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания протекает на фоне таких явлений, как:

а) симптом редукции профессиональных обязанностей, который проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, требующие эмоциональных затрат;

б) симптом «расширения сферы экономии эмоций», когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области, в общении с родственниками, друзьями и знакомыми;

в) симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», который является продолжением неадекватного реагирования, когда, не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, профессионал защищает свою стратегию, представляя субъектов как недостойных, либо не заслуживающих эмоциональной отдачи;

г) симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», который проявляется в ограничении эмоциональной отдачи за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов.

3. Третья фаза - истощение. Находит отражение в ослаблении нервной системы, а также снижении тонуса организма в целом. Эмоциональная защита в форме выгорания становится неотъемлемым атрибутом личности. Она проявляется в следующих симптомах:

а) симптом психосоматических и психовегетативных нарушений. Проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства – многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях, при этом даже мысли о субъектах деятельности или контактах с ними, могут вызвать плохое настроение, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострение хронических

заболеваний. Переход реакций с эмоционального уровня на уровень психосоматики свидетельствует о том, что выгорание как эмоциональная защита самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергетика эмоций перераспределяется между другими подсистемами организма индивида.

б) симптом «личностной отстраненности» или деперсонализации. Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессиональной деятельности. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций. Постепенно изменяются установки, принципы, система ценностей личности. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально-волевой антигуманный настрой, в крайних формах выливающийся в невроты и психопатические состояния;

в) симптом «эмоциональной отстраненности». Проявляется в том, что специалист почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ни негативные, ни позитивные обстоятельства не вызывают в нем эмоционального отклика. Причем это не дефект эмоциональной сферы, не ригидность, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. В то же время в других сферах он живет полнокровными эмоциями. Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом эмоционального выгорания. Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения;

г) симптом «эмоционального дефицита». Характеризуется ощущением того, что профессионал эмоционально уже не может помогать субъектам своей деятельности, не в состоянии войти в их положение, сочувствовать и сопереживать. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму – все реже проявляются положительные эмоции и все чаще – отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы дополняют симптом «эмоционального дефицита»;

Учитывая все вышесказанное, можно сказать, что В. В. Бойко рассматривает истощение как процесс, который развивается и протекает строго в соответствии с основными стадиями развития стресса, которые, в свою очередь, определяют симптомы каждой стадии развития эмоционального истощения. Под эмоциональным выгоранием В.В. Бойко подразумевает систему психологической защиты, выработанной человеком, которая проявляется в виде частичного или полного исключения эмоций. Подводя итог рассмотренного нами материала, мы можем сказать, что эмоциональное истощение, синдром, проявляющийся в психике человека, ключевым симптомом которого является психоэмоциональное выгорание, которое возникает в виду сильных эмоциональных и моральных потерь в его профессиональной деятельности [8].

Проанализировав различные мнения многих авторов, изучающих данную проблематику, можем заключить, что основополагающей причиной является несоответствие внутренних возможностей требованиям, предъявляемым внешней средой. Развитие данного синдрома начинает определять всю жизнь человека, его взгляды на окружающий мир и себя, постоянно загоняя человека в рамки негативных эмоций.

1.2. Эмоциональное выгорание у лиц занятых в социальной сфере

Люди, работающие в сфере «Человек-Человек» подвергаются психологическому истощению в гораздо большей степени, нежели другие. К таким видам деятельности можно отнести учителей, преподавателей, психологов, парикмахеров, врачей, менеджеров, экскурсоводов, художественных руководителей и других. Из всего многообразия трудовой деятельности можно объединить их в несколько групп, такие как:

1. Информационное обслуживание
2. Торговое, бытовое обслуживание
3. Образование и воспитание людей

4. Медицинское обслуживание
5. Управление производством, руководители организаций
6. Информационно-художественное обслуживание

Чтобы быть успешным в данном роде профессиональной деятельности, необходимо умение устанавливать и поддерживать постоянные контакты с людьми, понимать их психологию.

Ниже перечислим качества, необходимые в такой работе:

1. Способность найти подход к любому человеку;
2. Умение правильно определять намерения людей, их настроение;
3. Уметь быстро разбираться во взаимоотношениях людей;
4. Уметь поддерживать благоприятное настроение в процессе работы с другими людьми на постоянной основе.

Синдром выгорания медицинских работников

Поскольку психосоматические расстройства у больных встречаются довольно часто, считаем, что мы обязаны говорить и о случаях развития этих расстройств у медицинских работников.

В виду того, что деятельность медицинских сотрудников заключается в постоянной реабилитации и лечении больных, они подвержены как эмоциональному перенасыщению, так и большому количеству стрессов.

В такой работе присутствует большое количество факторов, влияющих на появление, степень выраженности и протекание эмоционального истощения. В большем количестве – это стаж работы и возраст. Исследования показывают, что средний медицинский персонал больниц начинает выгорать через полтора года после вступления в должность, социальные же работники, в силу меньших стрессовых ситуаций, начинают испытывать проблемы через два и более года. Молодые сотрудники медицинских учреждений в большей степени подвержены эмоциональному истощению по причине испытываемого ими эмоционально шока, поскольку не ожидают того, что их ждет на практике. Стоит отметить, что женская половина человечества более склонна к эмоциональному выгоранию, а

мужская к деперсонализации, в виду того, что у мужчин преобладают инструментальные ценности. Женщины в большей степени эмоционально отзывчивы. Деятельная женщина подвержена большим перегрузкам на работе, нежели мужчина, поскольку в ее зоне ответственности находятся еще семейные и домашние обязанности, но продуктивность женщин выше, благодаря использованию стратегий по исключению психотравмирующих ситуаций. (Е. Greenglass и др.).

Врачи, в особенности работники женского пола, работающие в отдаленных районах, могут быть подвержены дополнительным стрессовым воздействиям.

В таких ситуациях довольны своей работой только 26% врачей-женщин, против 44% врачей-мужчин.

В настоящий момент можно найти множество исследовательских работ, которые документально подтверждают, что широко присутствует неудовлетворенность и сожаление в виду выбора в пользу медицинской карьеры как профессиональной деятельности. Сверхурочная работа, большая продолжительность рабочего дня, а также огромные нагрузки – все это приводит к развитию эмоционального истощения. Не намного исправляют ситуацию перерывы, так как человек переключает себя с одного занятия на другое, но этот эффект скоротечен: степень эмоционального выгорания начинает расти всего через три дня после возвращения к деятельности, а восстанавливается полностью через три недели. В сравнении с обслуживающим персоналом клиник и больниц, медсестры и врачи гораздо сильнее подвержены истощению. Если провести сравнение сотрудников, которые работают вне больницы с людьми, страдающими психосоматическими расстройствами, можно выявить, что именно первая категория работников в большей степени подвержена эмоциональному истощению. В 1978 году американские психологи Эйала Пайнс и Кристина Маслач в ходе своих исследований выявили очень важные моменты, а именно: вследствие большого стажа работы, сотрудники гораздо меньше

симпатизируют работе с людьми (больными), меньше чувствуют себя успешными и, в частности, начинают хуже относиться к постояльцам.

Стоит отметить, что в 1992 году американский психолог Джен Кинг в процессе изучения эмоционального дистресса у медицинских работников сделал следующее заявление: “Врачи, работающие в медицинском учреждении, подвержены значительному личностному дистрессу, им трудно раскрыться перед кем-нибудь за пределами своей непосредственной семьи и круга друзей. Преобладающая особенность врачебной профессии - отрицать проблемы, связанные с личным здоровьем”. То есть истощение появляется по причине неконтролируемого и неуправляемого стресса. Хотим привести выражение еще одного психолога сделанное в 1994 году: “Врачей много учат теории и практике медицины, но почти не учат тому, как заботиться о себе и справляться с неизбежными стрессами”.

Во многих странах права врачей закреплены на законодательном уровне и внимание сосредоточено на том, чтобы вознаграждение равнялось затраченным усилиям. Например, в Канаде и Франции врачи могут рассчитывать на постоянную помощь со стороны разных неправительственных организаций. Канадская и американская ассоциация врачей проводит каждые пару лет Международную конференцию по здоровью врачей. Поскольку задачи медицинских работников очень сложны, уже во время обучения в университете предусмотрена целая система поддержки врачей: правовая, психологическая и социальная. Необходимо упомянуть, что в западных странах, обучающихся на педагогов, психологов, врачей, тестируют на определение подверженности к эмоциональному истощению.

Психологическое выгорание спортсменов

На конгрессе по прикладной психологии в Сингапуре (в 2002 г.) из 52 докладов 10 были посвящены психологическому выгоранию спортсменов. На последнем конгрессе по спортивной психологии в Сан-Франциско (в 2003 г.)

таких докладов тоже было 10, но уже из 17 [3]. Приведенные данные подтверждают актуальность данной проблемы в науке на текущий момент.

Эмоционально истощенному спортсмену еще можно помочь, в случае верно определенного диагноза. Ответственность за решение данной проблемы лежит как на самом спортсмене, так и на его тренере.

Эмоциональное истощение состоит из нескольких элементов. Перечислим их ниже.

1. Эмоциональное выгорание. Происходит постепенная утрата интереса к переживанию различных эмоций вне зависимости от поражения или победы;
2. Увеличение внешней и внутренней конфликтности;
3. Спортсменам становятся неинтересны результаты своей деятельности – деперсонализация.

Возникновение конфликта происходит по причине завышенных стимулов и мотивов в достижении целей. В качестве примера можно назвать спортсмена, который стремился попасть на вершину олимпа, но оказался всего лишь на десятом месте. Если причины, влияющие на невозможность достижения цели, не будут проанализированы, то конфликт обязательно случится, ибо необходимо четко осознавать, что работа по борьбе с внутренним конфликтом отнимает много сил. Соответственно в человеческом организме срабатывает инстинкт самосохранения, в результате которого спортсмен оставляет спорт [7, стр.272].

Вообще данный процесс возникает не сразу, а протекает в течение определенного периода. То есть, человек, прежде чем выгореть, переживает несколько стадий, которые к этому приводят. Данные стадии могут различаться относительно, например, предъявляемых требований к какой-либо конкретной ситуации или слабых и сильных черт личности человека.

1. Спортсмен старается отойти от других, утрата интереса к общению, потеря индивидуализации;

2. Неудовлетворенность занятий спортом, неисполнение своих обязанностей;

3. Дистанцирование от своих коллег по цеху;

4. Полное физическое и эмоциональное истощение организма.

До сих пор ученые не пришли к единому выводу относительно причины эмоционально истощения. Одни определяют как перетренированность (Р.С. Вейнберг, Д. Гоулд), другие утверждают, что это всего лишь психологическая проблема (Г.В. Ложкин).

Причины и факторы выгорания в педагогической деятельности.

Синдромы эмоционально истощения могут быть поделены на внутренние (личностные, субъектные факторы, особенности ценностно-смысловой сферы) и внешние (особенности организации, особенности ситуаций). Влияние, оказываемое ситуативными и организационными факторами, подвергается когнитивной переоценке. В большей степени важными факторами для протекания эмоционального истощения являются необъективные мнения и выводы о выполняемой человеком работе другими субъектами профессиональной деятельности, нежели объективные.

В субъективной оценке внешних условий содержится информация о взаимодействии между внешними особенностями ситуации и внутренними особенностями индивида. В случае отрицательного восприятия человеком обычных рабочих ситуаций, может возникнуть чувство неудовлетворенности. Индивидуальные особенности (низкий уровень личностной выносливости, неэффективные копинг-стратегии, экстернальный локус контроля, поведение по типу А, агрессивность, тревожность, нейротизм) влияют на развитие выгорания [32]. Определённые личности (идеалистичные, самозамотивированные achievers, ригидные перфекционисты с нереалистично высокими стандартами, самооффективные, нарцисстические, трудоголики) в большей степени склонны к выгоранию.

Главными детерминантами появления эмоционального истощения являются индивидуально-психологические особенности:

Большая степень нейротизма, расхождения в сфере ценностей (ключевые ценности и возможность их реализации в трудовой деятельности);

Неудовлетворительный социально-психологический климат в коллективе, отсутствие навыков саморегуляции у педагогов, изъяны с точки зрения организации деятельности педагогов (нет профессионального роста, высокие нагрузки и плохое распределение, слабая мотивация трудовой деятельности [11].

Проводя анализ внешних факторов протекания эмоционального истощения у работников школ, нужно сказать о том, что основополагающими являются факторы, которые тесно связаны с отсутствием стабильности в стране, экономическими кризисами, личностными стрессорами, которые могут быть вызваны, например, финансовыми проблемами или семейными конфликтами, и так же психологическими причинами, такими как: конфликтные ситуации с руководством, дефицит времени. Необходимость постоянно дарить тепло своей души, вежливо и душевно помогать лежит в основе выгорания педагогов [16]. Главная причина выгорания - психологическое, душевное переутомление, в его основе лежит низкая оплата, бытовые трудности; в профессиональной деятельности - постоянная новизна, переутомление из-за высокого участия волевого компонента в деятельности [44]. Так, факторами профессиональной деформации учителя в России выступают: недостаточность правовых гарантий, работа по совместительству, невысокий статус педагогической профессии, внутриличностные ценностные конфликты, массовая инновационная деятельность, моделирование новых форм поведения и деятельности, отсутствие свободного времени и возможности личностно-профессионального развития, невозможность качественного отдыха в связи с его высокой стоимостью.

К внешним факторам можно отнести сложные коммуникации (общение с трудными подростками, большой возрастной диапазон учеников, особенности учеников, связанные с ведущей деятельностью на определённых этапах развития их личности; общение педагогов с родителями); высокая ответственность за педагогический процесс и за самих учеников; необходимость адаптации к новым людям, меняющимся профессиональным ситуациям, поиск новых решений; сложные, конфликтные ситуации [13].

1.3. Обзор исследований эмоционального выгорания

Для того, чтобы исследовать феномен синдрома эмоционального выгорания, в дальнейшем обозначаемое СЭВ, необходимо разобрать основные положения и компоненты данного понятия. Первыми, кто начал изучать и упоминать в своих работах про СЭВ были зарубежные психологи, такие как Э. Пайнс, Кристина Маслач, Э. Аронсон, Р. Джонсон, Д. Дирендонк, В. Шауфели, В. Франкл, А. Лэнгле, С.Маслач и другие. Перечисленные ученые рассматривали данный феномен на базе различных профессиональных групп, а именно, у педагогов, медицинских работников, социальных работников; управленцев, торгового персонала, менеджеров, психологов, сотрудников правоохранительной сферы и т.д.

Анализ содержания синдрома профессионального выгорания проводился как в исследованиях зарубежных ученых, так и в работах отечественных ученых Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц, В.Е. Орел. Авторы рассматривали изучаемый феномен СЭВ как некое состояние, включающее в себя ряд конкретных элементов, исследуя структурные компоненты и составляющие синдрома эмоционального выгорания.

Изначально структуру эмоционального выгорания составлял всего один компонент. В исследуемой однокомпонентной теории эмоционального выгорания Э.Пайнс и Э. Аронсон, основным элементом выступает истощение, проявляющееся в физической, эмоциональной и когнитивной

сферах, которое вызвано продолжительным пребыванием в эмоционально перегруженных, напряженных ситуациях [33].

Авторы исследовавшие эмоционального выгорания предложили достаточно широкое определение данному феномену не ограничиваются только профессиями субъект-субъектного типа. Они считают, что данный феномен может быть присвоен различным профессиональным группам, в том числе это сфере менеджмента, а также может возникать за пределами рабочего простарнства в разнообразных жизненных и даже бытовых областях; политических, общественных, интимных, дружеских, семейных.

Ученые В. Франкл и А. Лэнгле определяют СЭВ как «особую форму экзистенциального вакуума, в которой доминирует картина истощения». Они считают, что истощение — ведущий симптом и основная характеристика синдрома эмоционального выгорания. Кроме ведущего симптома, они смогли выделить три дополнительных: деперсонализация (как дегуманизация); переживание собственной неэффективности; витальная нестабильность. Данные симптомы представляют собой первичные признаки «развития прецедуицидального состояния» [45].

В исследованиях ученых Д. Дирендонк и В. Шауфели эмоциональное выгорание представляется такими компонентами как: эмоциональное истощение и деперсонализация. Первый компонент, носит название «аффективного», и его относят к сфере физического, психического здоровья, а именно жалобы на физическое самочувствие, эмоциональное опустошение, симптомы нервного напряжения. Вторым компонент — деперсонализация — проявляется в изменении отношений либо к пациентам, либо к самому себе. У ученых данный компонент обозначен как установочный.

В работах Грин Дж. СЭВ также рассматривается как двухкомпонентный феномен, но сами определения они рассматривают по своим углом. Так, Дж. Грин отмечает, что первым компонентом в структуре выгорания является редукция профессиональных достижений, а второй

компонент образован интеграцией таких компонентов эмоционального выгорания, как эмоциональное истощение и деперсонализация.

А.М. Гарден, напротив, выделяет эмоциональное истощение в качестве самостоятельного и основного компонента выгорания, считая вторым фактором редукцию профессиональных достижений и рассматривая деперсонализацию только как частный феномен профессий сферы социального обслуживания.

Отечественные ученые Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц выделяют две основные составляющие профессиональной деформации личности в такой профессиональной структуре «человек — человек». Это синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания. Понятие «профессиональная усталость» раскрывается как «совершенно специфический вид усталости, обусловленный постоянным эмоциональным контактом со значительным количеством людей». При СЭВ человек испытывает негативные эмоции и ощущения не только от физического или нервного истощения, которое чаще выступает как временный характер данных проявлений, а от хронических стрессов нервной системы.

К. Маслач и Р. Джонсон описывают эмоциональное выгорание как трехмерный конструкт, который включает следующие компоненты: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая выгорания, которая проявляется в пониженном эмоциональном фоне, апатичности, в ощущениях эмоционального перенапряжения и опустошенности. Вторым компонентом выгорания — деперсонализация - можно заметить в деформации взаимоотношений с другими людьми, чаще можно наблюдать тенденцию к развитию негативного, бездушного, циничного отношения. Связь с другими людьми чаще становятся обезличенной и формальной. Третий компонент выгорания это редукция личностных достижений, который может наблюдаться 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. Отличительной особенностью позиции К. Маслач и ее коллег является акцентирование внимания на профессиональном характере синдрома выгорания, трактовке его «как результата профессиональных проблем, а не как психиатрического синдрома» [25].

Четыре компонента выделяет Дж. Джонсон:

- 1) общую неудовлетворенность от работы;
- 2) психологическую напряженность межличностного взаимодействия;
- 3) наличие соматических болезней и дистресса;
- 4) непрофессионализм по отношению к клиентам.

Е. Махер выделяет 12 основных симптомов, в работе Джон Б. Кэрролла и Майкл Уайт предлагается 47 симптомов. Наиболее полная и обоснованная классификация симптомов и структурных компонентов синдрома эмоционального выгорания представлена в работе W. Schaufen и D. Enzmann. Классификация построена по двум основаниям. Первое основание выделения симптомов - характер той сферы индивида, которую он представляет.

В соответствии с этим основанием выделены 132 симптома выгорания, объединенных в пять основных групп:

1. аффективные;
2. когнитивные;
3. физические;
4. поведенческие;
5. мотивационные.

В теории В.Е.Орла о предоставлении структуры СЭВ рассматривается психическое выгорание как системное образование, действующее по принципу наложенной структуры, поэтому не имеющее строгой определенной структуры. Само эмоциональное выгорание выполняет

функцию дезадаптации, причем автор указывает, что механизм действия выгорания гораздо глубже, чем адаптационный эффект.

Делая выводы по исследованиям, которые проводили в области синдрома «эмоциональное выгорание», отметим, что во многом они имеют описательный характер. Субъективизм, содержащийся во многих проводимых исследованиях ученых, данное замечание является особенностью, которую можно выделить.

Наряду с этим, исследования, направленные на изучение структуры и содержания синдрома «эмоциональное выгорание», позволили говорить об эмоциональном выгорании как о сложном синдроме, имеющем ряд симптомов; во-вторых, они положили начало многочисленным эмпирическим исследованиям СЭВ; в третьих, выделение симптомов и компонентов СЭВ показало, что они возникают не одновременно, а последовательно, что позволило говорить о СЭВ как о динамическом процессе, т. е. как о феномене, имеющем свои этапы и фазы развития.

Если обобщить все те исследования по синдрому «эмоциональное выгорание», опираясь при этом на мнение , можно сказать, что изначально СЭВ изучалось как истощение, которое рассматривалось в аспектах всех сфер личности. В дальнейшем особый акцент был направлен на эмоциональное истощение, как на особенность СЭВ, сопровождающимся изменением взаимоотношений в профессиональном взаимодействии, так как самое главное во всех взаимодействиях, возникающих между людьми в профессиональной среде, является эмоциональное наполнение [1].

Далее в качестве структурных компонентов можно выделить изменения отношения к себе, прежде всего как к профессионалу. Так как одним из компонентов самосознания является эмоционально-оценочный компонент, то и истощение в эмоциональной сфере несомненно будет влиять на этот компонент самосознания [14].

В результате теоретического анализа, отечественные исследователи по-разному определяют СЭВ: как результат и как процесс. Однако схожесть

мнения их в том, что ценностно-смысловая сфера и личностные особенности играют ключевую роль в формировании выгорания [18, стр. 143-156].

Труд достигает максимальной эффективности, когда профессия обладает смыслом для личности. Неспособность человека видеть новые смыслы в своей трудовой деятельности приводит к снижению удовлетворённости трудом и развитию выгорания [11].

В результате анализа исследований синдрома выгорания нами выделены следующие основные подходы к рассмотрению данного феномена.

Ситуационный подход (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, К. Маслач). В основе эмоционального выгорания лежат организационные факторы и выгорание развивается, как реакция на рабочие процессы

Системный подход (В.Е. Орёл, И.А. Курапова). Основывается на системном характере феномена психологического выгорания, на положении о том, что выгорание затрагивает все уровни функционирования человека.

Личностный подход (М.В. Борисова, Н.В. Гришина, Л.Г. Дикая, И.О. Куваева). Основывается на важности роли ценностно-смысловой сферы в резистентности личности к выгоранию, с опорой на положения Л.Г. Дикой о том, что главная роль в адаптации к ситуации принадлежит ценностно-смысловой сфере личности, где сосредоточено ядро переживаний, позволяющих выдержать тяжелое испытание за счёт выработки новых жизненных смыслов. Неспособность человека видеть новые смыслы в своей трудовой деятельности приводит к снижению удовлетворённости трудом и развитию выгорания.

Ресурсный подход (Р.М. Айсина, О.И. Бабич). В основе выгорания лежит истощение эмоционально-энергических, личностных ресурсов работающего человека. Степень выгорания прямо пропорциональна степени выраженности факторов выгорания, воздействующих на личность в данный момент времени, и обратно пропорциональна степени актуализации личностных ресурсов преодоления профессионального выгорания.

Деятельностный подход (Л.А. Китаев-Смык, Е.И. Лесных, А.Б. Леонова). Ключевыми факторами развития выгорания являются особенности профессиональной деятельности сферы «человек-человек».

Процессуальный подход (Т.И. Ронгинская, В.В. Бойко). Основывается на понимании выгорания, как процесса, разворачивающегося во времени, включающего в себя фазы формирования.

1.4. Профилактика эмоционального выгорания

В развитых странах понимают, что проблема эмоционального выгорания остро стоит в обществе, поэтому особое внимание уделяют его исследованию и профилактики среди людей различных профессий. Так же в связи с этим разрабатываются новые методы, для того, чтобы решить данную проблему и вносятся различные корректировки в трудовое законодательство.

Крупные мировые фирмы обязательным внутренним регламентом прописывают нормы и правила, обеспечивающие пресечение и недопущение синдрома «эмоциональное выгорание».

Для примера возьмем европейские страны, где в крупных фирмах выделяют разгрузочные комнаты для рабочего персонала, где они бы могли уединиться в моменты напряженных ситуаций, а так же компания предоставляет бесплатную консультацию психолога, которого нанимает компания, для того чтобы помогать людям справляться с трудными ситуациями, которые они не в силах разрешить.

В рамках эксперимента в одном из американских call-центрах сотрудникам было допустимо во время разговора с клиентом передвигаться по комнате, так же взаимодействовать с окружающими предметами и даже смотреть телевизор с выключенным звуком. В результате данного эксперимента можно было отметить, что у сотрудников значительно повысилась эффективность работы, за счет уменьшения жалоб, вследствие чего был проведен опрос среди клиентов компании и были собраны

положительные отзывы. В конце дня так же проводился опрос среди сотрудников и показатели были таковы, что при условиях, созданных для них, они меньше уставали в процессе трудовой деятельности.

Крупная популярная компания Google, которая находится в авангарде передовых технологий, очень внимательно подошла к творческому потенциалу своих сотрудников. Руководители данной фирмы прекрасно понимали, что данная категория людей будет подвержена эмоциональному выгоранию, поэтому особо тщательно занялись вопросом профилактики данного синдрома у себя в организации. Google является лидерами не только в IT технологиях, но и в организации трудовой деятельности. Учитывать особенности сотрудников, проявлять максимальную заботу о них, организовывать комфортные условия для трудовой деятельности - вот главная задача компании.

Понимая особенности каждого и разнообразие потребностей, они подготавливают условия организации труда, а так же досуга.

Первым, что сделала компания, это изменила график рабочего дня таким образом, чтобы сотрудник сам мог выбрать когда и где ему будет удобнее всего работать в течение дня. И к тому же работник сам организует свое рабочее время в течение дня, поэтому в компании нет обязательных дней для посещения работы.

Кроме того у сотрудников имеющих маленького ребенка на руках, есть возможность приходить на работу с ним, доверяя его профессиональной няне, которая будет наблюдать за ним в течении всего рабочего дня.

Компания закупила дорогостоящее оборудование в рабочее пространство в виде релаксационных кресел-коконов, которым сотрудник может воспользоваться в течение трудового дня для отдыха и стимулировании творческого процесса.

Очень грамотно компания Google подошла к организации отпускных дней сотрудника, реализуя его мечты об отдыхе в Гималаях, либо полет на

аэроплане. Данный подход, как считают, обеспечивает высокую эффективность сотрудников в течении года.

Лозунг Google звучит так:

«Мы осознаем, что наши сотрудники имеют самые разнообразные потребности, и это обязывает нас суметь оказать им поддержку индивидуальной направленности.»

Так же рассмотрим профилактику эмоционального выгорания в Японии, так как компании данной страны тоже отличается своим подходом к предотвращению синдрома выгорания, и повышением эффективности в профессиональной деятельности сотрудников. Япония - страна, где преобладает коллективистский тип общества, который подразумевает приоритет цели коллектива над целями личности, смогла далеко продвинуться в направлении согласования потребностей коллектива и личности.

Крупные компании в Японии разработали комнату, где сотрудник мог бы выплеснуть накопившуюся агрессию, после продолжительного взаимодействия с коллегами и руководителями. В этой комнате сотрудник может кричать, ругаться, даже разбивать посуду и бить грушу, тем самым снимая стресс и возвращаясь опустошенным от негативных эмоций. В городе Астане уже существуют такие комнаты, и они применены в действие. Сотрудник может там снять напряжение, путем разбивания посуды и крушения мебели.

Следующим ярким примером разработанное японскими исследователями может стать поощрение сотрудников, но не простое. Во многих крупных фирмах, для того чтобы развить творческий потенциал сотрудника, ему выдается премия за любое изобретение, сделанное им самими, и даже не важно, что оно не применимо в действии, тем самым у людей формируется положительный отклик на его креативность.

Следующим примером стала работа в японских авиакомпаниях, где для сотрудников отводится время для обсуждения проблем, описание сложных

ситуаций, где каждый может помочь своему коллеге. Так же это полезно для того, чтобы каждый смог выговориться и снять внутренний стресс или агрессию, накопившуюся за все время при выполнении профессиональных обязанностей.

В течение всего дня необходимо разминаться, если ваша работа статична. Для этого в Японии придумали кабинеты с перекладинами, на которых можно разминать спину, подтягиваться. А в самих кабинетах, где работают сотрудники, установлены стулья с возможностью менять высоту, чтобы во время всего рабочего процесса менять положения тела и к концу дня оно меньше уставало.

В России также понимают серьезность проблемы эмоционального выгорания сотрудника многих профессий. Наши исследователи в этой области перенимают часть опыта от зарубежных коллег, но подгоняя под наш менталитет и особенности, в работу с данной проблемой стали вводить профилактику и коррекцию профессионального выгорания.

Очень частым внедрением в компанию стали тренинги на командообразование, тимбилдинги, несущие за собой цель привнести в трудовые будни новые впечатления и эмоция, а так же объединить коллективы, которые в процессе профессиональной деятельности не пересекаются.

Это прямым образом влияет на общую атмосферу в коллективе, что создает условия, способствующие предотвращению профессионального выгорания.

Выводы по главе I

Проанализировав различные мнения многих авторов, изучающих проблематику ЭВ, можем заключить, что основополагающей причиной является несоответствие внутренних возможностей требованиям, предъявляемым внешней средой. Развитие данного синдрома начинается

определять всю жизнь человека, его взгляды на окружающий мир и себя, постоянно загоняя человека в рамки негативных эмоций.

Главная причина выгорания - психологическое, душевное переутомление, в его основе лежит низкая оплата, бытовые трудности; в профессиональной деятельности - постоянная новизна, переутомление из-за высокого участия волевого компонента в деятельности [44]. Так, факторами профессиональной деформации учителя в России выступают: недостаточность правовых гарантий, работа по совместительству, невысокий статус педагогической профессии, внутриличностные ценностные конфликты, массовая инновационная деятельность, моделирование новых форм поведения и деятельности, отсутствие свободного времени и возможности личностно-профессионального развития, невозможность качественного отдыха в связи с его высокой стоимостью.

К внешним факторам можно отнести сложные коммуникации (общение с трудными подростками, большой возрастной диапазон учеников, особенности учеников, связанные с ведущей деятельностью на определённых этапах развития их личности; общение педагогов с родителями); высокая ответственность за педагогический процесс и за самих учеников; необходимость адаптации к новым людям, меняющимся профессиональным ситуациям, поиск новых решений; сложные, конфликтные ситуации [13].

В результате анализа исследований синдрома выгорания нами выделены следующие основные подходы к рассмотрению данного феномена, представленные в таблице 1.

Подходы к сущности синдрома эмоционального выгорания

Подход	Авторы	Характеристика
Ситуационный	Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, К.Маслач	в основе выгорания лежат организационные факторы и выгорание развивается, как ответная реакция на рабочие стрессоры
Системный	В.Е. Орёл, И.А. Курапова	основывается на системном характере феномена психологического выгорания, на положении о том, что выгорание затрагивает все уровни функционирования человека
Личностный	М.В. Борисова, Н.В. Гришина Л.Г. Дикая И.О. Куваева	основывается на важности роли ценностно-смысловой сферы в резистентности личности к выгоранию, с опорой на положения Л.Г. Дикой о том, что главная роль в адаптации к ситуации принадлежит ценностно-смысловой сфере личности, где сосредоточено ядро переживаний, позволяющих выдержать тяжелое испытание за счёт выработки новых жизненных смыслов. Неспособность человека видеть новые смыслы в своей трудовой деятельности приводит к снижению удовлетворённости трудом и развитию выгорания.
Ресурсный	Р.М. Айсина, О.И. Бабич	в основе выгорания лежит истощение эмоционально-энергических, личностных ресурсов работающего человека. Степень выгорания прямо пропорциональна степени выраженности факторов выгорания, воздействующих на личность в данный момент времени, и обратно пропорциональна степени актуализации личностных ресурсов преодоления профессионального выгорания. Выгорание возникает в тех случаях, когда профессионал не может в пределах своих личностных ресурсов справиться с организационными стрессорами
Деятельностный	Л.А. Китаев-Смык, Е.И. Лесных, А.Б. Леонова	ключевыми факторами развития выгорания являются особенности профессиональной деятельности сферы «человек-человек» (коммуникативная, эмоциональная и когнитивная сложная деятельность)
Процессуальный	Т.И. Ронгинская, В.В. Бойко	основывается на понимании выгорания, как процесса, разворачивающегося во времени, включающего в себя фазы формирования

Глава II. Эмпирическое исследование специфики эмоционального выгорания педагогов

2.1. Организация исследования: этапы, методы, методики, описание группы испытуемых

Исходя из своих личностных проявлений каждый педагог склонен к изолированности, восприимчивости, переживают недостаток в общении, эмоционально нестабильны, имеют высокий уровень тревожности. Все это говорит о проявлениях синдрома эмоционального выгорания.

Объектом исследования являются показатели эмоционального выгорания педагогов.

Предметом исследования является специфика эмоционального выгорания педагогов в разными социально-демографическими характеристиками.

База исследования:

Испытуемыми стали два коллектива педагогов, в количестве 60 преподавателей с разной продолжительностью профессиональной деятельности: из сельской местности (30 учителей) СОШ № 1 и СОШ № 2 города Нижний Ломов Нижнеломовский район Пензенской области и 30 учителей в черте города из СОШ №77 и СОШ №76\62 города Пенза.

Среди них: 39 учителей-предметников, 21 учитель начальных классов.

Все испытуемые-женщины от 22 до 63 лет. Средний возраст 39,6 лет

Образование: 68% - высшее, 32% среднее специальное.

Стаж: 42 учителя – более 10 лет; 18 учителей менее 10.

Исследование проводилось в небольших группах или индивидуально.

Испытуемые получали инструкции и бланки ответов. Полученные данные внесли в таблицу, обработано в соответствии с предложенными ключами. В связи с полученными результатами были сделаны выводы, что в полученных данных имеется прослеживание проявления синдрома

эмоционального выгорания. Исследование осуществлялось в несколько этапов:

I этап – теоретический анализ литературы с целью выявления сущности феномена «эмоционального выгорания», особенностей проявления у лиц в различных социальных сферах, а так же анализ причин развития и формирования синдрома «эмоционального выгорания» определен на первом этапе исследования. Проанализированы способы профилактики синдрома профессионального выгорания.

II этап - эмпирический проведено исследование синдрома эмоционального выгорания и индивидуально-психологических особенностей личности педагогов, были выявлены уровни сформированности синдрома эмоционального выгорания, основные симптомы эмоционального выгорания у испытуемых в процессе их профессиональной деятельности, а так же исследованы индивидуально-психологические характеристики испытуемых.

III этап - аналитический: анализ и обобщение результатов, выводы. Обоснованы психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания. На третьем этапе был проведен анализ исследования и сделаны выводы, с помощью метода математической статистики выделены особенности эмоционального выгорания педагогов, а так же связь с их индивидуально-психологическими характеристиками.

В исследовании применялись следующие методики:

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

Методика В.В. Бойко ставит главной целью диагностирования определение и выделение ведущих симптомов «эмоционального выгорания», а так же к какой из трех фаз развития стресса они будут относиться: «напряжение», «резистенция» или «истощение». С помощью данной методики используя смысловое содержание и количественные показатели, которые подсчитаны для различных фаз формирования синдрома «эмоциональное выгорание», можно предоставить достаточно объемную

описательную характеристику личности, а так же дать оценку насколько данный тип человека в определенной фазе умеет адекватно эмоционально реагировать в спорных ситуациях. По данным исследования можно будет, впоследствии, дать не только полную характеристику, а так же рекомендации и индивидуальные меры помощи в том, как лучше справиться с такими ситуациями.

В методике выделено 84 суждения, которые позволят продиагностировать три основных симптома «эмоционального выгорания»:

1. Тревожное напряжение
2. Резистенция
3. Истощение

В каждой из этих фаз, можно выделить еще четыре основных, характерных для неё симптомов для индивида.

2. Анкета оценки неравно-психической устойчивости «Прогноз».

Данная методика позволяет выделить лица, у которых наблюдается первоначальные признаки нервно-психологической устойчивости. Так же с помощью данной анкеты можно выявить отдельные и уже более конкретные предболезненные признаки эмоциональных и личностных нарушений, кроме того сделать оценку и прогноз тому, насколько быстро и какая вероятность того, что данный признак будет развиваться и проявляться в поведении и деятельности человека.

Данная анкета состоит из 84 вопросов, на которые нужно дать короткий ответ «да» или «нет». Для более глубокого анализа можно сделать дополнительный сбор информации о деталях биографии, особенностях поведения и эмоциональном реагировании в различных ситуациях.

3. Тест на определение стрессоустойчивости личности (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова).

Данный тест на определение стрессоустойчивости личности, позволяет дать оценку уровню стрессоустойчивости. Данный тест рассчитан на искренность испытуемых, благодаря которой можно получить достоверные и

объективные данные об уровне стрессоустойчивости. Поэтому отвечая на вопросы необходимо максимально честно отвечать на вопросы путем выделения кружком, подходящего варианта по каждому утверждению.

4. Методика «Выход из трудных жизненных ситуаций».

Данная методика «Выход из трудных жизненных ситуаций» направлена на выявление того, насколько легко человек может решать жизненные проблемы.

Каждый человек по-разному справляется с испытаниями, которые преподносит жизнь, в том числе связанные с педагогической работой. Есть категория людей, которые могут принимать те проблемы, возникающие на определенных этапах, предпочитают приспосабливаться к ним, мириться, принимать их и относиться с легкостью. Так же есть люди, которые винят и проклинают во всем судьбу, жизнь, из-за этого они раздражаются, напрягаются и доставляют дискомфорт не только себе и своему организму, но так же и окружающим, но в результате такие люди мирятся и не решают своих проблем, оставляя все так, как есть в настоящий момент. И есть еще одна группа людей, которые предпочитают закрывать глаза на проблемы, как будто их не существует, тем самым оставляя их нерешенными или другим людям.

Данная методика состоит из 9 утверждений с тремя предложенными ответами на них, на которые испытуемый должен ответить.

5. Методика «Опросник Плутчика-Келлермана-Конте «Индекс жизненного стиля».

Данная методика «Индекс жизненного стиля» направлена на диагностирование механизмов психологической защиты и содержит 97 утверждений, на которые необходимо ответить «да» или «нет». Ниже представлены восемь типов механизмов защиты:

1. Вытеснение
2. Регрессия
3. Замещение

4. Отрицание
5. Проекция
6. Компенсация
7. Гиперкомпенсация
8. Рационализация

Каждый из этих защитных механизмов характеризуется личным реагированием человека, которые происходят в различных ситуациях. На результатах данной методики строится психологический портрет личности, с его реакциями.

Метод Индекса образа жизни, описанный в 1979 году на основе психозволюционной теории Р. Плутчика и структурной теории личности Х. Келлермана, следует признать наиболее успешным диагностическим инструментом для диагностики всей системы механизмов психологической защиты, определить как ведущие механизмы и оценить степень напряженности каждого.

Таким образом, используя этот метод вопросника Опросник Плутчика-Келлермана-Конте, можно исследовать уровень напряжения 8 основных психологических защит, изучить иерархию системы психологической защиты и оценить общую интенсивность всех измеренных защит (DHS), т.е. среднее арифметическое всех измерений 8 защитных механизмов. Используя эту технику, можно рассчитать самый высокий индекс напряжения каждой из защит респондентов однородных групп.

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования

Для исследования синдрома эмоционального выгорания применялась методика В.В. Бойко «Диагностики уровня эмоционального выгорания».

Результаты диагностики представлены в табл.2

Таблица 2

Результаты диагностики фазы «эмоционального выгорания» (%)

	Название фазы «эмоционального выгорания»	Не сформирована	В стадии формирования	Сформировавшаяся фаза
1.	Тревожное напряжение	73	25	2
2.	Резистенция или сопротивление	42	42	16
3.	Истощение	69	29	2
Средний показатель		61	32	7

Первая фаза - «Тревожное напряжение» - предвестник синдрома «эмоционального выгорания». Это место образовалось у 2% учителей, 25% находится в стадии формирования.

Вторая фаза – «Резистенция, или сопротивление» : профессионал, сознательно или бессознательно, стремится восстановить психологический комфорт, уменьшая влияние внешних обстоятельств с помощью доступных средств. Другими словами, человек ищет выход из стрессовой ситуации. 16% учителей стараются уберечься от неприятных впечатлений. На стадии становления эта стадия составляет 42% учителей.

Третья фаза – «Истощение». У 2% педагогов отмечается выраженное снижение общего энергетического тонуса и пробуждение нервной системы. У 29% учителей эта стадия находится в стадии формирования. На данном этапе эмоциональная защита в виде «выгорания» является неотъемлемым атрибутом личности.

В целом как сформировавшаяся фаза синдрома эмоционального выгорания по результатам у 7% педагогов. Анализ данных показал, что у 1/3

педагогов данный синдром находится в стадии формирования, в то время как у 61 % учителей данный синдром не развился.

Также важно обратить внимание на развитие отдельных симптомов, составляющих содержания тревожного стресса.

Полученные данные представлены в табл. 3

Таблица 3

**Результаты диагностики формирования симптомов «эмоционального
выгорания»(%)**

№	Симптомы «эмоционального выгорания»	Не сложился	Складывающийся симптом	Сложившийся симптом	Доминирующий симптом
Фаза «Тревожное напряжение»					
1.	Переживание психотравмирующих обстоятельств(ППО)	63	20	4	13
2.	Неудовлетворенность собой (НС)	84	16	-	-
3.	Симптом загнанности в клетку (ЗВК)	87	9	2	2
4.	Симптом тревоги и депрессии (ТД)	58	33	9	-
Фаза «Резистенция»					
5.	Неадекватное избирательное реагирование (НИР)	60	22	9	9
6.	Эмоционально- нравственная дезориентация (ЭОД)	67	17	16	-
7.	Расширение сферы экономики эмоций (СЭЭ)	76	17	-	7
8.	Редукция (сокращение) (РПО) профессиональных обязанностей	33	27	24	16
Фаза «Истощение»					
9.	Эмоциональный дефицит (ЭД)	76	20	4	0
10.	Эмоциональная отстраненность (ЭО)	76	20	4	0
11.	Личностная отстраненность (ЛО)	81	17	0	2
12.	Психосоматические и психовегетативные нарушения (СВН)	62	27	7	4
Средний показатель		69	20	7	4

Первая фаза – «Тревожное напряжение:

- Симптом «переживания психотравматических обстоятельств» в стадии формирования у 20% учителей, уже сформировавшихся у 4% учителей, и у 13% доминирующих. Характеризуется пониманием сложных и травмирующих факторов профессиональной деятельности.

- Симптом неудовлетворенности собой в процессе формирования у 16% педагогов. Можно предположить, что они недовольны какими-либо своими личными качествами или профессиональными навыками.

- 4% учителей чувствуют себя запертыми в клетке, что отражается в симптоме загнанности в клетку.

- Крайняя точка в формировании тревожного напряжения является симптомом тревоги и депрессии. Это наблюдается у 9% опрошенных педагогов, 33% - на стадии формирования.

Анализируя показатели, мы можем сказать, что в группах педагогов доминирует симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств», это означает, что испытуемые в настоящее время испытывают воздействие психотравмирующих факторов, нарастает напряжение, которое приводит в отчаяние и обида. Неразрешимость ситуации приводит к развитию «выгорания».

Чувство «неудовлетворенности собой» сформировалось у очень небольшого числа учителей, а это значит, что в основном учителя не испытывают неудовлетворенности собой в профессии и конкретными обстоятельствами на рабочем месте. Но анализируя данные, мы делаем вывод, что этот симптом начинает складываться, и можно сказать, что начинает работать механизм «эмоциональной передачи», то есть вся сила эмоций направлена не наружу, а на себя. Это проявляется в интенсивной интериоризации обязанностей, повышенной герметичностью и чувством ответственности, что, несомненно, повышает напряжение, а на последующих этапах «выгорания» может провоцировать психологическую защиту.

Вторая фаза – «Резистенция, или сопротивление»:

* 18% учителей ограничивают включение эмоций в профессиональное общение, это показано на результатах симптома неадекватное избирательное реагирование

* Симптом эмоционально-нравственной дезориентации находится на стадии формирования в 17%. У некоторых учителей (16%) этот симптом уже сформировался. Не проявляя должного эмоционального отношения к человеку, учитель отстаивает свою стратегию. При этом звучат суждения: «это не тот случай, когда нужно переживать», «ты не можешь этому посочувствовать», «почему я должен беспокоиться обо всех?». Эти мысли и оценки, конечно, указывают на то, что эмоции не просыпаются или недостаточно стимулируют нравственные чувства.

* Симптом сохранения эмоций прослеживается у 7% учителей, 17% могут сформироваться в ближайшее время. Учителя настолько устали от профессионального общения, что отказались от любых контактов вне работы.

* Снижение профессиональной ответственности наблюдается у 40% учителей. По сути, они упрощают действия, требующие больших эмоциональных затрат. Этот симптом формируется у 27% педагогов.

В фазе «сопротивления» доминирующим симптомом «редукция профессиональных обязанностей». Это означает, что эти учителя пытаются поверить или уменьшить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Одним из примеров такого упрощения является недостаток элементарного влияния на учеников и коллег.

Далее следует симптом «неадекватного избирательного реагирования». Формирование этого симптома говорит о том, что профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально разными явлениями: экономическим проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным откликом. Неуместное «сохранение» эмоций ограничивает эмоциональное воздействие, избирательно реагируя на рабочие контакты. При этом человек, кажется, ведет себя приемлемым образом. Предмет

общения одновременно захватывает и другое - эмоциональную черствость, равнодушие и неуважение к человеку.

Следующим симптомом по выраженности является «расширение экономики эмоций». Это говорит о том, что данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области - в общении с семьей и друзьями. На работе эти люди остаются в соответствии со стандартами, а дома они изолированы или, хуже того, ведут себя агрессивно и невротично.

Наименее выраженным симптомом на данном этапе была «эмоционально-нравственная ориентация». Для таких педагогов настроения и субъективные предпочтения влияют на выполнение профессиональных обязанностей. Учитель пытается решить проблемы словами по своему выбору, определяет достойных и недостойных, «хороших» и «плохих».

Третья фаза – «Истощение»:

- Симптом эмоционального дефицита. 4% учителей считают, что не могут сопереживать другим. Постепенно симптомы могут усиливаться, в результате чего положительные эмоции сменяются отрицательными. Этот симптом находится в стадии формирования у 20% учителей.

- * Симптом эмоциональной отстраненности. У 4% учителей почти полностью исключены эмоции из профессиональной деятельности. В случае формирования этого симптома развивается эмоциональная защита, проявляющаяся в отсутствии эмоциональной реакции на какое-либо событие. Человек постепенно начинает работать роботом. Реакция без чувств и эмоций самый заметный симптом «выгорания», который наносит вред профессиональной деятельности и общению. Симптом развивается у 20% учителей.

- * Симптом личной отстраненности преобладают 2% учителей. При этом человек воспринимается не как субъект профессиональной деятельности, а лишь как объект манипуляций, отягощающий его собственные проблемы. При этом профессионал может сказать, что работа с

людьми не интересна, не удовлетворяет, не представляет общественной ценности.

* Симптом психосоматических и психовегетативных расстройств сформирован у 11% педагогов, у 27% - на стадиях формирования. Это проявляется на уровне физического и психического благополучия. Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что лишь эмоциональная защита - «выгорание» - уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами организма. Так он любит себя от разрушительной силы эмоциональной энергии.

В фазе «истощение» доминирующим является симптом «психосоматических и психовегетативных расстройств». Данный симптом сформировался и находится в стадии формирования 38% учителей.

По результатам симптом «эмоциональной отстраненности» образовался и находится в стадии формирования у 24% учителей. Педагоги, пораженные этим симптомом, практически полностью исключают эмоции из профессиональной деятельности. Их практически не волнуют, не вызывают эмоциональной реакции - ни положительные, ни отрицательные обстоятельства.

Следующим по степени выраженности является симптом «эмоционального дефицита», складывается у 24 % педагогов. Данный симптом проявляет себя в чувстве неспособности эмоционально помочь субъектам своей деятельности, неспособности войти в их положение. В этом случае человек испытывает появление этих ощущений. Если положительные эмоции проявляются все реже и чаще отрицательные, то симптом усиливается. Хамство, раздражительность, обида – все проявления симптома «эмоционального дефицита».

Наименее выраженным оказался симптом симптом «личностной отстраненности». Этот симптом проявляется в процессе общения в виде

частичной утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности. Наблюдается у 2% педагогов.

Далее мы провели сравнение показателей эмоционального выгорания учителей городских и сельских школ. Результаты представлены в табл. 4.

Таблица 4

Результаты диагностики формирования симптомов «эмоционального выгорания» у педагогов городских и сельских школ (%)

№	Симптомы «эмоционального выгорания»	Сложившийся симптом (городские \сельские)		Доминирующий симптом (городские\сельские)	
Фаза «Тревожное напряжение»					
1.	Переживание психотравмирующих обстоятельств(ППО)	4		7	4
2.	Неудовлетворенность собой (НС)	-	-	-	-
3.	Симптом загнанности в клетку (ЗВК)	-	2	2	-
4.	Симптом тревоги и депрессии (ТД)	-	-	7	2
	Всего по фазе	20	8		
Фаза «Резистенция»					
5.	Неадекватное избирательное реагирование (НИР)	7	2	9	-
6.	Эмоционально- нравственная дезориентация (ЭОД)	-	-	14	2
7.	Расширение сферы экономии эмоций (СЭЭ)	-	-	7	-
8.	Редукция (сокращение) (РПО) профессиональных обязанностей	15	9	14	2
	Всего по фазе	66	15		
Фаза «Истощение»					
9.	Эмоциональный дефицит (ЭД)	-	-	4	-
10.	Эмоциональная отстраненность (ЭО)	-	-	4	-
11.	Личностная отстраненность (ЛО)	-	-	-	2
12.	Психосоматические и психовегетативные нарушения (СВН)	5	2	2	2
	Всего по фазе	15	6		

Следует также отметить, что учителя из сельских районов имеют меньше установленных и доминирующих симптомов «выгорания», чем в городских средних школах. Исходя из этих данных, можно предположить, что у учителей, работающих в городских школах, значительно чаще наблюдается синдром «эмоциональное выгорание», это можно объяснить совершенно другим образом жизни, нежели в сельской среде, наличие более интенсивного рабочего дня, высокая нагрузка и большой объем работы.

Психологическая экспертиза эмоционального состояния педагогов показывает, что в городской и сельской местности, участвующих в мониторинге, большинство педагогов сформировало постоянную и личную психологическую защиту, которая проявляется в сокращении своих обязанностей в профессиональной деятельности и сохранение эмоций.

В сельской местности у одного учителя наступает фаза «истощения», что может способствовать возникновению психосоматических расстройств.

Симптомы, которые доминируют у педагогов, различающихся по социально-демографическому статусу следующие:

- * «переживание травматических обстоятельств» учителей с данным симптомом составило из города – 11%, учителей их сельских школ – 5% ,

- * неадекватная избирательная реакция у учителей из города – 16%, у сельских учителей данный показатель составил – 2% ,

- *снижение профессиональных обязанностей у учителей городских школ составило 29%, в то время как у учителей сельских школ процент составил 11%.

Симптомы тревоги и депрессии, психосоматические и вегетативные расстройства в стадии формирования.

На следующем этапе нашего исследования мы проводили математико-статистический анализ для выявления различий по фазам:

1. Тревожное напряжение
2. Резистенция
3. Истощение

Для этого мы использовали критерий Фишера, который оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок.

Различия по показателям «тревожное напряжение, резистенция, истощение» между педагогами сельских и городских школ. Данные представлены в табл.5

Таблица 5

Результаты математической статистике в группе педагогов сельских и городских школ

Фазы эмоционального выгорания	ф эпм.
Тревожное напряжение	2.496**
Резистенция	7.792**
Истощение	2.121*

*-различия достоверны при 1,64 ($p \leq 0,05$);

** -различия достоверны при 2,31 ($p \leq 0,01$)

Таким образом, учителя, которые работают в городских школах, имеют выраженные симптомы эмоционального выгорания, чем учителя сельских школ (напряжение - ф эпм.=2,496 $p \geq 0,01$; резистенция - ф эпм.=7,792 $p \geq 0,01$; истощение ф эпм.=2,121 $p \geq 0,05$).

Следующим этапом было исследование показателей синдрома эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы. Результаты представлены в табл.6.

Таблица 6

Результаты диагностики формирования симптомов «эмоционального выгорания» у педагогов с различным стажем (%)

№	Симптомы «эмоционального выгорания»	Сложившийся симптом (до 10 лет \более 10 лет)		Доминирующий симптом (до 10 лет \более 10 лет)	
Фаза «Тревожное напряжение»					
1.	Переживание психотравмирующих обстоятельств(ППО)	4	-	7	4
2.	Неудовлетворенность собой (НС)	-	-	-	-
3.	Симптом загнанности в клетку (ЗВК)	-	2	2	-
4.	Симптом тревоги и депрессии (ТД)	7	2	-	-
	Всего по фазе	20	8		
Фаза «Резистенция»					
5.	Неадекватное избирательное реагирование (НИР)	7	2	-	9
6.	Эмоционально- нравственная дезориентация (ЭОД)	-	-	2	14
7.	Расширение сферы экономии эмоций (СЭЭ)	-	-	-	7
8.	Редукция (сокращение) (РПО) профессиональных обязанностей	15	9	2	14
	Всего по фазе	26	53		
Фаза «Истощение»					
9.	Эмоциональный дефицит (ЭД)	-	-	-	4
10.	Эмоциональная отстраненность (ЭО)	-	-	-	4
11.	Личностная отстраненность (ЛО)	-	-	-	2
12.	Психосоматические и психовегетативные нарушения (СВН)	-	7	2	2
	Всего по фазе	2	19		

По результатам проведенного исследования, мы выявили различия между учителями, чей опыт составил более 10 лет и респондентами, чей опыт составляет менее 10 лет, наблюдаются более выраженные симптомы, такие как «переживание травмирующих обстоятельств» 11% и «тревоги и депрессии», это свидетельствует о том, что эти люди испытывают стресс в виде ситуативной и личностной тревожности, фрустрации в профессии. Мы выявили наличие такого симптома как «нервная напряженность», которая означает, что у педагогов начинает формироваться эмоциональная защита, а так же сопротивление стрессовым ситуациям.

Симптом «загнанный в клетке» в группе молодых педагогов развился у 2% это означает, что эти люди ощущают состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. Организационные недостатки, повседневная рутина и т. д. может привести к этому.

Также всю фазу «резистенция» и симптом «редукция профессиональных обязанностей» (17%), который в этой части выборки также выражен среди учителей, чей опыт составляет более 10 лет – 23%. Кроме того, один и тот же симптом «эмоциональной и моральной дезориентации» более выражен среди учителей со стажем более 10 лет – 14%, чем среди наиболее молодых педагогов, и между этими образцами были обнаружены существенные различия в значении симптомов «Недовольство собой» и «Сокращение профессиональных обязанностей», последний симптом также более выражен среди тридцатилетних учителей, чем среди их сорокалетних коллег. Также отмечаем, что самые низкие значения выраженности симптомов и фаз профессионального выгорания наблюдались в группе учителей со стажем менее 10 лет в фазах «резистенция» и «истощение» количество составило 26% и 2%, в отличие от группы учителей со стажем более 10 лет, таких составило 53% и 19%.

Но можно сказать, что причиной формирования синдрома эмоционального выгорания у небольшого числа учителей группы, чей стаж составляет не более 10 лет, может быть тот факт, что в данном возрастном

периоде профессионал меняет мотивы своей деятельности, средства их реализации, возникает переоценка ценностей. Отсутствие у педагога семьи может послужить одной из причин его эмоционального выгорания. И поскольку в этом возрасте человек стремится к определенной стабильности в жизни, неудачные попытки создать семью также могут стать одной из предпосылок выгорания.

Самые высокие показатели синдрома выгорания были отмечены у группы педагогов с большим стажем. То есть эта группа педагогических работников находится в зоне особого риска в отношении развития различных разрушений и профессиональных деформаций вследствие профессионального выгорания. Можно предположить, что это связано с особенностями возраста, а именно «кризисом среднего возраста», который частично совпадает с этим возрастом, нагрузкой, связанной с наличием семьи и детей, «педагогическим кризисом», то есть снижением профессионального уровня. активность после 10-15 лет работы. Ориентировочно после данного промежутка времени педагоги могут анализировать пройденный путь и оценить свои достижения, которые он набрал в определенный период, это может быть заработная плата, повышение по карьерной лестнице.

На фоне этого человек может испытывать эмоциональный дискомфорт, переутомление, напряжение, ощущение неуверенности в своих силах, тем самым это все может сформировать синдром «эмоционального выгорания».

Данные по результатам статистических различий (Критерий Фишера) представлены в табл.7.

Таблица 7

Результаты математической статистики у педагогов с различным
стажем

Фазы эмоционального выгорания	ф эпм.
Тревожное напряжение	2.496**
Резистенция	3.967*
Истощение	4.37**

*-различия достоверны при 1,64 ($p \leq 0,05$);

** -различия достоверны при 2,31 ($p \leq 0,01$)

Таким образом, учителя со стажем работы более 10 лет по сравнению с учителями со стажем работы менее 10 лет характеризуются более выраженными симптомами эмоционального выгорания (напряжение - ф эпм.=2,496 $p \geq 0,01$; резистенция - ф эпм.=3,967 $p \geq 0,05$; истощение - ф эпм.=4,37 $p \geq 0,05$).

Далее рассмотрим специфику эмоционального выгорания учителей работающих в начальных и старших классов. Данные представлены в табл.8

Таблица 8

Результаты диагностики симптомов «эмоционального выгорания» у педагогов начальных и старших классов (%)

№	Симптомы «эмоционального выгорания»	Сложившийся симптом (учителя начальных классов/ учителя старших классов)		Доминирующий симптом (учителя начальных классов/ учителя старших классов)	
Фаза «Тревожное напряжение»					
1.	Переживание психотравмирующих обстоятельств(ППО)	4	-	3	10
2.	Неудовлетворенность собой (НС)	-	-	-	-
3.	Симптом загнанности в клетку (ЗВК)	-	2	-	2
4.	Симптом тревоги и депрессии (ТД)	2	5		2
	Всего по фазе	9	21		
Фаза «Резистенция»					
5.	Неадекватное избирательное реагирование (НИР)	2	7	-	9
6.	Эмоционально- нравственная дезориентация (ЭОД)	2	14	-	-
7.	Расширение сферы экономии эмоций (СЭЭ)	-	-	-	7
8.	Редукция (сокращение) (РПО) профессиональных обязанностей	9	15	5	11
	Всего по фазе	18	63		
Фаза «Истощение»					
9.	Эмоциональный дефицит (ЭД)	2	2	-	-
10.	Эмоциональная отстраненность (ЭО)	-	4	-	-
11.	Личностная отстраненность (ЛО)	-	-	-	2
12.	Психосоматические и психовегетативные нарушения (СВН)	3	1	-	4
	Всего по фазе	5	13		

Учителя старших классов имеют выраженные показатели по фазе «тревожное напряжение» 21%, особо выраженным симптомом эмоционального выгорания является «переживание психотравмирующих обстоятельств», в то время как учителей начальных классов составило 9%.

По фазе «резистенция» число учителей начальных классов составило 18%, в то время как учителей старших классов – 63%. Можно сказать, что данная категория учителей осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. Наиболее характерными симптомами являются «эмоционально-нравственная дезориентация» и «редукция профессиональных обязанностей», что может свидетельствовать о эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «хороших» и «плохих». Учитель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному выбору, исходя из личных симпатий.

Следующая фаза «истощение» у педагогов начальных классов составила 5%, наиболее характерным симптомом стал «психосоматические и психовегетативные нарушения», а у педагогов старших классов, чье количество составило 13%, доминирующим симптомом оказался «эмоциональная отстраненность».

Данные по результатам статистических различий (Критерий Фишера) представлены в табл.9

Таблица 9

Результаты математической статистики у педагогов начальных и
старших классов

Фазы эмоционального выгорания	ф эпм.
Тревожное напряжение	2.425**
Резистенция	6.774**
Истощение	2.029*

*-различия достоверны при 1,64 ($p \leq 0,05$);

** -различия достоверны при 2,31 ($p \leq 0,01$)

Таким образом, учителя старших классов характеризуются более выраженными симптомами эмоционального выгорания, чем педагоги младших классов (напряжение - ф эпм.=2,425 $p \geq 0,01$; резистенция - ф эпм.=6,774 $p \geq 0,01$; истощение - ф эпм.=2,029 $p \geq 0,05$).

2. Для изучения НПУ была использована анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз», полученные данные представлены в табл. 10

Таблица 10

Результаты диагностики методики НПУ у педагогов (%)

	Высокий уровень	Хороший уровень	Удовлетворительный уровень	Неудовлетворительный уровень
Преподаватели всех категорий	3	22	67	8
Педагоги городской школы	-	23	67	10
Педагоги сельских школ	3	30	60	7
Стаж до 10 лет	-	50	39	11
Стаж более 10 лет	5	10	78	7
Начальные классы	5	9	81	5
Старшие классы	3	36	58	3

Анализ полученных результатов по методике исследования нервно-психической устойчивости позволяет делать вывод, что у большей части педагогов (67%) наблюдается удовлетворительный уровень нервно-психической устойчивости (НПУ). Для данной группы учителей характерно проявление эмоциональных срывов, особенно в моменты экстремальных ситуаций.

У педагогов (22%) следующей группы прослеживается хорошая НПУ, что свидетельствует о наименьшем риске появления нервно-психических срывов. Неудовлетворительный уровень НПУ отмечается у 8% педагогов. Такой группе педагогов необходима дополнительная диагностика, психологическая помощь и коррекция, либо личная консультация врачей психиатров и невропатологов.

Два педагога (3%) обладают высокой НПУ, возникновение нервно-психических срывов в данном случае маловероятно.

Сравнивая результаты диагностики по данному методу в сельской местности с данными опроса, проведенного в городе, мы наблюдаем следующее: учителя сельских школ, которые имеют хороший и удовлетворительный уровень НПУ, составляет большее количество, чем учителей городских школ.

Анализируя данные анкеты, следует также отметить, что в целом у педагогов, чей стаж не больше 10 лет более стабильный уровень НПУ, у 50% соответственно. У учителей, чей стаж не больше 10 лет можно сказать, что НПУ находится на уровне удовлетворительно, 33% соответственно, это означает, что нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях.

У педагогов, преподающих в старших классах НПУ более устойчива – 39%, по сравнению с учителями младших классов – 14%, в связи с тем, что дети младшего школьного возраста может отсутствовать у ребенка интереса к учебе; слабое развитие когнитивных процессов (внимания, запоминания, мышления, речи), так же это может быть неверный стиль родительского

воспитания, и с этими причинами педагогу приходится справляться и брать ответственность не только перед самим собой, но так же перед детьми и их родителями.

Данные по результатам статистических различий (Критерий Фишера) представлены в табл.11

Таблица 11

Результаты математической статистики у педагогов

	Удовлетворительный уровень	Неудовлетворительный уровень
Педагоги городской\сельской школы	1.032	0.764
Стаж до 10 лет\более 10 лет	5.77**	0.99
Начальные\старшие классы	3.599**	0.728

*-различия достоверны при 1,64 ($p \leq 0,05$);

** -различия достоверны при 2,31 ($p \leq 0,01$)

Таким образом, учителя, чей стаж не превышает 10 лет, характеризуются как психически устойчивые, чем педагоги со стажем более 10 лет (удовлетворительный уровень НПУ - ϕ эпм.=5,77 $p \geq 0,01$).

Так же отличия в нервно-психологической устойчивости присутствует у педагогов начальных и старших классов (удовлетворительный уровень НПУ - ϕ эпм.=3,599 $p \geq 0,01$).

3. Далее мы анализировали, какой уровень стрессоустойчивости педагоги образовательного учреждения имеют путем теста на определение стрессоустойчивости личности (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова), полученные данные представлены в табл. 12

Таблица 12

Результаты диагностики уровня стрессоустойчивости (%)

	Низкая	Ниже среднего	Средняя	Выше среднего	Высокая	Очень высокая
Преподаватели всех категорий	2	5	13	32	32	16
Педагоги городской школы	3	10	13	27	30	17
Педагоги сельских школ	-	-	13	37	33	17
Стаж до 10 лет	-	11	33	-	39	17
Стаж более 10 лет	2	2	5	45	29	17
Начальные классы	-	-	24	14	52	10
Старшие классы	3	7	7	41	21	21

Данные результаты таковы, что большинство педагогов, а именно 80% имеют высокий и выше среднего уровень стрессоустойчивости. Высокий уровень стрессоустойчивости позволяет человеку быть уверенным в себе, различных ситуациях, которые другого привели бы в чувство душевного переживания и паники. Обычно таких людей характеризуют как сильные и выносливые, которые имеют силу характера и твердость духа. Кроме того, следует не забывать о том, что различные наши беспокойства существуют у всех людей без исключения. Конечно, невозможно быть постоянно сильным и брать на себя трудные, непосильные задачи. Однако много людей научилось справляться с такими задачами, в то время как другая часть людей пребывают в негативных настроениях по поводу невыполнимых задач. Высокий уровень развития стрессоустойчивости позволяет человеку находиться в состоянии покоя и быть невозмутимым в моменты сильного эмоционального напряжения.

* Высокий и выше среднего уровень стрессоустойчивости можем наблюдать у педагогов сельских школ около 87%, а у педагогов городских школ данный процент учителей составил 74;

* Около 90% учителей, стаж которых превышает 10 лет, так же имеют высокий и выше среднего уровень стрессоустойчивости, а педагоги стаж который менее 10 лет, таких составило 56%;

* Педагоги начальных и старших классов имеют примерно равное количество по числу учителей, у которых уровень стрессоустойчивости выше среднего показателя, таких составило в обеих группах около 80%.

Проведем анализ педагогов, чей уровень составил средний. Количество учителей с таким уровнем составило 13%. Данный уровень стрессоустойчивости отображает способность активно воспрепятствовать каждодневным проблемам. Сложные ситуации бывают у каждого человека, в этом нет ничего, что могло бы огорчать. Средний уровень стрессоустойчивости заставляет постоянно находить оптимальный и лучший выход из сложившейся ситуации.

*Можно сделать вывод, что у педагогов городской и сельской школы равное количество педагогов имеющих средний уровень стрессоустойчивости, 13% соответственно.

* У педагогов, чей стаж не более 10 лет и преобладает средний уровень, составило 33%, в то время как педагоги с более высоким стажем составило 5%.

* И так же учителя из начальных классов имеют средний уровень стрессоустойчивости 24%, в то время как у педагогов количество человек составило всего лишь 7%.

Теперь рассмотрим категорию преподавателей, чей уровень стрессоустойчивости показал ниже среднего и низкий.

Общее количество педагогов с низким уровнем стрессоустойчивости составил 7%, что характеризует слабую личность. Такому типу людей бывает довольно трудно приспособиться к изменяющимся ситуациям и жизненным моментам. Такой категории людей кажется, что обстоятельства сильнее его и ничего нельзя с этим сделать. Низкий уровень развития стрессоустойчивости наблюдается, чаще всего, у тех, кто пережил в жизни какое-то серьезное

потрясение. Такие люди теряются даже в незначительных проблемах. Довольно часто неспособность решать каждодневные вопросы и задачи связана с развитием сильной эмоциональной восприимчивости.

* Низкий и ниже среднего уровень стрессоустойчивости можем наблюдать у педагогов городских школ около 7%, в то время как у педагогов сельских школ низкий уровень стрессоустойчивости отсутствует;

* Около 11% учителей, стаж которых менее 10 лет имеют высокий и выше среднего ниже среднего и низкий уровень стрессоустойчивости;

* Педагоги старших классов имеют количество учителей, у которых уровень стрессоустойчивости ниже среднего и низкий, таких составило около 10%.

Данные по результатам статистических различий (Критерий Фишера) представлены в табл. 13

Таблица 13

Результаты математической статистики у педагогов

	Высокий уровень	Средний уровень
Педагоги городской\сельской школы	2.355**	2.348**
Стаж до 10 лет\более 10 лет	5.947**	5.954**
Начальные\старшие классы	1.23	1.23

*-различия достоверны при 1,64 ($p \leq 0,05$);

** -различия достоверны при 2,31 ($p \leq 0,01$)

Таким образом, учителя, работающие в сельских школах более стрессоустойчивы, чем педагоги городских школ психически устойчивые, чем педагоги со стажем более 10 лет (высокий уровень НПУ - ф эпм.=2,355 $p \geq 0,01$; средний уровень НПУ - ф эпм.=2,348 $p \geq 0,01$).

Так же учителя, чей стаж составляет более 10 лет, менее подвержены стрессу, чем учителя с меньшим стажем (высокий уровень НПУ - ф эпм.=5,947 $p \geq 0,01$; средний уровень НПУ - ф эпм.=5,954 $p \geq 0,01$).

4.Далее в нашем исследовании мы использовали методику «Выход из трудных жизненных ситуаций», полученные данные представлены в табл.14

Таблица 14

Результаты диагностики методики «Выход из трудных жизненных ситуаций» (%)

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Преподаватели всех категорий	28	39	33
Педагоги городской школы	17	43	40
Педагоги сельских школ	40	33	27
Стаж до 10 лет	28	44	28
Стаж более 10 лет	28	36	36
Начальные классы	48	52	-
Старшие классы	18	31	51

Рассмотрим результаты теста, проведенного с испытуемыми. По результаты данной методики, мы понимаем, насколько легко реагируют люди в трудных жизненных ситуациях: они мириться с проблемами, неприятностями, приспосабливаться к ним, уходить в себя и предпочитать «не видеть» проблемы или проклинать свою судьбу, эмоционально истощены и на самом деле решение любых проблем. Анкета позволяет определить метод решения жизненных проблем, который является доминирующим у данного человека.

Обозначим группу педагогов набравших от 7 до 15 , как группа с высоким уровнем выхода из трудных жизненных ситуаций (в дальнейшем будем обозначать как «ТЖС»).

Группа педагогов, набравшая количество баллов с 16 по 26, будет обозначаться как средний уровень выхода из ТЖС.

Сумма баллов находящаяся в диапазоне от 27 до 36, то это свидетельство низкого уровня выхода из ТЖС.

В нашем исследовании результаты таковы:

Группа учителей в общем количестве высокий уровень выявлен у 28% учителей, что означает принятие всех неприятностей, правильная оценка

произошедшего и поддержание эмоционального баланса. У 39% респондентов выявлен средний уровень того, как они справляются с ТЖС, а именно человек не всегда способен достойно выдержать удары судьбы. Часто он ломается, проклинает ее, то есть расстраивается, когда возникают проблемы, и расстраивает других. И у 33% учителей выявлен низкий уровень того, как они справляются с ситуациями. Это дает основание сделать вывод, что человек обычно не может испытывать неприятности и обычно реагирует на них психологически неадекватно.

Группа учителей из городской школы набрала в среднем 18-22 балла, это означает, что они не всегда выдерживают удары судьбы. Они могут сломаться, расстроиться, когда возникнут проблемы, и расстроить других. Группа учителей сельской местности получила в среднем 10 баллов, что указывает на более конструктивный доминирующий стиль выхода из трудных жизненных ситуаций.

Так же можно отметить, что учителя, чей опыт достигает не более 10 лет, легче находят выход и ТЖС, таких составило 72%. В то время как педагог со стажем более 10 лет составило 64%. Низкий уровень у педагогов первой группы замечен у 28% респондентов, в то время как в группе учителей со стажем таких оказалось 36%.

Если брать в сравнении учителей начальных и старших классов, первые наиболее «закаленнее» по отношению к ситуациям сложного характера. В группе учителей начальных классов с высоким уровнем составило почти 50%, в то время как в группе учителей старших классов всего лишь 18% учителей имеют высокий уровень умения выйти из ТСЖ.

Особенности представлений участников общения о причинах, которые мешают общению.

Предыдущие исследования подготовили суждения о том, что именно участники общения сами видят в качестве барьеров для общения, и что нужно сделать, чтобы облегчить общение и взаимодействие. Ответы на этот вопрос очень важны. Наличие идей о том, что может затруднить общение,

означало, что участники сообщества знали о возможности регулировать процессы общения и взаимодействия.

Предполагалось, что применение принципа «поляризации» даст возможность выделить контрастные характеристики этого явления и определить наборы характеристик, содержащие информацию о компонентах механизмов, связанных с барьерами. Зоны понимания одного и того же явления с разных позиций должны быть выделены.

Анализ материала показал, что существуют различные виды зрительных барьеров. Учителя, с которыми легко связаться, видят препятствия в недостаточном внимании, уделяемом индивидуальности со стороны окружающих коллег и учеников.

Педагоги среднего звена видят возможность улучшения отношений в большей терпимости к недостаткам каждого учащегося. Очевидно, что это переходный этап к активному поиску всего, что помогает устранить препятствия в общении.

Взгляды на труднодоступных учителей сводились к предположениям: «убери пренебрежение», «научись понимать людей», «будь мягче», «подходи ко всем», «меньше горечи», «позволь им уйти» вернемся из клише», «хочу понять человека», «не быть человеком настроения». Эти специфические пожелания отражают тенденцию ожидать индивидуального внимания к каждому ученику. В то же время, это также своеобразное стремление к большей открытости к потребностям студентов.

Анализ показал следующее: а) тот факт, что испытуемые приняли инструкцию по выявлению препятствий, означает, что они видят возможность работать в этом направлении и видят возможность регулирования поведения как своих, так и своих партнеров; б) в общении важен поиск индивидуальности. Отсутствие внимания к индивидуальным проявлениям каждого исключает тенденцию к сближению. Материалы еще раз подтвердили, что необоснованные ожидания приводят к рефлексивному

принятию аналогичной позиции - позиции невнимательности. И это еще одна основа для барьера.

Данные по результатам статистических различий (Критерий Фишера) представлены в табл.15.

Таблица 15

Результаты математической статистики

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Педагоги городской\сельской школы	3.67**	1.457	1.952*
Стаж до 10 лет\более 10 лет	0	1.16	1.216
Начальные\старшие классы	4.632**	3.041**	-

*-различия достоверны при 1,64 ($p \leq 0,05$);

** -различия достоверны при 2,31 ($p \leq 0,01$)

Таким образом, было выявлено различия по показателю высокого уровня «выход из трудных жизненных ситуаций» у педагогов городских и сельских школ, а так же учителей старших и начальных классов (высокий уровень НПУ - ф эпм.=3,67 $p \geq 0,01$; низкий уровень НПУ - ф эпм.=4,632 $p \geq 0,01$).

Различия по показателю среднего уровня «выход из трудных жизненных ситуаций» у учителей старших и начальных классов (средний уровень НПУ - ф эпм.=3,041 $p \geq 0,01$).

Различия по показателю низкого уровня «выход из трудных жизненных ситуаций» у педагогов городских и сельских школ (низкий уровень НПУ - ф эпм.=1,952 $p \geq 0,05$).

5.Далее мы исследовали такую область как психологические защиты педагогов с помощью опросника «Индекс жизненного стиля» (ИЖС) Плутчика-Келлермана-Конте и ниже мы получили следующие результаты.

Мы выделили наиболее используемые механизмы психологической защиты и представили их в табл.16.

Таблица 16

Результаты диагностики наиболее используемых механизмов психологической защиты (% и баллах)

Механизм психологической защиты	Количество испытуемых, использующих МПЗ(баллы)	Количество испытуемых, использующих МПЗ (%)
Вытеснение	7	12
Регрессия	14	23
Замещение	15	25
Отрицание	6	10
Проекция	16	27
Компенсация	16	27
Гиперкомпенсация	8	13
Рационализация	19	32

По результатам методики можно сказать, что в педагогической деятельности, нет какого-то одного доминирующего механизма психологической защиты, тем не менее, мы выделили основные, чаще проявляющиеся это: регрессия, замещение, проекция, компенсация, рационализация.

В табл. 15 представлено, что педагоги активно используют в качестве психологической защиты регрессивные механизмы – 23%. Это означает, что данным механизмом защиты педагоги снимают напряжение и тревогу, с помощью перехода на другой уровень развития, такой как детское, либо инфантильное поведение, а в более тяжелых ситуациях это проявление плаксивости. Так же «регрессия» проявляется в большом количестве сна, тем самым педагог пытается уйти от реальности и замыкается в своем состоянии.

Следующим защитным механизмом применяемый педагогами является «замещение», он отразился у 25% испытуемых, так же его называют «смещением». Данный механизм подразумевает под собой разрядка таких эмоций как агрессия, враждебность, озлобленность, которую педагоги подавили в той или иной ситуации, на объекте, который представляет наименьшую опасность в реальной жизни, чем тот, кто вызвал те самые негативные эмоции и ощущения.

Когда педагог испытывает чувства враждебности, по отношению к тому, кто действительно приносит отрицательные эмоции и вступает с ним чаще всего в конфликтные ситуации, переносит свою ненависть на человека, который является наименьшим раздражителем, но более безопасный и менее конфликтный. Данный способ разрядки только на время доставляет эмоциональное спокойствие, но не искореняет основную возникшую проблему между этими людьми, тем самым такие ситуации происходят вновь и вновь.

Самый интересный факт применения данного механизма психологической защиты в педагогической деятельности заключается в том, что педагог использует «замещение» не в рабочем пространстве, а чаще всего дома, в семейных отношениях.

Каждая негативная ситуация у педагога возникшая будь то с учениками или с коллегами по работе, будет переноситься на супруга, либо детей.

Далее мы выявили, что наиболее доминирующим механизмом психологической защиты так же является «проекция», отразилась у 27% испытуемых. Механизм «проекции» заключается в том, что неосознаваемые людьми личные мысли и чувства переходят на других людей. Таким примером может стать случай, когда состояние злости приписывается людям, для того чтобы не признавать личную недоброжелательность, проявляющаяся для своей защиты. Очень редко бывает противоположная ситуация, когда человек приписывает другим позитивно-одобряемые

действия, чувства и мысли, которые могут поднять человека в глазах других людей.

Данным примером может послужить, когда учитель не проявивший свои способности в профессиональной деятельности, выделяет самого способного и талантливого ученика в этой области, возвышая тем самым не только его, но и себя.

Следующим механизмом психологической защиты, проявляющийся у 27% учителей является «компенсация», который наблюдается в виду особенностей профессии. Можно предположить, что педагоги применяют данный механизм для соответствия мнения окружающих о них и социальной роли, так как учитель является в глазах учеников идеальным примером, и он старается перекрыть свои реальные недостатки, будь то они реальные или нет, другими качествами достойные его.

Зачастую со стороны людей бывает так, что они присваивают себе чужие достоинства, ценности, поведенческие привычки, при этом данные установки накладываются без всякого фильтра, тем самым не приживаясь тому, кто их себе присвоил.

Так же по анализу самых частых применяемых механизмов психологической защиты, мы выделили «рационализацию», которую так же называют «интеллектуализацией», таких педагогов составило 32%. Данный механизм преобладает у личностей, которые логически мыслят, а так же находит объяснения своим поступкам, действиям, мыслям, чувствам.

В целом можно сказать, что все механизмы психологической защиты свидетельствуют о личных проблемах, внутренних конфликтах, что приводит к формированию синдрому «эмоциональное выгорание».

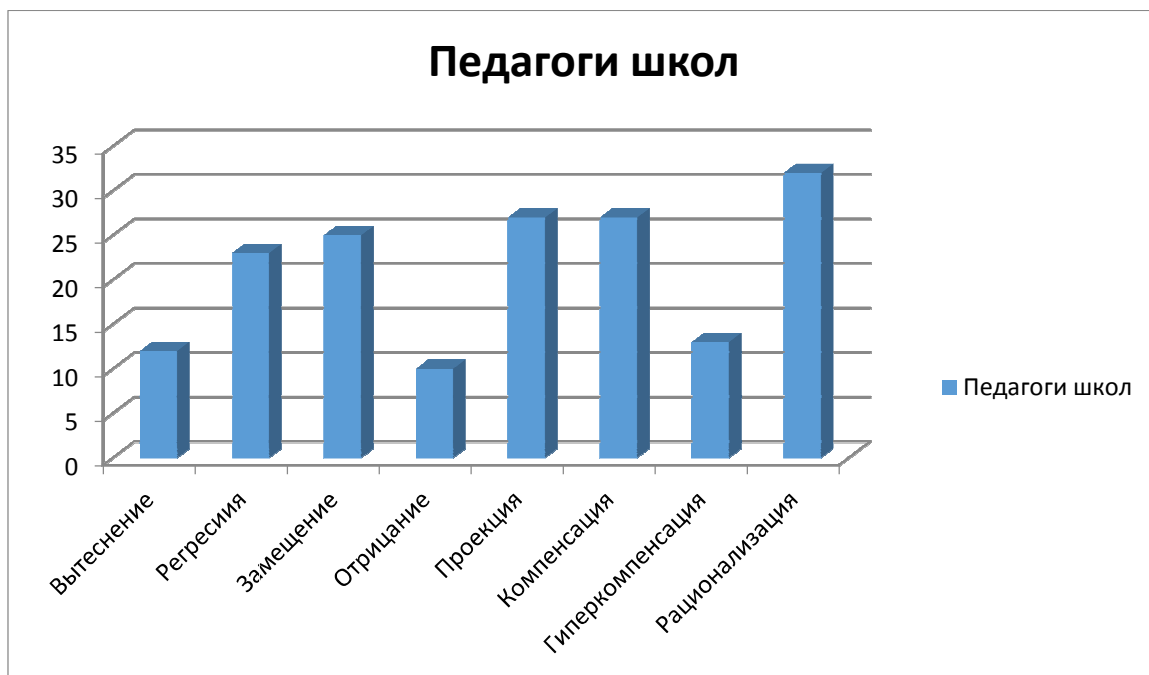
Таким образом, по данным нашего исследования, мы не отметили ведущего механизма психологической защиты в педагогической деятельности. Однако мы выяснили, что каждый из них, так или иначе, используется педагогами, но наиболее используемыми, по данным нашего

исследования, являются регрессия, замещение, проекция, компенсация, рационализация.

Процентное соотношение наиболее используемых механизмов психологической защиты в педагогической деятельности представлено в рисунке 1

Рис.1

Наиболее используемые механизмы психологической защиты (%)



Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы между группами учителей городских и сельских школ, полученные данные представлены в табл.17

Таблица 17

Результаты диагностики «Индекс жизненного стиля» (%)

Механизм психологической защиты	Учителя городских школ	Учителя сельских школ	Стаж до 10 лет	Стаж после 10 лет	Учителя начальных классов	Учителя старших классов
Вытеснение	10	13	5	14	9	13
Регрессия	30	17	33	19	38	15
Замещение	17	33	16	28	33	20
Отрицание	10	10	11	9	5	13
Проекция	27	27	16	30	28	25
Компенсация	30	23	28	26	19	30
Гиперкомпенсация	20	7	5	16	9	15
Рационализация	33	30	44	26	39	31

Наиболее типичными механизмами психологической защиты, как у городских педагогов, так и у сельских педагогов, являются проекция(27%) и рационализация (31%). Это объясняется тем, что проецируя, педагоги в своих неудачах обвиняют других и, как правило, именно в том, чего они боятся в самом себе.

На втором месте используется механизм защиты – Отрицание, данный механизм проявился в обеих группах у одинакового количества педагогов 10%. Так же механизм «вытеснение» наблюдается у равного количества педагогов и составляет 11,5%. Это наиболее примитивный механизм защиты, в результате индивид получает возможность отрицать тот факт, что его поведение отходит от социальной нормы. Механизм «вытеснение», по мнению большинства исследователей, лежит в основе действия других защитных механизмов личности.

Ни сколько не удивительно, что этот механизм присутствует у городских педагогов и сельских педагогов.

Так же сельским педагогам свойственно – замещение (33%), а городским 17%. Неудовлетворенность потребности в близком и уважительном общении с коллегами приводит к различным отклонениям поведения.

Доказывать, защищаться даже тогда, когда нет ни нападения, ни осуждения. Неприятности вымещаются чаще на тех, кто не может дать сдачи.

В то время, как у городских педагогов выражен механизм защиты – регрессия (30%), а у учителей сельских школ количество педагогов составило 17%. Для педагогов данной группы она может означать попытку сдерживания чувств неуверенности в себе и страха неудачи, связанных с проявлением инициативы.

Компенсация как механизм защиты более равномерно сформирован у городских педагогов (30%), так и сельских педагогов (23%). Для групп учителей это поведение обусловлено установкой на серьезную работу над собой, нахождение и исправление собственных недостатков, преодоление трудностей.

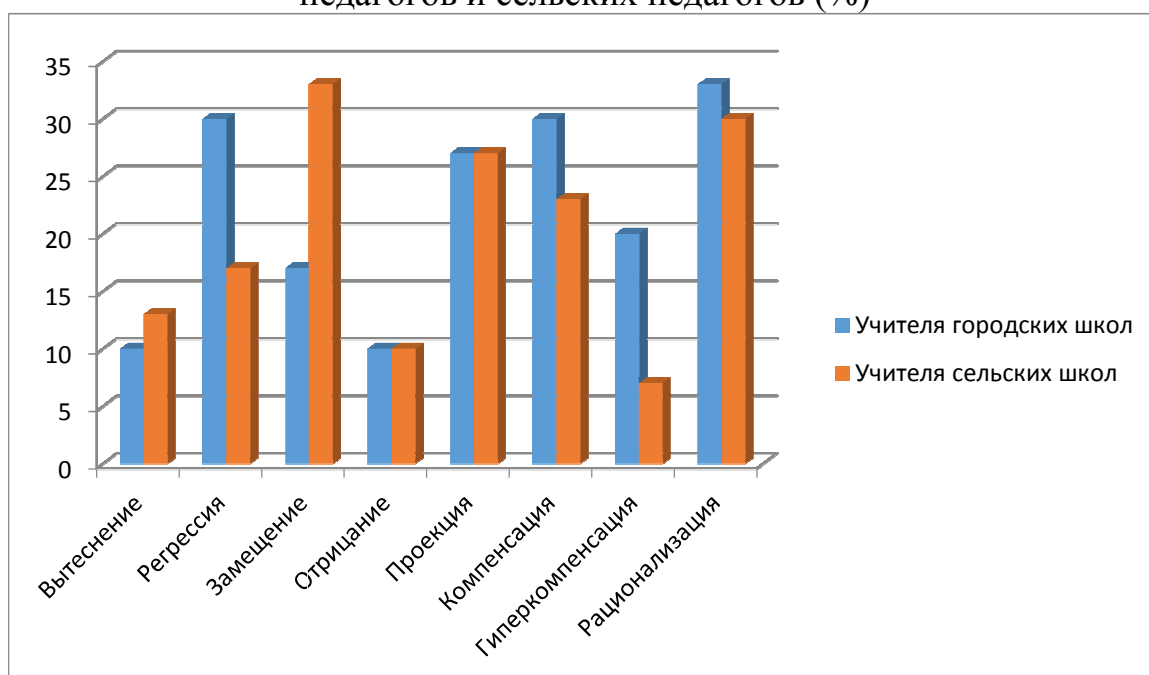
Механизм защиты реактивное образование можно наблюдать с большей частотой в группе учителей городских школ - 20%, в то время как в группе учителей сельских школ – 7%.

Проявление такого механизма можно связать с закрытостью проживания вне близкого окружения, нахождением в одном и том же коллективе, не имением своего личного пространства.

На рисунке 2 представлены уровни психологических защит у городских педагогов и сельских педагогов.

Рис.2

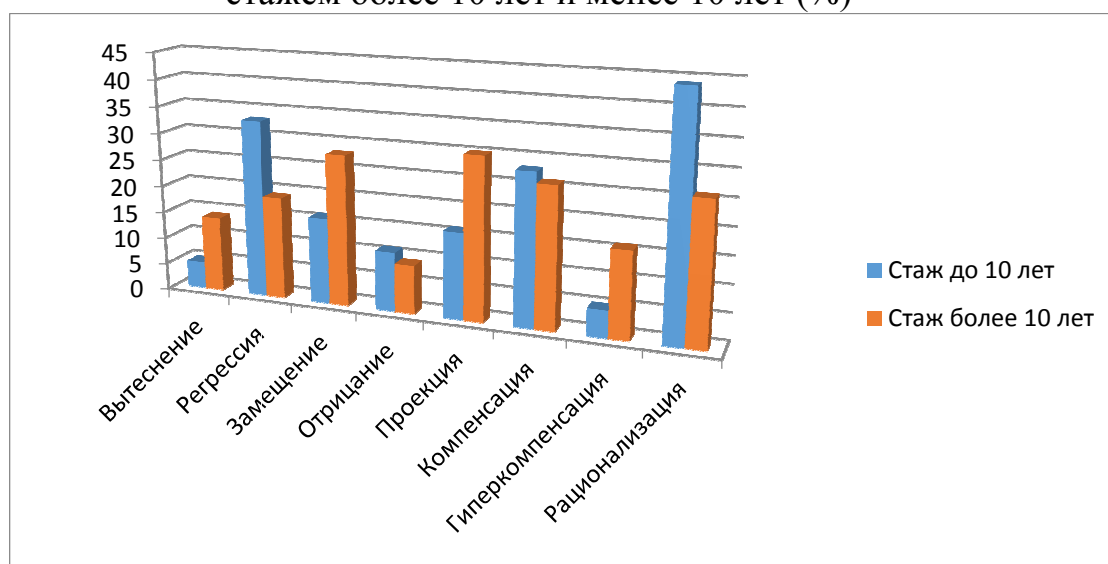
Выраженность механизмов психологической защиты у городских педагогов и сельских педагогов (%)



Проанализируем вторую группу по стажу педагогов, полученные данные представлены в табл. 17 и на рисунке 3.

Рис.3

Выраженность механизмов психологической защиты у педагогов со стажем более 10 лет и менее 10 лет (%)



Анализ результатов, представленный в таблице и на рисунке, позволяет утверждать, что у 44% выборки, чей стаж составляет менее 10 лет выявлено

механизм интеллектуализации, которое проявляется в основном в чрезмерно «умственном» способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Иными словами, личность пресекает переживания, вызванные неприятной или субъективно неприемлемой ситуацией при помощи логических установок и манипуляций даже при наличии убедительных доказательств в пользу противоположного. В то время как у педагогов, чей стаж превышает 10 лет составило 26%.

Педагоги с механизмом регрессия в группе педагогов со стажем менее 10 лет составило 33%, а в группе педагогов со стажем более 10 лет 19%, что характеризуется как импульсивность и слабость эмоционально-волевого контроля, свойственная психопатическим личностям.

У педагогов выражена такая психологическая защита как компенсация, у педагогов с меньшим стажем – 28%, с большим стажем – 26%. Она проявляется в попытках найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка, дефекта нестерпимого чувства другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. Часто это происходит при необходимости избежать конфликта с этой личностью и повышения чувства самодостаточности.

У 30% испытуемых с наибольшим стажем выявлена проекция, в которой лежит процесс, посредством которого неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализуются вовне, приписывается другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально мало одобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, например, агрессивность нередко приписывается окружающим, чтобы оправдать свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях. Хорошо известны примеры ханжества, когда человек постоянно приписывает другим собственные аморальные стремления.

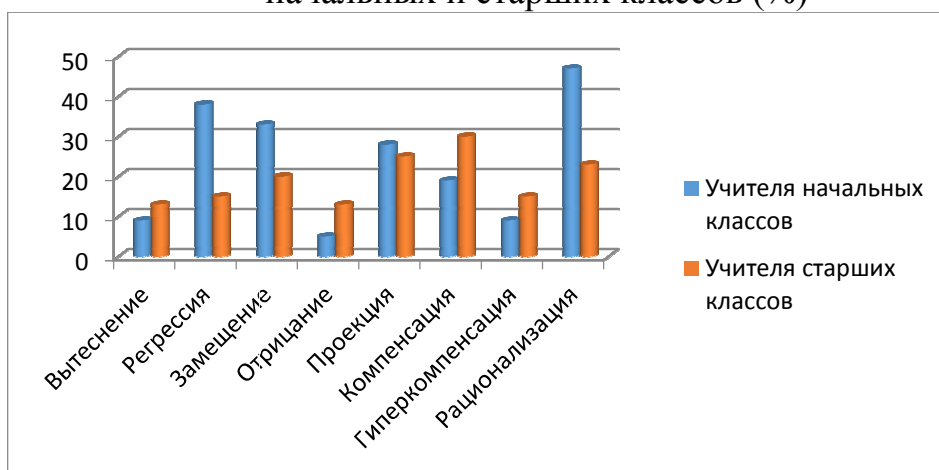
Так же можно выделить преобладающий механизм «замещение» у группы педагогов с большим стажем – 28%, а педагогов со стажем менее 10 лет - 16%, что свидетельствует об открытом проявлении ненависти к человеку, который может вызвать нежелательный конфликт с ним, переносится на другого, более доступного и неопасного.

Лишь 14% опрошенных свойственно «вытеснение» в группе педагогов с большим стажем, и 5% - педагоги со стажем менее 10 лет. В этом случае механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, становятся бессознательными, а так же психотравмирующие обстоятельства или нежелательная информация действительно вытесняются из сознания человека, хотя внешне это может выглядеть как активное противодействие воспоминаниям и самоанализу. Данные представлены в табл.17 и рисунке 3

Анализируя третью группу по классам (начальные/старшие) было получено следующее распределение психических защитных механизмов представленное в табл.17 и рисунке 4.

Рис.4

Выраженность механизмов психологической защиты у учителей начальных и старших классов (%)



Наиболее типичными механизмами психологической защиты, как у педагогов начальных и старших классов, являются проекция(26,5%) и рационализация (35%). Это объясняется тем, что проецируя, педагоги в своих

неудачах обвиняют других и, как правило, именно в том, чего они боятся в самом себе.

Так же наиболее часто используется механизм защиты у педагогов начальных классов – «отрицание (38%) и регрессия (33%)». Для педагогов данной группы она может означать попытку сдерживания чувств неуверенности в себе и страха неудачи, связанных с проявлением инициативы. Отрицание же наиболее примитивный механизм защиты, в результате индивид получает возможность отрицать тот факт, что его поведение отходит от социальной нормы.

Для группы учителей из старших классов характерны механизмы «компенсация» (30%). Для групп учителей это поведение обусловлено установкой на серьезную работу над собой, нахождение и исправление собственных недостатков, преодоление трудностей.

Для групп учителей обеих групп характерен механизм «проекция» 26,5% учителей. В которой лежит процесс, посредством которого неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализируются вовне, приписывается другим людям и таким образом становятся как бы вторичными.

Далее провели математико-статистический анализ для выявления различий по механизмам:

1. Вытеснение
2. Регрессия
3. Замещение
4. Отрицание
5. Проекция
6. Компенсация
7. Гиперкомпенсация
8. Рационализация

Для этого мы использовали критерий Фишера, который оценивает достоверность различий между процентными долями выборок.

Данные по результатам статистических различий (Критерий Фишера) представлены в табл.18

Таблица 18

Результаты математической статистики по методике «Индекс
жизненного стиля»

	Учителя городских школ	Учителя сельских школ	Стаж до 10 лет	Стаж после 10 лет	Учителя начальных классов	Учителя старших классов
Механизм психологической защиты	Достоверность различий		Достоверность различий		Достоверность различий	
Вытеснение	0.665		2.234*		0.912	
Регрессия	2.185*		2.277*		3.769**	
Замещение	2.645**		2.065*		2.1*	
Отрицание	0		0.474		2.029*	
Проекция	0		2.376**		0.481	
Компенсация	1.124		0.318		1.817*	
Гиперкомпенсация	2.765**		2.63**		1.315	
Рационализация	0.46		2.694**		1.188	

*-различия достоверны при 1,64 ($p \leq 0,05$);

** -различия достоверны при 2,31 ($p \leq 0,01$)

Таким образом, было выявлено различия по механизму «вытеснение» между группами учителей различающихся по стажу, характеризующиеся более выраженным механизмом у педагогов со стажем (φ эпм.=2,234 $p \geq 0,05$).

Различия по механизму «регрессия» между группами учителей старших и начальных классов (φ эпм.=3,769 $p \geq 0,01$).

Различия по механизму «замещение» между группами учителей городских и сельских школ (φ эпм.=2,645 $p \geq 0,01$).

Различия по механизму «отрицание» показаны между группами учителей старших и начальных классов (ϕ эпм.=2,029 $p \geq 0,01$).

Различия по механизму «проекция» между группами учителей различающихся по стажу (ϕ эпм.=2,376 $p \geq 0,01$).

Различия по механизму «компенсация» между группами учителей старших и начальных классов (ϕ эпм.=1,817 $p \geq 0,05$).

Различия по механизму «гиперкомпенсация» между группами учителей городских и сельских школ (ϕ эпм.=2,765 $p \geq 0,01$).

Различия по механизму «рационализация» между группами учителей различающихся по стажу (ϕ эпм.=2,694 $p \geq 0,02$).

Вывод по II главе

По результатам проведенных методик можно сделать следующие выводы, что у большинства педагогов не выявлено синдрома эмоционального выгорания, лишь 32% педагога имеют стадию формирования данного симптома, и лишь 7% учителей имеют данный синдром.

По нейро-психологической устойчивости большая часть педагогов имеет удовлетворительный уровень в связи с частым появлением сложных и экстренных ситуаций, но как показывают результаты у педагогов достаточно высокий уровень стрессоустойчивости. И можно сказать, что педагоги стараются чувствовать себя в различных ситуациях уверенно, несмотря на сложность происходящих событий. И то, что педагоги довольно не плохо выходят из трудных жизненных ситуаций, показывает нам проведенное исследование соответствующей анкетой. А главными доминирующими механизмами психологической защиты являются: регрессия, замещение, проекция, компенсация и рационализация. В целом можно сказать, что все механизмы психологической защиты свидетельствуют о личных проблемах,

внутренних конфликтах, что приводит к формированию синдрома «эмоциональное выгорание».

Разделив педагогов на подгруппы мы получили следующие результаты:

*Педагоги городских школ более склонны к синдрому «эмоциональное выгорание», так как большая часть педагогов по все трем фазам «тревожное напряжение, истощение, резистенция» имеет уже сложившийся либо доминирующий симптом. В то время как педагогов сельских школ выделенный симптом по фазе «истощение» выделен у 1% испытуемых, по другим фазам явных доминирующих симптомов не наблюдается. Различия подтвердились математически-статистическим анализом по всем трем фазам. Различия выявились в высоком уровне стрессоустойчивости педагогов сельских школ, на фоне того, что они с легкостью выходят из трудных жизненных ситуаций, в отличие от учителей городских школ, у последних можно наблюдать большее число педагогов с низкой стрессоустойчивостью и тех, кто не умеет легко справляться со сложными жизненными ситуациями. Различия нашлись и в механизмах психологических защит, для учителей городских школ характерны «гиперкомпенсация, регрессия», а для учителей сельских школ это – замещение. Хотя для обеих групп доминирующе и характерно «рационализация», так как данный механизм является самым зрелым из всех выше представленных, благодаря которому, учителя могут логически и адекватно оценивать ситуацию.

Математическим анализом различия в показателе НПУ не подтвердилось, зато по стрессоустойчивости незначительные различия подтвердились. По методике «Выход из трудных жизненных ситуаций» различия подтвердились по высокому и низкому уровню. А различия в механизмах психологических защит отразилось в «замещение» и «гиперкомпенсация».

*Если говорить о стаже, то у педагогов, чей стаж более 10 лет доминирующим и сформированными являются симптомы фаз «истощения и резистенция», в то время как у педагогов со более меньшим стажем выделена

доминирующая фаза «тревожное напряжение», связанное с тем что молодые педагоги только входят в новую профессию и у них идет адаптационный период, в отличие от учителей со стажем, которые переживают такой период, как «скучение», они находятся в поиске новых эмоций и идей, поэтому у них может наблюдаться такие симптомы, как «личная отрешенность, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит». Различия подтвердились математическостатистическим анализом по всем трем фазам между педагогами двух групп. Можно сказать, что молодые педагоги хоть и имеют высокий уровень нейропсихологической устойчивости, по сравнению с педагогами, чей стаж больше 10 лет, но по уровню стрессоустойчивости уступают последним, хотя в обеих группах наблюдается тенденция хорошо справляться с жизненными трудностями, хотя и бывают ситуации, которые могут принести трудности нашим испытуемым. Так же у двух групп наблюдается общие доминирующие психологические механизмы такие как, рационализация, которая характерна больше педагогом со стажем менее 10 лет, и компенсация. Но так же в группе молодых учителей можно отметить и механизм психологической защиты «регрессию», которая означает, что данные испытуемые сдерживают свои эмоции в попытках скрыть неуверенность в себе, страхи и неудачи.

Математическим анализом различия в показателе НПУ подтвердилось по удовлетворительному уровню, а по уровню стрессоустойчивости значительные различия подтвердились по высокому и среднему уровням. По методике «Выход из трудных жизненных ситуаций» различия не подтвердились. А значительные различия в механизмах психологических защит отразилось в «проекция», «гиперкомпенсация» и «рационализация».

*Сравнивая группы учителей преподающих в начальных и старших классах, о вторых можно сказать, что для них характерно доминирование всех трех фаз, в отличие от первых. Данные результаты показывают, что учителям в начальных классах приходится испытывать наименьший

дискомфорт и сдерживание своих эмоций и чувств по отношению к учебному пространству, в котором они находятся. Различия подтвердились математически-статистическим анализом по всем трем фазам между педагогами двух групп. У педагогов работающих в начальных классах можно наблюдать достаточно высокую стрессо- и нейро-психологическую устойчивость, на фоне этого им гораздо легче справляться с трудными жизненными ситуациями, применяя преобладающий механизм психологической защиты такой как, рационализация. Хотя можно наблюдать и такой механизм защиты, как регрессия. В отличие от группы педагогов, обучающихся в старших классах, для которых характерно «компенсация, проекция». Так же по результатам выявлен более низкий уровень стрессоустойчивости, следовательно данной группе педагогов тяжелее справляться с трудностями, встречающимися в жизни.

Математическим анализом различия в показателе НПУ подтвердились по удовлетворительному уровню, зато по стрессоустойчивости различия не подтвердились. По методике «Выход из трудных жизненных ситуаций» значительные различия подтвердились по высокому и среднему уровню. А различия в механизмах психологических защит отразилось в «регрессии».

Заключение

Представленная работа посвящена проблеме эмоционального выгорания учителя. В нем мы изучали и исследовали феномен синдрома выгорания, а также факторы, влияющие на становление и развитие этого явления. Мы попытались обосновать причины формирования синдрома, рассмотрели динамику его развития в зависимости от стажа работы. В работе раскрыты личностные качества учителей, а также организационные особенности, влияющие на становление и развитие этого явления.

Для достижения этой цели была проведена следующая работа:

1. Изучена литература по этому вопросу;
2. Проведено психологическое исследование;
3. Провели анализ исследование с помощью математической статистики.

По результатам проведенных методик можно сделать следующие выводы, что у большинства педагогов не выявлено синдрома эмоционального выгорания, лишь 32% педагога имеют стадию формирования данного симптома, и лишь 7% учителей имеют данный синдром. Наши гипотезы выдвигаемые вначале подтвердились.

1. Формирование ЭВ связано с деформациями личностной сферы, причинами которой являются как профессиональная деятельность, окружающие люди, так и монотонность деятельности, напряженные и конфликтные ситуации.

2. Социально-демографический фактор определяет психологические особенности структуры феномена ЭВ в профессиональной деятельности и стрессоустойчивости учителей сельских и городских школ. Можно сказать, что городских учителей, проявление эмоционального выгорания встречается чаще, что подтвердилось математической статистикой.

3. Педагогический стаж в образовательном учреждении определяет специфику ЭВ и стрессоустойчивости педагогов. Можно сделать вывод, что

у педагогов с меньшим стажем наблюдается выраженная тревожность и меньшая закалка к стрессовым ситуациям, в то время как педагоги с большим стажем более приспособленные к таким ситуациям, хотя выражается апатичное отношение к рабочему процессу, вызванное монотонностью действий в профессиональной деятельности.

4. Учителя, работающие в начальной и основной школе, различаются по показателям ЭВ и стрессоустойчивости. Данные мы подтвердили методиками, которые показали, что учителя начальных классов менее подвержены такому симптому как «эмоциональное выгорание», на фоне высокой стрессоустойчивости. В то время как учителя старшей школы более подвержены эмоциональному выгоранию при низком уровне стрессоустойчивости, данные подтверждены математической статистикой.

Профессиональное выгорание педагогов – это комплексная проблема и требует системного подхода, которая решается путем объединения возможных усилий через органы власти, непосредственного работодателя, профессионального союза и самого педагога. Заметно реже в группу профессионального выгорания попадают люди, увлеченные своей работой, и только с таким, здравым подходом, учитель сможет воспитать успешного ученика.

Список используемой литературы:

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учебное пособие для студентов вузов. Екатеринбург: Деловая книга, 2002. - 704 с.
2. Алмаев Н.А., Малкова Г.Ю. Оценка психометрических свойств методики «Индекс жизненного стиля» Плутчика-Келлермана // Вопросы психологии. 2006. № 4. с. 95-105.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания.-Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. - 339 с.
4. Ануфриев А.Ф. Психологический диагноз. М.: Ось-89, 2006.-192с.
5. Базылевич, Т. Ф. Дифференциальная психология. Учебник / Т.Ф. Базылевич. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 224 с.
6. Батаршев А.В. Диагностика темперамента и характера. СПб. и др.: Питер, 2006.-336с.
7. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы. -М.: изд. ИП РАН, 2006. - 623с.
8. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания в профессиональном общении»: СПб.: 1999. 99-105 с.
9. Бойко В.В. Энергия эмоций. 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.: Питер, 2004.-474 с.
10. Большая психологическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007. - 544 с.
11. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. 2005. № 2. -с. 96-104.
12. Вилюнас В. Психология эмоций. СПб.: Питер, 2008. - 496 с.
13. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. - 336 с.
14. Garden, Anna-Maria. Burnout: The Effect of Jungian type. Working Paper. Alfred P. Sloan School of Management. 1984. -164с.

- 15.Гринбергер Д., Падески К. Управление настроением: методы и упражнения. СПб.: Питер, 2008. - 224 с.
- 16.Китаев-Смык Л.А. Стресс и психологическая экология // Природа, 1989, 7, 98-105с.
- 17.Кондратьев С.В. Типические особенности педагогического взаимодействия // Вопросы психологии. 2004. № 4. с. 130-137.
- 18.Коновальчук А.Н. Влияние социально-демографических характеристик жизнедеятельности на развитие синдрома «эмоционального выгорания» учителей // Приволжский научный журнал. 2008. №3. с. 132-138
- 19.Корнилова Т.В., Смирнов С.Д. Методологические основы психологии. СПб.: Питер, 2008. - 320 с.
- 20.Коротаев А.А., Тамбовцева Т.С. Исследование индивидуального стиля педагогического общения // Вопросы психологии. 2005. № 2. -96-103 с.
- 21.Либин А.В. Дифференциальная психология: На пересечении европейских, российских и американских традиций: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 3-е изд., испр. - М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2004. - 527 с.
- 22.Липский И. А. Социальная педагогика. Методологический анализ.: М.: ТЦ СФЕРА, 2004. 320 с.
- 23.Лэнгле А. Экзистенциально-аналитическая теория личности.- М.. 2008.- 159 с
- 24.Маркова А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1993. — 192 с.
- 25.Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. — Статья, 1978. - Интернет. [http: //psy.piter.com](http://psy.piter.com).
- 26.Миронов П.И., Каширина Е.А., Крыкля А.С., Берестов А.Л. Проблема «эмоционального выгорания» среднего медицинского персонала отделений реанимации и интенсивной терапии. 2009 - 142с.

27. Меновщиков В.Ю. Психологическое консультирование. Работа с кризисными и проблемными ситуациями / В.Ю. Menovschikov. - М.: РГГУ, 2011. - 192 с.
28. Мерлин В.С. Психология индивидуальности: Избранные психологические труды / В.С. Мерлин; Под ред. Е.А. Климова. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2005. - 544 с.
29. Новейший психологический словарь / В.Б. Шапарь, В.Е. Россоха, О.В. Шапарь; под общ. ред. В.Б. Шапаря. Ростов н/Д.: Феникс, 2005. - 808 с.
30. Ожогова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: Автореферат дис. . канд. психол. наук: 19.00.07. Саратов, 2008.-25с.
31. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. — М., 2005. — 330 с. 3.
32. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 1. С. 90-101.
33. Pines A. Career burnout: causes and cures / A. Pines, E. Aronson. — New York: Free Press, 1988.
34. Психология личности» Сост. Н.В.Киршева, Н.В.Рябчикова. - М., Геликон, 1995 - 220 с.
35. Пэйн Р., Купер К. Эмоции и работа. Теории, исследования и методы применения / Пер. с англ. -Х.: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2008. 544 с.
36. Райх В. Характероанализ: Техника и основные положения для обучающихся и практикующих аналитиков. М.: ТЕРРА-Книжный клуб; Республика, 1999. - 464 с.
37. Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А.Баранов. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. - 479 с.

- 38.Романова Е.С., Горохова М.Ю. Личность и эмоциональное выгорание // Вестник практической психологии. 2004. №1. с. 18 -23.
- 39.Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания. 2005. - № 43.
- 40.Салогуб А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых // Молодой ученый. — 2014. — №5. — С. 459-461.
- 41.Скугаревская М.М. Диагностика, профилактика и терапия синдрома эмоционального выгорания.—Минск, БГМУ, 2003.-128с.
- 42.Танеева Э.Р. Синдром выгорания на фоне проявлений акцентуаций черт характера школьного учителя: Электронный ресурс.: Дис. . канд. психол. наук: 19.00.07. Казань: РГБ, 2006. – 19 с
- 43.Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. 2004. № 6. с. 72-83.
- 44.Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6. с. 57-64.
- 45.Франкл В. Человек в поисках смысла/под общей ред Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева.- М.. Прогресс.- 1990 - 368 с.

Результаты методики диагностики уровня эмоционального выгорания
(В.В.Бойко)

Испытуемые	Напряжение	ППО	НС	ЗВК	ТД	Резистенция	НИР	ЭОД	СЭЭ	РПО	Истощение	ЭД	ЭО	ЛО	СВН
1	25	9	6	4	6	31	4	3	6	6	28	2	1	3	6
2	33	5	1	4	8	27	4	6	1	8	30	1	5	6	8
3	28	2	3	6	4	28	6	4	3	4	32	3	2	4	4
4	28	9	6	1	7	26	1	2	6	4	31	6	1	4	7
5	29	1	8	3	5	30	3	5	8	6	27	4	3	7	5
6	20	4	4	6	3	33	6	7	4	1	30	2	6	5	2
7	23	9	7	4	6	35	8	3	7	3	33	5	4	2	1
8	24	3	5	4	4	31	4	4	5	6	35	7	4	1	3
9	30	7	2	6	2	24	7	4	3	8	31	3	7	3	6
10	31	4	1	1	5	27	5	6	6	6	24	4	5	6	4
11	27	4	3	5	7	35	2	2	4	8	27	4	2	4	2
12	28	6	6	2	3	36	1	1	2	4	35	6	1	2	5
13	26	1	4	1	6	31	3	3	5	4	35	1	3	5	3
14	30	3	2	3	8	27	6	6	7	6	31	3	5	7	4
15	33	6	5	6	4	21	4	4	3	1	24	6	2	3	4
16	35	8	3	4	7	26	2	2	2	11	27	8	9	4	6
17	31	4	4	4	5	28	5	5	6	15	35	4	1	7	1
18	24	7	4	7	3	30	7	7	1	12	31	4	4	5	3
19	27	5	6	5	6	32	3	2	3	12	27	6	9	2	6
20	35	2	1	2	4	51	4	1	6	16	30	1	3	3	4
21	36	1	3	1	2	49	4	3	8	11	33	3	7	6	4
22	31	3	6	3	5	48	6	6	4	15	35	6	4	4	6
23	27	6	4	6	7	53	1	4	7	11	31	8	4	4	6
24	21	4	4	4	3	52	3	2	5	15	24	4	6	7	8
25	26	2	6	2	2	51	6	5	3	12	27	7	1	5	4
26	28	5	1	5	2	45	8	7	6	12	35	5	3	2	7
27	30	7	5	7	13	39	4	2	4	17	30	3	6	1	5
28	32	3	2	3	11	42	12	2	2	16	66	6	5	3	2
29	36	11	1	4	15	47	12	1	5	20	35	4	2	6	12
30	25	12	3	7	12	46	18	1	7	20	31	2	9	4	12
31	26	16	6	5	12	41	11	12	3	17	24	5	1	2	16
32	28	13	4	2	16	40	11	12	2	16	27	7	4	5	11
33	27	11	4	1	11	51	15	18	1	20	35	3	9	7	11
34	39	15	6	3	11	52	14	11	2	20	52	2	3	3	15
35	45	12	1	6	15	56	12	11	13	17	65	12	12	4	14

36	39	12	3	4	14	58	13	15	11	16	45	12	16	7	12
37	55	16	6	2	12	59	13	14	15	20	64	16	13	12	13
38	37	17	8	5	13	51	17	12	12	25	42	11	11	12	15
39	58	20	16	7	13	40	16	16	12	23	47	15	15	16	12
40	51	21	13	3	14	51	20	18	16	23	46	11	12	11	12
41	49	24	11	15	16	52	20	17	11	23	41	15	12	11	16
42	48	25	15	12	18	62	25	16	15	25	52	12	16	15	20
43	53	23	12	12	16	43	23	20	25	21	65	12	12	14	20
44	52	23	12	16	18	42	23	20	23	23	45	20	12	12	16
45	51	23	16	18	2	62	22	16	21	4	39	17	20	13	25
46	45	4	18	21	2	52	6	23	12	12	42	6	20	21	21
47	39	9	11	6	13	48	1	23	12	12	47	1	23	7	7
48	42	3	11	1	11	47	3	4	18	18	61	3	23	12	3
49	47	7	15	3	15	62	6	9	11	11	41	6	4	12	11
50	46	4	14	6	16	40	8	4	11	11	52	8	9	16	12
51	41	4	12	8	25	51	12	9	15	15	51	3	9	11	16
52	40	12	16	1	21	52	12	3	14	23	61	6	3	6	13
53	51	12	25	3	7	56	18	7	12	23	39	8	7	1	11
54	52	18	21	6	3	62	11	4	16	4	42	12	4	3	23
55	56	11	7	8	11	40	11	4	25	9	47	12	4	6	23
56	58	11	3	23	12	51	15	23	21	7	46	18	7	8	4
57	59	15	11	23	16	52	14	23	7	4	41	11	4	7	9
58	51	14	12	4	13	56	12	4	3	4	62	11	4	4	4
59	48	12	16	9	11	62	16	9	11	12	68	6	12	4	4
60	62	5	13	13	25	40	5	15	12	12	66	8	12	12	12

Результаты анкеты оценка неравно-психической устойчивости «Прогноз»

Испытуемые	НПУ	Испытуемые	НПУ
1	18	31	15
2	15	32	23
3	27	33	14
4	23	34	21
5	14	35	26
6	21	36	28
7	26	37	14
8	28	38	18
9	14	39	20
10	14	40	26
11	19	41	29
12	25	42	30
13	21	43	29
14	23	44	29
15	16	45	32
16	17	46	31
17	20	47	30
18	27	48	30
19	21	49	5
20	14	50	5
21	18	51	10
22	13	52	13
23	17	53	12
24	17	54	11
25	20	55	9
26	21	56	7
27	24	57	7
28	23	58	10
29	20	59	11
30	14	60	13

Результаты теста на определение стрессоустойчивости личности (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова)

Испытуемые	Уровень стрессоустойчивости	Испытуемые	Уровень стрессоустойчивости
1	35	31	29
2	30	32	26
3	37	33	27
4	30	34	28
5	31	35	26
6	36	36	29
7	35	37	26
8	32	38	28
9	30	39	18
10	31	40	22
11	31	41	19
12	32	42	20
13	37	43	21
14	30	44	21
15	31	45	18
16	37	46	22
17	36	47	18
18	32	48	20
19	31	49	38
20	29	50	40
21	26	51	41
22	26	52	41
23	29	53	38
24	25	54	39
25	27	55	41
26	28	56	40
27	26	57	45
28	29	58	48
29	25	59	42
30	25	60	51

Результаты методики «Выход из трудных жизненных ситуаций»

Испытуемые	Результаты тест «Выход из ТЖС»	Испытуемые	Результаты тест «Выход из ТЖС»
1	20	31	31
2	18	32	36
3	23	33	28
4	24	34	29
5	25	35	27
6	20	36	30
7	16	37	33
8	19	38	32
9	16	39	34
10	23	40	36
11	25	41	29
12	26	42	30
13	19	43	35
14	20	44	37
15	25	45	27
16	20	46	29
17	16	47	30
18	19	48	32
19	16	49	33
20	18	50	36
21	23	51	11
22	24	52	7
23	25	53	9
24	10	54	10
25	11	55	15
26	7	56	13
27	9	57	9
28	10	58	10
29	15	59	15
30	13	60	15

Результаты методики «Опросник Плутчика-Келлермана-Конте «Индекс
жизненного стиля»

	Воз рас т	Вытесн ение	Регрес сия	Замеще ние	Отрица ние	Проек ция	Компенс ация	Гипер ком пенсация	Рационали зация
1	23	20	53	70	27,3	66,7	70	50	50
2	36	40	47	60	45	58	60	40	66,7
3	27	30	82	70	36	58	60	30	66,7
4	46	50	35,3	50	45	66,7	50	30	75
5	38	20	47	60	36	66,7	60	40	58
6	26	20	64,7	80	27,3	75	70	40	66,7
7	54	60	41,2	50	63,6	50	50	40	66,7
8	55	70	41,2	50	72	58	50	40	75
9	35	30	70,5	60	36	66,7	70	30	58
10	25	40	53	80	27,3	66,7	70	30	50
11	49	30	47	70	45	58	60	20	66,7
12	52	60	41,2	60	45	50	60	50	75
13	30	20	58,8	50	36	75	70	40	50
14	46	30	47	50	36	58	60	40	58
15	42	40	47	60	27,3	58	70	30	58
16	23	20	53	70	27,3	66,7	70	50	50
17	36	40	47	60	45	58	60	40	66,7
18	27	30	82	70	36	58	60	30	66,7
19	46	50	35,3	50	45	66,7	50	30	75
20	38	20	47	60	36	66,7	60	40	58
21	26	20	64,7	80	27,3	75	70	40	66,7
22	54	60	41,2	50	63,6	50	50	40	66,7
23	55	70	41,2	50	72	58	50	40	75
24	35	30	70,5	60	36	66,7	70	30	58
25	25	40	53	80	27,3	66,7	70	30	50
26	49	30	47	70	45	58	60	20	66,7
27	52	60	41,2	60	45	50	60	50	75
28	30	20	58,8	50	36	75	70	40	50
29	46	30	47	50	36	58	60	40	58
30	42	40	47	60	27,3	58	70	30	58
31	23	20	53	70	27,3	66,7	70	50	50
32	36	40	47	60	45	58	60	40	66,7
33	27	30	82	70	36	58	60	30	66,7
34	46	50	35,3	50	45	66,7	50	30	75
35	38	20	47	60	36	66,7	60	40	58
36	26	20	64,7	80	27,3	75	70	40	66,7
37	54	60	41,2	50	63,6	50	50	40	66,7
38	55	70	41,2	50	72	58	50	40	75
39	35	30	70,5	60	36	66,7	70	30	58
40	25	40	53	80	27,3	66,7	70	30	50
41	49	30	47	70	45	58	60	20	66,7

42	52	60	41,2	60	45	50	60	50	75
43	30	20	58,8	50	36	75	70	40	50
44	46	30	47	50	36	58	60	40	58
45	42	40	47	60	27,3	58	70	30	58
46	23	20	53	70	27,3	66,7	70	50	50
47	36	40	47	60	45	58	60	40	66,7
48	27	30	82	70	36	58	60	30	66,7
49	46	50	35,3	50	45	66,7	50	30	75
50	38	20	47	60	36	66,7	60	40	58
51	26	20	64,7	80	27,3	75	70	40	66,7
52	54	60	41,2	50	63,6	50	50	40	66,7
53	55	70	41,2	50	72	58	50	40	75
54	35	30	70,5	60	36	66,7	70	30	58
55	25	40	53	80	27,3	66,7	70	30	50
56	49	30	47	70	45	58	60	20	66,7
57	52	60	41,2	60	45	50	60	50	75
58	30	20	58,8	50	36	75	70	40	50
59	46	30	47	50	36	58	60	40	58
60	42	40	47	60	27,3	58	70	30	58