

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии
и социальных наук

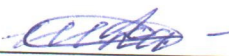
Кафедра «Прикладная
психология»

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль «Психология образования»

Бакалаврская работа
на тему:

«Различия в показателях эмоционального выгорания педагогов
с разным стажем работы»

Студент


подпись

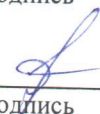
Шкаева Дарья Андреевна

Руководитель


подпись

Памфилова С.А.

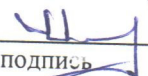
Нормоконтролер


подпись

Тигунова М.С.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 21.06.2022 № 18)

Заведующий кафедрой


подпись

Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой хорошо (протокол заседания ГЭК от 01.07.2022 № 21)

Секретарь ГЭК


подпись

Тигунова М.С.

Пенза 2022

Оглавление

Введение.....	4
Глава I. Проблема 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.....	21
1.4. Причины и факторы выгорания в педагогической деятельности....	25
Вывод по I главе.....	27
Глава II. Эмпирическое исследование различий в показателях эмоционального выгорания педагогов с разным стажем работы	
2.1. Организация исследования: этапы, методы, методики, описание группы испытуемых.....	29
2.2. Анализ результатов исследования.....	31
Выводы по II главе.....	45
Заключение.....	47
Список используемых источников.....	48
Приложение.....	53

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 также 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 в следствии 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;
- ✓ непринятие 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 эмоционального выгорания педагогов с разным стажем педагогической деятельности для использования результатов исследования в оптимизации их профессиональной деятельности.

Объект исследования – эмоциональное выгорание.

Предмет исследования – различия в показателях эмоционального выгорания педагогов с разным стажем педагогической деятельности.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что педагоги с большим стажем педагогической деятельности в отличие от своих начинающих коллег отличаются выраженными симптомами эмоционального выгорания, более высоким уровнем стрессоустойчивости, способностью находить адекватный выход из трудных жизненных ситуаций.

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 в зависимости от их стажа.
3. Провести анализ исследования и сделать выводы с помощью методов математической статистики.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ литературы по проблеме исследования.
2. Диагностический эксперимент
3. Метод математико-статистического анализа: критерий Фишера.

Методики исследования:

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

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

3. Методика Р.С. Немова «Выход из трудных жизненных ситуаций».

База исследования.

В исследовании приняли участие 59 учителей с разной продолжительностью профессиональной деятельности: 41 испытуемый со стажем более 10 лет; 18 учителей менее 10 лет.

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.

Глава I. Проблема 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 [27].

С ходом времени термин эмоциональное выгорание формировался таким образом [15]:

- «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 [21].

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 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, наступающие 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.

1.3 Обзор исследований эмоционального выгорания

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. Ненамного 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, с. 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).

1.4 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 [31]. Определённые личности (идеалистичные, самозамотивированные достиженцы, ригидные перфекционисты с нереалистично высокими стандартами, самоэффективные, 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 [15]. 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 [43]. 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].

Выводы по I главе

Проанализировав различные мнения многих авторов, изучающих проблематику ЭВ, 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.

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 [43]. 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].

Глава II. Эмпирическое исследование специфики эмоционального выгорания педагогов

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

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 также 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 также исследованы индивидуально-психологические характеристики испытуемых.

III этап – аналитический: анализ и обобщение результатов, выводы.

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 также 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 также 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 также 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»:

- А. Тревожное напряжение.
- В. Резистенция.
- С. Истощение.

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

2. 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.

3. 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 проклинаят во всем судьбу, жизнь, из-за этого они раздражаются,

напрягаются и доставляют дискомфорт не только себе и своему организму, но также 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.

2.2. 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 экономии эмоций (СЭЭ)	76	17	-	7
8.	Редукция (сокращение) (РПО) профессиональных обязанностей	33	27	24	16

№	Симптомы «эмоционального выгорания»	Не сложился	Складывающийся симптом	Сложившийся симптом	Доминирующий симптом
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 «личностной отстраненности». Этот симптом проявляется в процессе общения в виде частичной утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности. Наблюдается у 2% педагогов.

Следующим этапом было исследование показателей синдрома эмоционального выгорания учителей с разным стажем работы. Результаты представлены в табл. 4.

Таблица 4

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

№	Симптомы «эмоционального выгорания»	Сложившийся симптом (до 10 лет / более 10 лет)		Доминирующий симптом (до 10 лет / более 10 лет)	
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 между 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 также 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 учителей с небольшим стажем работы, чем среди их коллег со стажем работы более 10 лет. 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. 5.

Таблица 5

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 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. 6.

Таблица 6

Результаты диагностики уровня стрессоустойчивости (%)

	Низкая	Ниже среднего	Средняя	Выше среднего	Высокая	Очень высокая
Преподаватели всех категорий	2	5	13	32	32	16
Стаж до 10 лет	-	11	33	-	39	17
Стаж более 10 лет	2	2	5	45	29	17

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.

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

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.

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%.

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.

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

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

Таблица 7

Результаты математической статистики сравнения показателей стрессоустойчивости

	Высокий уровень	Средний уровень
Стаж до 10 лет\более 10 лет	5.947**	5.954**

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

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

Таким образом, 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 ($p \geq 0,01$)).

Далее в нашем исследовании мы использовали методику «Выход из трудных жизненных ситуаций» Р.С. Немова.

Результаты этой диагностики показывают, как респонденты выходят из трудных жизненных ситуаций: 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. Методика позволяет определить способ решения жизненных проблем, который является доминирующим у данного человека.

На основании общей суммы баллов, набранных испытуемым, судят о типичных для него способах выхода из затруднительных ситуаций.

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.

Если сумма баллов была в диапазоне от 27 до 36, то это свидетельство низкого уровня выхода из ТЖС.

Результаты исследования представлены в табл. 8.

Таблица 8

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

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Стаж до 10 лет	28	44	28
Стаж более 10 лет	27	36	36
φ^*	0	1.16	1.216

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

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

Можно отметить, что учителя, чей опыт достигает не более 10 лет, легче находят выход из трудных жизненных ситуаций (72%). В то время как педагог со стажем более 10 лет составило 64%. Это говорит о том, что большая часть

педагогов независимо от стажа с достоинством выдерживает удары судьбы, хотя иногда срывается или расстраивается при возникновении проблем и расстраивает других. Низкий уровень у педагогов первой группы замечен у 28% респондентов, в то время как в группе учителей со стажем таких оказалось 36%. Таким образом, каждый третий педагог со стажем не может нормально переживать неприятности и обычно реагирует на них психологически неадекватно.

Тем не менее значимых различий по способам выхода из трудных жизненных ситуаций у педагогов с разным трудовым стажем не обнаружено

Выводы 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.

Различия между учителями, чей опыт составил более 10 лет между респондентами, чей опыт составляет менее 10 лет, наблюдаются более выраженные симптомы, такие как «переживание травмирующих обстоятельств» 11% и «тревоги и депрессии».

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%.

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 – ϕ эмп. = 2,496 ($p \geq 0,01$); резистенция – ϕ эмп. = 3,967 ($p \geq 0,05$); истощение – ϕ эмп. = 4,37 ($p \geq 0,05$)).

По показателям стрессоустойчивости 90% учителей, стаж которых превышает 10 лет имеют высокий и выше среднего уровень стрессоустойчивости, а у начинающих педагогов высокий и средний уровень стрессоустойчивости характерен для 56%.

С помощью методов математической статистики удалось доказать, что учителя, чей стаж составляет более 10 лет, менее подвержены стрессу, чем учителя с меньшим стажем (высокий уровень НПУ – ϕ эмп. = 5,947 ($p \geq 0,01$); средний уровень НПУ – ϕ эмп. = 5,954 ($p \geq 0,01$)).

С трудными жизненными ситуациями справляются лучше опытные педагоги (72%) в отличие от начинающих (64%). Значимых различий по

способам выхода из трудных жизненных ситуаций у педагогов с разным трудовым стажем не обнаружено

Заключение

Представленная работа посвящена проблеме эмоционального выгорания педагогов. В нем мы изучали и исследовали феномен синдрома выгорания, а также факторы, влияющие на становление и развитие этого явления. В эмпирическом исследовании изучались особенности эмоционального выгорания педагогов с различным стажем работы.

По результатам проведенного исследования 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.

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 приспособлены к таким ситуациям, хотя выражается апатичное отношение к рабочему процессу, вызванное монотонностью действий в профессиональной деятельности.

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, здоровым подходом, учитель сможет воспитать успешного ученика.

Список используемых источников

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология: учеб. пособие для студ. вузов / Г.А. Абрамова. – Екатеринбург: Деловая книга, 2002. – 704 с.
2. Алмаев Н.А. Оценка психометрических свойств методики «Индекс жизненного стиля» Плутчика-Келлермана / Н.А. Алмаев, Г.Ю. Малкова // Вопросы психологии. – 2006. – № 4. – С. 95-105.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.
4. Ануфриев А.Ф. Психологический диагноз / А.Ф. Ануфриев. – М.: Осъ-89, 2006. – 192 с.
5. Базылевич Т.Ф. Дифференциальная психология: учебник / Т.Ф. Базылевич. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 224 с.
6. Батаршев А.В. Диагностика темперамента и характера / А.В. Батаршев. – СПб [и др.]: Питер, 2006. – 336 с.
7. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: Изд-во ИП РАН, 2006. – 623 с.
8. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб., 1999. – 305 с.
9. Бойко В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – 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 / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 96-104.
12. Вилюнас В. Психология эмоций / В. Вилюнас. – СПб.: Питер, 2008. – 496 с.

13. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
14. Гринбергер Д. Управление настроением: методы и упражнения / Д. Гринбергер, К. Падески. – СПб.: Питер, 2008. – 224 с.
15. Китаев-Смык Л.А. Стресс и психологическая экология / Л.А. Китаев-Смык // Природа. – 1989. – № 7. – С. 98-105.
16. Кондратьев С.В. Типические особенности педагогического взаимодействия / С.В. Кондратьев // Вопросы психологии. – 2004. – №4. – С. 130-137.
17. Коновальчук А.Н. Влияние социально-демографических характеристик жизнедеятельности на развитие синдрома «эмоционального выгорания учителей / А.Н. Коновальчук // Приволжский научный журнал. – 2008. – № 3. – С. 132-138.
18. Корнилова Т.В. Методологические основы психологии / Т.В. Корнилова, С.Д. Смирнов. – СПб.: Питер, 2008. – 320 с.
19. Коротаев А.А. Исследование индивидуального стиля педагогического общения / А.А. Коротаев, Т.С. Тамбовцева // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 96-103.
20. Либин А.В. Дифференциальная психология: На пересечении европейских, российских и американских традиций : учеб. пособие для студ. вузов / А.В. Либин. – 3-е изд., испр. – М.: Смысл; ИЦ «Академия», 2004. – 527 с.
21. Липский И.А. Социальная педагогика. Методологический анализ / И.А. Липский. – М.: ТЦ «СФЕРА», 2004. – 320 с.
22. Лэнгле А. Экзистенциально-аналитическая теория личности / А. Лэнгле. – М., 2008. – 159 с.
23. Маркова А.К. Психология труда учителя: кн. для учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.

24. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Электронный ресурс] / К. Маслач. – URL: <https://www.km.ru/referats/D0291AFFB9B4413A831BD6FCB009820A> (дата обращения: 14.03.2022).

25. Миронов П.И. Проблема «эмоционального выгорания» среднего медицинского персонала отделений реанимации и интенсивной терапии / П.И. Миронов, Е.А. Каширна, А.С. Крыкля, А.Л. Берестов // Общая реаниматология. – 2011. – Том VII. – № 2. – С. 66-70.

26. Меновщиков В.Ю. Психологическое консультирование. Работа с кризисными и проблемными ситуациями / В.Ю. Меновщиков. – М.: Изд-во РГГУ, 2011. – 192 с.

27. Мерлин В.С. Психология индивидуальности: избранные психологические труды / В.С. Мерлин; под ред. Е.А. Климова. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2005. – 544 с.

28. 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.

29. Ожогова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: автореферат дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Е.Г. Ожогова. – Саратов, 2008. – 25 с.

30. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. – М., 2005. – 330 с.

31. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90-101.

32. Психология личности / Сост. Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова. – М., Геликон, 1995. – 220 с.

33. Пэйн Р. Эмоции и работа. Теории, исследования и методы применения / Р. Пэйн, К. Купер [пер. с англ.]. – Х.: Гуманитарный Центр, 2008. – 544 с.

34. Райх В. Характероанализ: Техника и основные положения для обучающихся и практикующих аналитиков / В. Райх. – М.: ТЕРРА-Книжный клуб; Республика, 1999. – 464 с.
35. Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.
36. Романова Е.С. Личность и эмоциональное выгорание / Е.С. Романова, М.Ю. Горохова // Вестник практической психологии. – 2004. – №1. – С. 18-23.
37. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания [Электронный ресурс] / Н.В. Самойкина. – URL: <https://clck.ru/rfDWM> (дата обращения: 12.04.2022).
38. Салогуб А.М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых / А.М. Салогуб // Молодой ученый. – 2014. – № 5. – С. 459-461.
39. Скугаревская М.М. Диагностика, профилактика и терапия синдрома эмоционального выгорания / М.М. Скугаревская. – Минск: Изд-во БГМУ, 2003. – 128 с.
40. Танеева Э.Р. Синдром выгорания на фоне проявлений акцентуаций черт характера школьного учителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Э.Р. Танеева. – Казань: Изд-во РГБ, 2006. – 19 с.
41. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации / А.Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72-83.
42. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57-64.
43. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл; под общ. ред. Л.Я. Гозмана, Д.А. Леонтьева. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
44. Garden A.-M. Burnout: The Effect of Jungian type. Working Paper / A.-M. Garden. – Sloan School of Management, 1984. – 164 с.

45. Pines A. Career burnout: causes and cures / A. Pines, E. Aronson. – New York: Free Press, 1988.

Приложение

Таблица 1

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

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

Таблица 2

Результаты диагностики стрессоустойчивости личности (Н.В. Киршева,
Н.В. Рябчикова) (сырые баллы)

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		

Таблица 3

**Результаты диагностики по методике Р.С. Немова «Выход из трудных
жизненных ситуаций» (сырые баллы)**

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		