

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретико-методологическое обоснование исследования эмоционального выгорания педагогов.....	8
1.1. Эмоциональное выгорание в контексте разных психологических теорий.	8
1.2. Формирование и развитие личностных особенностей педагогов.....	21
1.3. Психологические факторы развития синдрома и методы профилактики эмоционального выгорания педагогов.....	34
Вывод по 1 главе.....	50
Глава 2. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов	52
2.1. Организация и методы исследования.....	52
2.2. Результаты эмпирического исследования уровня эмоционального выгорания педагогов.....	61
2.3. Профилактика эмоционального выгорания педагогов.....	86
Вывод по главе 2.....	94
Заключение.....	97
Список литературы.....	102
Приложения.....	108

Введение

Актуальность темы. Содержательные и конструктивные изменения, которые происходят в системе российского образования, обуславливают необходимость подготовки педагогов новой формации, способных осуществлять профессиональную деятельность на демократических и гуманистических принципах, формировать у учащихся готовность к жизни и деятельности в современном обществе.

На современном этапе развития социальных процессов в нашей стране в процессе модернизации образовательного процесса в соответствии с ФГОС выдвигаются особые требования к личности педагога: признается значимость педагогического профессионализма, а также уровень сформированности у педагогов профессионального поведения, психолого-педагогической грамотности и профессиональной рефлексии. Высокие требования, острое эмоциональное напряжение в работе современных преподавателей приводят к эмоциональному выгоранию, а условия работы не позволяют восстанавливать внутренние ресурсы личности. Помимо роста требований к учителю со стороны общества, фактором стресса является и рост неудовлетворенности профессией, нереализованных возможностей, присущих длительному стажу педагогической деятельности. Чем больше учитель работает в сфере образования, тем сильнее проявляются его профессиональные деформации, непосредственно влияющие на реакции и стиль поведения в трудных ситуациях.

Проблемой эмоционального выгорания исследователи занимаются на протяжении последних тридцати лет. Так, изучение содержания, структуры и методов диагностики синдрома «эмоционального выгорания» проводилось в работах зарубежных и отечественных ученых, среди которых следует отметить труды: Г. Фрейденбергера, Дж. Гринберга, М. Буриш, К. Маслач, С.Джексона, Б. Перлмана и Е. А. Хартман и др.

Вопросами, посвященными возникновению и профилактики синдрома эмоционального выгорания, занимались отечественные ученые: В.В. Бойко, М.В. Борисова, А.В. Емельяненко, Н. Н. Сафукова, В. Е. Орел и др.

Однако, в отечественной психологии проработке такого важного аспекта обозначенной проблемы, как исследование и профилактика эмоционального выгорания значительного внимания не уделялось, что требует появления новых теоретических и эмпирических научных работ. Сегодня, в условиях реализации новых образовательных стандартов, изучение феномена «эмоционального выгорания» как многокомпонентного синдрома, трудно переоценить. Распространение синдрома эмоционального выгорания в педагогической среде постепенно приобретает все большие масштабы, что обуславливает рост интереса к данному феномену ученых. Поэтому исследование эмоционального выгорания педагогов является важным как с теоретической, так и с практической точки зрения. Острота проблемы эмоционального выгорания педагогов, недостаточность исследований, вызывает необходимость изучения такого явления как эмоциональное выгорание, и связанных с ним психоэмоциональных и психосоматических состояний личности.

Объектом исследования является феномен эмоционального выгорания личности.

Предмет исследования: профилактика эмоционального выгорания педагогов

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что:

- существуют различия в уровне эмоционального выгорания у учителей с различным стажем педагогической деятельности;
- такие личностные особенности как уровень субъективного контроля являются факторами формирования у педагогов синдрома эмоционального выгорания в связи с их профессиональной деятельностью.

Целью исследования является изучение теоретико-методологических аспектов эмоционального выгорания педагогов, проведение эмпирического

исследования особенностей эмоционального выгорания педагогов и рассмотрение возможностей его профилактики.

В соответствии с гипотезой и целью исследования были поставлены **задачи:**

- изучить проблему эмоционального выгорания в контексте разных психологических теорий;
- рассмотреть процесс формирования и развития личностных особенностей педагогов;
- охарактеризовать психологические факторы эмоционального выгорания и методы профилактики эмоционального выгорания педагогов;
- провести эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов и разработать мероприятия по профилактике эмоционального выгорания.

Для проведения эмпирического исследования были выбраны следующие **методики:**

1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко).
2. Опросник уровня субъективного контроля (Е.Ф.Бажина).

Методы исследования: теоретический анализ научной литературы по теме исследования; эмпирические: эксперимент; психодиагностические (тесты,); методы обработки данных: метод графической обработки данных, количественный анализ эмпирических данных с использованием методов математической статистики.

Теоретическая значимость исследования заключается в проведении системного анализа теоретико-методологических аспектов эмоционального выгорания педагогов. В работе представлены, систематизированы и критически проанализированы основные научные подходы к изучению проблемы развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Научная новизна исследования заключается в: определении психологических особенностей синдрома эмоционального выгорания педагогов; изучении динамики и уровня развития синдрома эмоционального

выгорания и социально-психологических детерминант его возникновения, разработке предложений по профилактике эмоционального выгорания у учителей.

Практическая значимость исследования. Предложенный и апробированный в рамках нашего исследования блок психодиагностических методик, а также разработанные предложения по профилактике эмоционального выгорания могут применяться для диагностики и профилактики эмоционального выгорания педагогов с целью проведения своевременной коррекционной работы. Материалы исследования рекомендуется использовать при проведении научных исследований, в учебном процессе и в практической деятельности специалистов-психологов.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

Глава 1. Теоретико-методологическое обоснование исследования эмоционального выгорания педагогов

1.1. Эмоциональное выгорание в контексте разных психологических теорий

Человек большую часть жизни занимается трудовой, в частности профессиональной деятельностью. Особенности и условия этой деятельности являются важным фактором развития его личности. Последнее время во многих публикациях указывается на то, что очень распространенной профессиональной деформацией для представителей многих профессий типа «человек-человек» является такое явление, как эмоциональное выгорание.

Эмоциональное выгорание - один из новейших, рассмотренных в психологической литературе механизмов защиты, поэтому его определение является несколько размытым. Синдром «эмоционального выгорания» можно рассматривать как полисистемный детерминированный симптомокомплекс, связанный с рядом изменений в поведении, определенными копинг-стратегиями и защитными механизмами, искажением процесса самоактуализации и развития личности.

Психологическая природа эмоционального выгорания начала изучаться сравнительно недавно. Терминологически и содержательно, обнаружено много значений этого понятия. Во всех источниках, эмоциональное выгорание рассматривается как сложное многоаспектное явление, именно это и вызывает полиаспектность наполнения его категориально-понятийного содержания и неоднозначную определенность места данного феномена в системе психологических понятий.

Проблема эмоционального выгорания изучается зарубежными психологами уже более тридцати пяти лет. За это время было выдано около трех тысяч публикаций по вопросам эмоционального выгорания и выделено около ста симптомов, связанных с эмоциональным выгоранием. При этом, в

большинстве случаев, они имели описательный характер и не были подтверждены эмпирическими исследованиями.

Термин «эмоциональное выгорание» (burnout) был введен американским психиатром Гербертом Фрейденбергом в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности.

В. А. Абрамов, И. С. Алексейчук, А. И. Алексейчук определяют эмоциональное выгорание как «психическое явление негативного характера, которое вызывает эмоциональное истощение. Другими словами, данное явление возникает в те моменты, когда человек на протяжении длительного времени тратит свою эмоциональную энергию и при этом не имеет времени и возможности для того чтобы ее заполнить» [1, с.117].

На сегодня, в психологической, педагогической и социальной научной литературе наблюдается терминологическая путаница в определении термина «эмоциональное выгорание». Например, Х. Маслач рассматривала выгорание как синдром физического и эмоционального истощения, который свидетельствует о потере профессионалом положительных чувств и включает развитие низкой самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам. Исследовательница считала, что выгорание - это скорее эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением. В наиболее общем виде это явление рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности.

В большинстве исследований отмечается, что выгорание включает в себя три взаимосвязанных измерения: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция персональных достижений.

Так, сторонница теории Х.Маслач, отечественная исследовательница Т.В. Рябова подчеркивает, что «эмоциональное истощение является ключевым компонентом и проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и чувстве опустошенности, исчерпанности собственных эмоциональных ресурсов» [52, с.79].

Деперсонализация представляет собой тенденцию развивать негативное, бездушное, циничное отношение к окружающим. В последствии формируется цинизм, дистанцирование, враждебное отношение к тем, кто требует выполнения работы. Редуцирование персональных достижений проявляется как снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, формирование заниженной самооценки (профессиональной и личной), негативное самовосприятие в профессиональном плане.

В связи с этим синдром эмоционального выгорания обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать данный феномен в аспекте профессиональной деформации под воздействием рабочих стрессов.

В исследованиях, посвященных описанию феномена выгорания можно выделить три основных подхода: индивидуальный, межличностный, организационный. Каждый из существующих подходов описывает процесс возникновения данного явления на отдельных уровнях, существующих автономно и независимо друг от друга. Это способствует тому, что появляется тенденция к преувеличению значимости тех или иных факторов, в частности к гиперболизации значимости либо личностных факторов, либо факторов, связанных с производственными стрессами [21, с.106].

В экзистенциальном подходе, представителем которого является А. Пайнс, с наибольшей вероятностью выгорание возникает у работников социальной сферы с высоким уровнем притязаний. А. Лэнгле отмечает, «работа, которая была смыслом существования для данного индивидуума, инициирует у него разочарование, что и приводит подчас к выгоранию. Либо,

наоборот, сотруднику не хватало истинного смысла для его действий» [37, с.15].

Представители интерперсональных подходов усматривают причину выгорания в дисгармонии отношений между работниками и реципиентами. В частности, К. Маслач полагает, что основополагающей причиной выгорания являются напряженные взаимоотношения между работниками и субъектами их деятельности. Психологическая опасность таких взаимоотношений заключается в том, что профессионалы имеют дело с проблемами, несущими в себе негативный эмоциональный заряд [47, с.95].

С позиций гештальт-терапии выгорание связано с потерей восприятия специалистом как цельной личности. При этом наблюдается потеря границ «Я – Реального», возникает тенденция к выстраиванию системы защит.

В отличие от вышеназванных подходов, организационный подход фокусирует свое внимание на факторах трудовой среды как основополагающих источниках выгорания. К таким факторам относятся обширный фронт работы и прежде всего ее рутинного компонента, суженная область контактов, отсутствие самостоятельности в работе [45, с.80].

Сегодня многочисленные зарубежные и отечественные исследования подтверждают, что у истоков эмоционального выгорания находится профессиональный стресс. Своей популяризации термин «эмоциональное выгорание» обязан, прежде всего, трудам Г. Селье, в которых всеобъемлемо раскрыта концепция стресса. Форм проявления психологического стресса достаточно много, поскольку они обусловлены свойствами личности, общим опытом человека. Эмоциональное выгорание является одной из разновидностей стресса. В отличие от физиологического стресса, который был тщательно рассмотрен Г.Селье, эмоциональное выгорание вызывается факторами угрозы и препятствия в деятельности, оно связано с мощными когнитивными, эмоциональными и коммуникативными перегрузками, необходимостью принятия срочных решений, повышением ответственности за результаты труда.

Большинством исследователей отмечается, что эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности. Данный стереотип эмоционального восприятия действительности складывается под воздействием ряда факторов: внешних и внутренних [35, с.29]. К внешним относят: хроническую напряженность психоэмоциональной деятельности, дестабилизирующую организацию деятельности, повышенную ответственность за исполняющие функции и операции, неблагоприятную атмосферу профессиональной деятельности, психологически «трудный» контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения. К внутренним факторам относят: склонность к эмоциональной ригидности, интенсивную интериоризацию - восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности, слабую мотивацию отдачи в профессиональной деятельности.

Относительно причин возникновения и симптомов эмоционального выгорания в научных кругах существует много разных мнений, но все ученые соглашались с тем, что основным источником выгорания является взаимодействие с людьми, напряженные отношения в системе «человек-человек». Эмоциональное выгорание, как утверждает Т. В. Форманюк, «может перерасти в профессиональное выгорание - глобальный деструктивный феномен, который распространяется на всю профессиональную деятельность личности» [57, с.33], что является недопустимым для работы педагога. Поэтому сохранение психологического здоровья педагогических работников является чрезвычайно актуальной задачей на современном этапе развития общества.

Обобщение работ отечественных исследователей синдрома эмоционального выгорания (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.А. Орел, Т.И. Ронгинская, Т.В. Форманюк, Л. Н. Юрьева и др.), а также зарубежных авторов, изучающих данный феномен (Х. Фрейденбергер, Х. Маслач, Дж. Шваб и др.) позволило нам условно выделить несколько этапов в истории познания эмоционального выгорания как психического явления.

Первый этап начался в 1974 году, когда Х. Фрейденбергер ввел термин «staff burn-out» (профессиональное выгорание), который характеризовал психологическое состояние работников вспомогательных профессий после длительного и интенсивного контакта с клиентами. Поэтому иногда эмоциональное выгорание называют также синдромом обслуживающих профессий, имея в виду явление, возникавшее у персонала «...при котором человек, выбирает, обычно подсознательно, работу, связанную с предоставлением помощи, с учетом собственных слабых мест «пациента внутри себя...» [39, с.165].

Затем феномен «эмоционального выгорания» был детализирован, в результате чего выделился его синдром. Б. Пельман и Е. Хартман, обобщив многие определения «выгорания», определили три главных его компонента: эмоциональное или физическое истощение, деперсонализацию и сниженную рабочую продуктивность [45, с.83].

Вместе с тем важным является и социально-психологическое направление изучения феномена выгорания. В 1978 году начинает развиваться социально-психологическое направление изучения феномена выгорания. Социальный психолог К. Маслач и ее коллеги, исследуя взаимодействие людей в ситуационном контексте, выделили такие ситуативные факторы выгорания как: значительное количество клиентов, наличие отрицательной обратной связи от клиента и отсутствие личностных ресурсов для преодоления стресса.

Вторым этапом познания эмоционального выгорания, связанным с достижениями философии, медицины, психологии и кибернетики, стал системный подход, который основал системные описания эмоционального выгорания и интегрировал предыдущие данные благодаря системному принципу [52, с.79].

В начале 80-х годов начинается этап исследования и изучения явления выгорания с позиции его оценки, составляются опросники и разрабатывается методология исследования выгорания в рамках индустриально-

организационной психологии. В 1982 году Х. Маслач публикует методику MBI (Maslach Burnout Inventory) для измерения выгорания. Именно шкала измерений данной тестовой методики становится самым популярным инструментом измерения степени выгорания в эмпирических исследованиях [4]. С тех пор эмоциональное выгорание понимают, как форму производственного стресса, который связан с такими факторами, как удовлетворенность трудом, организационной культурой и текучестью кадров.

Необходимо отметить, что индустриально-организационный подход объединил клиническое и психологическое направление изучения феномена эмоционального выгорания, а исследование этого феномена приобрело на Западе практически массовый характер.

А.Пинес и Е.Аронсон, представители однофакторной модели эмоционального выгорания, рассматривали данный феномен как состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, который возникает в результате длительного пребывания в эмоционально сложных ситуациях. В данном случае истощение является главным фактором выгорания, а остальные проявления дисгармонии переживаний и поведения считались его следствием.

Согласно представленной учеными модели, эмоциональное выгорание грозит представителям любых профессий.

Профессор Утрехтского Университета (Нидерланды), В. Шауфелли рассматривал эмоциональное выгорание как двухмерную конструкцию и представил ученому сообществу двухфакторную модель эмоционального выгорания, состоящую из эмоционального истощения и деперсонализации. Как отмечает исследователь, первый компонент «аффективный» - эмоциональное истощение - проявляется в жалобах на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение. Второй «установочный» - деперсонализация - проявляется в изменении отношения к себе, или к окружающим.

Начиная с середины 90-х годов изучение выгорания в американской психологии выходит на качественно новый уровень, поскольку предметом исследования становятся не только факторы, но и другие аспекты данного психологического феномена, а именно [47, с.99]:

- расширяется круг социальных профессий, которым присуще явление выгорания;

- выгорание опирается на разработанную методологию и определяется не только как форма, но и как результат хронического производственного стресса;

- меняется психодиагностический инструментарий, с помощью которого на данном этапе зарубежные психологи измеряют выгорание. Используется тестовая методика The Tedium Scale (шкала утомляемости), разработанная А.Пинесом, однако самой распространенной и базовой для измерения выгорания до сих пор считается методика МВИ (Х. Маслач), а все остальные разрабатываются на ее основе;

- впервые исследователями проводятся кросс-культурные исследования выгорания.

Х. Маслач и С. Джексон выделили трехфакторную модель эмоционального выгорания, включающую в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.

Представитель четырехфакторной модели эмоционального выгорания Дж. Шваб предложил возможность разделения любого из элементов эмоционального выгорания на два отдельных фактора. Например, деперсонализация по отношению к работе, которая связана с выполнением обязанностей на рабочем месте, и деперсонализация по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

В исследованиях Б. Пельмана и Э. Хартмана эмоциональное выгорание рассматривается как динамический процесс (динамическая модель эмоционального выгорания), развивающийся во времени, который характеризуется нарастающей степенью выраженности его проявлений.

Указанный синдром ученые описывают в виде проявления трех основных классов реакций на организационные стрессы: физиологические реакции, проявляющиеся в физических симптомах (физическое истощение); аффективно-когнитивные реакции (эмоциональное и мотивационное истощение, деморализация, деперсонализация); поведенческие реакции (дезадаптация, дистанцирование от профессиональных обязанностей, уменьшение рабочей мотивации и продуктивности).

В работах Т.В. Форманюка подчеркивается: «обобщив большое количество определений термина «выгорание» Б.Пельман и Э. Хартман выделили три главных компонента эмоционального выгорания: эмоциональное или физическое истощение, деперсонализацию и сниженную рабочую продуктивность» [57, с.30].

В.А.Абрамовым отмечается, что в настоящее время, сторонники системного подхода органично соединили теорию функциональных систем П.К. Анохина и субъектно-деятельностного подхода С.Л. Рубинштейна, и подчеркивают интегрирующую роль механизмов обратной связи в состоянии стресса «...как факторов интеграции нервной и психической деятельности животных и людей...», а системную работу стресса обозначают «необходимым условием адаптации и саморегуляции человека» [1, с.119]. По нашему мнению, этот взгляд вполне согласуется с системными описаниями В.А. Ганзена, для которого стресс – психическое состояние, состоит из трех компонентов – «трех различных состояния организма: тревоги, сопротивления и истощения ...все они есть различные виды волевых - практических и мотивационных компонентов...». Согласно классификации ученого, психическое состояние воспроизводит целостную характеристику психической деятельности и поведения за некоторый период времени, показывающую своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отображаемых предметов и явлений реальности, предыдущего состояния и психических свойств личности. Что касается стресса, то В. А. Ганзен определяет его модальность: «отрицательное

практическое или отрицательное мотивационно-ориентирующее состояние», поскольку стресс присутствует в обоих случаях «благодаря решению организмом и психикой так называемой трудной задачи».

М.В. Борисова и другие представители ярославской школы исследования эмоционального выгорания: А.Б. Орел, Т.В. Большакова, А.Б. Леонова склонны рассматривать эмоциональное выгорание как «синдром (СЭВ) – динамичную многокомпонентную систему, опосредованную профессиональной деятельностью человека» [13, с.97]. К тому же, исследователи вводят эмоциональное выгорание в более широкую феноменологическую плоскость, давая ему статус психического, имея в виду более системный «вес» эмоционального выгорания.

Согласно современным представлениям отечественных ученых итогом процесса эмоционального выгорания является «система переживаний - эмоциональное истощение (переживание опустошенности и бессилия), деперсонализации (проявление черствости, бессердечности, цинизма и грубости), редукции личностных достижений (занижение собственных достижений, потеря смысла и желания вкладывать личные усилия на рабочем месте), которая развивается во времени и называется синдромом эмоционального выгорания» [7, с.122].

Третий - современный этап познания феномена эмоционального выгорания начался в связи с гуманитарно-культурологическим подходом к рассмотрению данного феномена как процесса преобразования субъектом содержания собственного сознания. Представители гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фром и др.) относятся к личности как к уникальной целостной системе, способной к самоактуализации. Жизненные (экзистенциальные) кризисы рассматриваются учеными в виде совокупности специфических переживаний человеком мира и себя в нем как основной психической реальности. Этот подход видит в эмоциональном выгорании не только угрозу для самоактуализации индивида, а также и определенные конструктивные возможности для роста самосознания.

В данном контексте проводится оценка уровня симптомов эмоционального выгорания в континууме «сформировано - не сформировано» (по В. В. Бойко) [12] или «низкий-высокий» (по А.А. Рукавишниковому, Н. Е. Водопьяновой и др.) [15].

Современные исследователи эмоционального выгорания используют, кроме стандартных понятий теории стресса и системных описаний, еще и экзистенциальные. Так, А. В. Емельяненко, Н. Н. Сафукова анализируя эмоциональное выгорание, применяют экзистенциальный уровень описания его влияния на жизнь человека, понятие высших достижений человека - акме, которое системно связано с качеством жизни, ее личностными чертами и тому подобное. Акмеологический горизонт проблемы, в данном случае охватывает ценности, смысл, мотивационную сферу специалиста не только в профессиональной деятельности. Авторы считают, что «развитие эмоционального выгорания не ограничивается профессиональной средой и проявляется в разных жизненных ситуациях человека, а работа, как средство заработка и осмысленности жизни, имеет мощное влияние на все жизненные ситуации человека» [21, с.109].

Подобного мнения придерживается также Д.Г. Трунов, который видит в эмоциональном выгорании «положительные» сигналы для специалиста о процессах, происходящих в его «душе». Автор определяет эмоциональное выгорание «проявлением защитных механизмов, направленных на ослабление неблагоприятных профессиональных факторов, последствиями изменений в мотивационной сфере личности специалиста» [56, с.33].

Это вполне согласованно и с взглядами В.В. Бойко, который рассматривает эмоциональное выгорание в виде защитного механизма и указывает на его функциональность «позволяет более экономно расходовать «психическую», по мнению автора, энергию и деструктивные последствия» [12, с.47].

Согласно модели, М. Буриша, развитие синдрома эмоционального выгорания проходит ряд стадий. Сначала возникают значительные

энергетические затраты – как следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе. Следует, однако, отметить, что развитие эмоционального выгорания индивидуально и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека. Таким образом, на современном этапе развития феномен выгорания исследуется в психологии стрессовых состояний - выгорание как результат стресса, в рамках психологии профессиональной деятельности - выгорание как форма профессиональной деформации и экзистенциальной психологии - выгорание как состояние физического и психического истощения, которое возникло в результате длительного пребывания в эмоционально напряженных ситуациях.

В. В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как психогенное расстройство, связанное с профессиональной дезадаптацией, и особенно, со стилем поведения учителя в учебной среде [12, с.55].

В.А. Орел обозначает выгорание как «состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы» [46, с.359]. Автор, обобщая обзор многих классификаций, отмечает индивидуальные и организационные факторы возникновения эмоционального выгорания.

Следует подчеркнуть, что несмотря на большое количество теорий, на сегодняшний день отсутствует единое определение эмоционального выгорания, нет ясного представления о закономерностях возникновения и развития данного явления. Существующие теоретические одно- и многофакторные модели, рассматривают эмоциональное выгорание как состояние физического, психического и прежде всего эмоционального истощения, вызванное длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения.

Среди современных отечественных исследователей также не существует единого взгляда на данную проблему. Некоторые ученые главной причиной возникновения выгорания считают психологическое и душевное переутомление, другие утверждают, что при синдроме эмоционального выгорания наблюдается расстройство не личности, а ее профессиональной роли, а некоторые понимают выгорание как профессиональный кризис, который связан не только с межличностными отношениями, но и с профессиональной деятельностью в целом. Как отмечает В. И. Ковальчук, «людям с низким уровнем самооценки и экстернальным локусом контроля больше угрожает напряжение, поэтому они более уязвимы и подвержены эмоциональному выгоранию».

А. В. Емельяненко рассматривает эмоциональное выгорание как сложный многомерный конструкт, возникающий в результате негативных психических переживаний, истощение от длительного воздействия напряжения у представителей профессий, деятельность которых связана с межличностным общением, который сопровождается эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью [22, с.341].

В.В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как «выработанный организмом механизм психологической защиты, который проявляется в форме частичного или полного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия» [12, с.38]. Синдром эмоционального выгорания объясняется учеными процессом включением механизма психологической защиты в форме частичного или полного исключения эмоций в ответ на психотравму. Чаще всего выгорание развивается у людей, склонных к идеалистическим представлениям.

Таким образом, эмоционального выгорание нами было рассмотрено в контексте разных научных теорий. Было определено, что эмоциональное выгорание - это синдром, который развивается под воздействием хронического стресса и постоянных нагрузок и приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

1.2. Формирование и развитие личностных особенностей педагогов

Профессия учителя имеет особое значение для развития общества. В процессе педагогической деятельности педагог выполняет следующие функции: обучающую, воспитательную, развивающую, общественно-педагогическую. Каждая из этих функций является важной и отражает различные сферы педагогической деятельности. Профессионально-педагогическая деятельность – это деятельность учителя, содержанием которой является такое руководство деятельностью учащихся в учебно-воспитательном процессе, которое обеспечивает развитие главных сфер их личности. Требования к учителю со стороны государства и общества заключаются также в том, чтобы педагог своей творческой деятельностью в процессе учебно-воспитательной работы умел проектировать развитие личности, четко представлял, каким должен стать его воспитанник как гражданин. Педагог выступает носителем знаний, которые он должен сделать достоянием воспитанников.

Когда рассматривают развитие личности в профессии, имеют в виду, что эта профессия является значимой для нее сферой интересов, как деятельность, в которой проявляются все возможности личности [4, с.29]. Уровень значимости профессии для личности проявляется в ее переживаниях, связанных с анализом ею собственного поведения, мотивации, деятельности. Эмоциональные переживания в неразрывном единстве с самопознанием определяют уровень самосознания личности, которая является неотъемлемой составляющей профессионального самосознания, чем обеспечивается соответствующий уровень успешности личности в профессиональной деятельности.

Педагог выполняет специфические функции и следует отметить, что, исходя из его типичных задач он должен обладать определенным уровнем развития профессионального мастерства и соответственно развитой системой знаний, умений и навыков. Настоящий педагог должен работать на будущее,

опережать свое время. Его должна волновать не только отдельная индивидуальность, а мир людей. Благодаря этому педагогическая профессия становится творческой миссией. Миссия педагога - это не только его собственные интересы, мотивы, планы. Он является посредником между детьми и системой идей, традициями, культурой своего народа и человечества. Обязанность современного учителя - воспитывать достойных людей, способных приумножать достижения человеческой цивилизации.

Важную роль играют личностные качества педагога, его чувствительность к другому человеку, гуманность в помыслах и действиях. Но это не снижает актуальности такой его черты, как требовательность. Всепрощение, беспринципность, снисходительность к ученикам, потакание их слабостям, равнодушие к негативному в их учебе, труде и поведении наносят большой вред воспитанию личности. Большинство выдающихся педагогов отстаивали единство требовательности и уважения, потому что именно в требовательности к человеку и заключается уважение к ней [14, с.34].

Все личностные качества педагога тесно взаимосвязаны и одинаково важны. Однако ведущая роль принадлежит мировоззрению и направленности личности, мотивам, которые определяют ее поведение и деятельность. Речь идет о социально-нравственной, профессионально-педагогической и познавательной направленности педагога.

Среди необходимых личностных свойств педагога выделяется также способность к эмпатии (сопереживанию), умение понять состояние ученика. Однако важно и умение сохранять некоторую дистанцию. При несоблюдении этого психогигиенического правила у педагога может возникнуть синдром сгорания и коммуникативной перегрузки [17, с.22].

Необходимость развития эмоционального интеллекта педагогов обусловлена необходимостью формирования у каждого из них своей индивидуальности, своего «Я», которое предусматривает рефлекссию всей их жизни, выработку критического отношения к способу своей жизни.

Эффективность работы образовательных учебных заведений зависит не только от программ обучения и воспитания, но и от личности педагога, его взаимоотношений с детьми и профессионализма. Каждый талантливый, высококвалифицированный, вдумчивый педагог сочетает в своей практике общетеоретические достижения педагогики, собственный опыт, личностные предпочтения и особенности детей, с которыми он работает. Ни одна самая совершенная теория не может дать исчерпывающего ответа, каким быть педагогу, но она является основой, на которую должен опираться даже самый талантливый учитель.

Отметим, что категория «личность учителя» различными авторами трактуется неоднозначно. Выделяются следующие психологические структуры личности: направленность, характер, способности и самосознание, в свою очередь, каждая из них включает в себя целую систему качеств, свойств, характеристик.

Профессионально значимые качества личности педагога - это устойчивые общие и специфические черты, обеспечивающие педагогу полноценное выполнение своих профессиональных функций и обязанностей [24, с.69]. Важнейшими профессиональными качествами педагога признаны: трудолюбие, работоспособность, дисциплинированность, умение определить цель, выбрать пути ее достижения, организованность, настойчивость, систематическое и планомерное повышение своего профессионального уровня, ответственность стремление постоянно повышать качество своего труда.

Степень профессионализма современного педагога напрямую зависит от уровня развития его эмоционального интеллекта и профессиональной компетентности, а это предполагает высокий уровень коммуникабельности личности, ее саморегуляции, рефлексии в контексте формирования личностно-профессиональных качеств. Фундаментом педагогического мастерства является профессиональная компетентность. Знания учителя

обращены, с одной стороны, к дисциплине, которую он преподает, а с другой - к учащимся, психологию которых должен хорошо знать.

Проблеме формирования качеств личности педагога способствовали исследования Б.Г. Ананьева, Б. Б. Айсмонтаса, И.Д. Беха, В.В. Богословского, А.А. Бодалева, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьева, А.К. Марковой и других ученых, в работах которых утверждается, что качества личности выражаются в органическом единстве ее потребностей, сознания, знаний, эмоционально-волевой сферы и практических действий, направленных на личностное и профессиональное становление [38, с.25].

Отметим, что педагогическая направленность личности каждого учителя многоаспектна, ее составляют ценностные ориентации, которые направлены [40, с.71]: на себя – на собственное самоутверждение; на средства педагогического воздействия; на школьника (детский коллектив).

Педагогическое мастерство учителя представляется нам как совокупность следующих составляющих педагогической деятельности: профессионализм и знание предмета; владение педагогическими технологиями и опытом преподавания; личностными качествами и высоким общекультурным уровнем преподавателя. Вместе они дают представление о стиле, характерном для педагога своей неповторимостью и уникальностью, собственным вариантом изложения смысла, способом выбора языковых средств для выражения своих мыслей и взглядов. По нашему мнению, педагогическое мастерство – это авторский процесс. Ведь сама педагогическая деятельность имеет авторскую природу, а в преподавание включается личностный опыт самого преподавателя.

Гуманистическая направленность современного образовательного процесса, утверждение словом и трудом самых высоких духовных ценностей, моральных норм поведения и отношений являются основными проявлениями профессиональной идеологии учителя, его ценностного отношения к педагогической действительности, ее целям, содержанию, средствам, субъектам. Формирование и развитие личностных свойств педагогов как

специалистов начинается в студенческие годы и продолжается во время профессиональной деятельности. Л.М.Митина условно выделяет следующие этапы профессионального развития педагогов [40, с.121].

Увлечательно – романтический этап, который проявляется в период первого знакомства с профессией.

Этап самоутверждения. На данном этапе у будущего учителя возникает желание узнать нечто особенное о профессии и овладеть новыми методиками преподавания.

Первые разочарования и поиск новых личностных смыслов в обучении и работе.

Начало самостоятельного решения некоторых профессиональных проблем (теоретических или практических) с применением известных технологий, методов и накопления негативного опыта их использования.

Попытки работать по-новому. Часто эти попытки заканчиваются «разочарованием в себе» и стремлением довести свои идеи до совершенства. Часто на этом этапе происходит интересное «прозрение»: специалист начинает понимать, что для творческой работы необходимо глубокое знание педагогической теории и методологии.

Далеко не все педагоги в процессе своего профессионального становления проходят все семь этапов, многие из них остаются на определенных этапах развития, то есть останавливаются в своем профессиональном росте.

Для современного педагога ведущей является ориентация на главную цель осуществления педагогической деятельности, при гармоничной согласованности всех других: гуманизации образовательного процесса, достойного самоутверждения, целесообразности средств, учета потребностей учащихся. Только при условии чувства ответственности перед будущим, осознание цели и большой любви к детям начинает формироваться профессиональное мастерство учителя [36, с.111].

Единство и взаимодействие совокупности знаний, умений, воспитание в себе положительных личностных качеств является предпосылкой эффективной реализации педагогической деятельности, среди которых выделяют: диагностико-прогностическую; планирующую; оздоровительно-профилактическую; коммуникативную; учебно-развивающую; воспитательную; организационно-педагогическую, контролирующую и просветительскую функции, а также потребность к самосовершенствованию.

В педагогике общепризнанно, что профессиональные требования к педагогу должны включать следующие основные комплексы: общегражданские черты (широкий кругозор, принципиальность и стойкость убеждений; общественная активность и целеустремленность; патриотизм и хорошее отношение к представителям других национальностей и стран; гуманизм; высокий уровень сознания; оптимизм; любовь к труду); качества, определяющие специфику профессии педагога (морально - педагогические, педагогические, социально-перцептивные); специальные знания, умения и навыки по предмету (специальности).

Научное толкование термина «педагогический профессионализм» мы находим у многих современных исследователей проблем педагогического образования, профессиональной деятельности, подготовки и переподготовки учителей. Педагогический профессионализм педагога представляется «совокупностью психофизиологических, психических и личностных изменений, происходящих в человеке в процессе овладения знаниями и долговременной деятельности и обеспечивающих качественно новый, высший уровень решения сложных профессиональных задач» [34, с.8].

Педагогический профессионализм предполагает набор профессиональных свойств и качеств личности педагога, отвечающих требованиям педагогической деятельности. Педагог должен владеть широким арсеналом интеллектуальных (сообразительность, профессиональное направление восприятия, памяти, мышления, воображения, проявление и развитие творческих способностей детей), моральных (любовь к детям, вера

в их возможности и способности, педагогическая справедливость, требовательность, уважение к питомцу - все, что составляет основу профессиональной этики педагога) и духовных средств (основа его общей и педагогической культуры), обеспечивающих педагогическое воздействие на воспитанника.

Анализ научной литературы показал, что единственной точки зрения в понимании комплекса и сущности профессиональных личностных качеств педагога на сегодня не существует. Профессиональные личностные качества как составляющую профессионализма, мастерства, культуры, творчества педагога рассматривают А. Ю. Капская, Л. В. Кондрашова, О.О.Киселева, А. В. Запорожец, Т. А. Маркова, В. А. Слостенин, В. П. Каширин, Е. И. Рогов и другие известные отечественные исследователи, ряд публикаций, которых ярко иллюстрирует, что личностные качества педагога неотделимы от профессиональных, которые приобретены в процессе профессиональной подготовки и связаны с получением специальных знаний, умений, способов мышления и методов деятельности.

О.А.Козырева, Г. С. Никифоров среди личностных качеств педагога выделяет научную увлеченность, любовь к своему профессиональному труду, эрудицию, владение предметом преподавания, методикой преподавания предмета, психологическую подготовку, общую эрудицию, широкий культурный кругозор, педагогическое мастерство, владение технологиями педагогического труда, организаторские умения и навыки, педагогический такт, педагогическая техника, владение технологиями общения, ораторское искусство и другие качества [34, с.8].

В работах ученых отмечается, что подготовка педагога, прежде всего, должна отвечать требованиям современности, ведь именно от этого напрямую зависит уровень образованности и воспитанности будущего поколения.

В качестве основных личностных качеств современного педагога Н.В. Кузьмина и О.О.Киселева выделяют [36, с.101]: педагогическую

направленность - как комплекс психологических установок на работу с детьми, профессионально ориентированных мотивов и способностей, профессиональных интересов и личностных качеств, а также профессиональное самосознание; эмпатию, выражающуюся в эмоциональной отзывчивости на переживания ребенка, в чуткости, доброжелательности, заботливости, верности своим обещаниям; педагогический такт, проявляющийся в умении сохранять личное достоинство, не ущемляя самолюбие детей, их родителей, коллег по работе; педагогическую зоркость, предполагающую умения фиксировать существенное в развитии ребенка, предвидеть перспективы, динамику становления личности каждого воспитанника и коллектива в целом; педагогический оптимизм, основанный на глубокой вере педагога в силы, возможности каждого ребенка, в результативность образовательной работы; культуру профессионального общения, предполагающую организацию правильных взаимоотношений в системах «педагог - ребенок», «педагог - родитель», «педагог - коллеги»; педагогическую рефлекссию, как самоанализ проделанной работы, оценку полученных результатов, соотнесение их с поставленной целью.

Помимо перечисленных качеств, в педагогической литературе выделяются профессионально значимые качества необходимые в осуществлении педагогической деятельности, к которым Л.М.Митина, О.А.Анисимова, В.Э.Чудновский относят человечность, доброту, порядочность и терпеливость, честность, ответственность, справедливость, обязательность, объективность и уважение к людям [40, с.90].

В работах большинства отечественных исследователей выделяются следующие профессионально необходимые качества педагога: высокая нравственность, эмоциональная уравновешенность, потребность к общению, интерес к жизни воспитанников, доброжелательность, самокритичность, дружелюбие, сдержанность, достоинство, патриотизм, религиозность, принципиальность, отзывчивость, эмоциональная культура и многие другие.

Требования к профессиональной деятельности педагога представляются императивной системой профессиональных качеств, определяющих успешность педагогической деятельности.

Среди определения основных личностных качеств современного педагога также уделяется внимание формированию трудолюбия, работоспособности, дисциплинированности, ответственности, умения поставить цель, а также остановить свой выбор на пути ее достижения, организованности, настойчивости, систематическом и планомерном повышении своего профессионального уровня, стремлении постоянно повышать качество своего труда и т.д.

Ученые предлагают различные конструкции требований к профессиональной деятельности педагогов: педагогического (профессионального) мастерства, педагогического профессионализма, педагогических способностей, педагогической культуры, готовности к педагогической деятельности, педагогического творчества.

Педагогическое мастерство Н.В. Кузьмина трактует как наивысший уровень педагогической деятельности, как комплекс свойств личности педагога, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации педагогической деятельности [36, с.25]. Мастерство учителя понимается автором как синтез научных знаний, умений и навыков методического искусства и личных качеств педагога.

В работах большинства ученых выделяются следующие составляющие педагогического мастерства: гуманистическая направленность деятельности, профессиональная компетентность, профессионализм, педагогические способности, педагогическая техника. Критериями педагогического мастерства является гуманность, научность, педагогическая целесообразность, оптимальный характер, результативность, демократичность, творчество. Так, рассматривая профессионально значимые качества педагога, известная исследовательница Л.М. Митина выделяет более пятидесяти личностных свойств учителя (как профессиональных качеств, так

и собственно личностных характеристик). Среди них: воспитанность, выдержка и самообладание, гибкость поведения, гуманность, дисциплинированность, доброта, добросовестность, доброжелательность, любовь к детям, ответственность, отзывчивость, политическая сознательность, порядочность, принципиальность, справедливость, стремление к самосовершенствованию, отзывчивость и др. Этот общий перечень свойств составляет психологический портрет идеального учителя [40, с.55].

Нами было отмечено, что личность преподавателя, личностное в его деятельности – это, прежде всего мотивы и ценности как предпосылка выбора способа действия, методики и превращения ее в личностный индивидуальный стиль. Среди понятий, описывающих мотивационную сферу нами рассматривались: потребности, мотивы, интересы, стремления, установки и т.д.

В теории педагогического образования довольно часто качество профессионально-педагогической подготовки педагога рассматривается через понятие «профессиональная компетентность», которое используется параллельно с понятием «готовность к педагогической деятельности». Вообще, характеризуя одну и ту же проблему, обозначенные педагогические категории имеют особые смысловые оттенки и употребляются в разных контекстах.

Так, готовность к педагогической деятельности определяется как характеристика потенциального состояния педагога, касательно его профессиональной деятельности. Под готовностью понимают вооруженность человека необходимыми для успешного выполнения действий знаниями, умениями и навыками, она возникает в результате определенного опыта, основанного на формировании у педагога положительного отношения к указанной деятельности, осознании мотивов и потребностей в ней, объективации ее предмета и способов взаимодействия с нею. Структура готовности педагога к педагогической деятельности включает в себя

психологическую готовность, практической готовности к решению комплекса профессиональных функций и готовность к дальнейшему профессиональному самосовершенствованию.

А. С. Макаренко, одним из первых обратил внимание на то, что дети нуждаются в сложной тактики и техники, что педагогу следует уметь управлять своим настроением, стилем и тоном общения, интонацией, улыбкой, взглядом, мимикой, движениями, походкой. По мнению выдающегося педагога, иногда жест бывает красноречивее слов, а мимика в кратчайшее мгновение доказывает то, на что потребовались бы монологи. Таким образом, хороший учитель – это всегда яркая личность, которая имеет собственную технику воздействия, взаимодействия, общения, саморегуляции.

Педагогическую технику определяют, как систему умений педагога. Она дает возможность использовать культуру и технику речи, собственный психофизический аппарат для достижения эффективных педагогических результатов, умение эмоциональной саморегуляции, общения [32, с.25].

К основным компонентам педагогической техники относятся следующие умения: общаться вербально (культура и техника речи); общаться невербально (мимика, пантомимика, внешний вид); управлять своим психофизическим состоянием (дыхание, напряжение мышц, эмоции, внимание, воображение, наблюдательность).

Наиболее признанным интегрированным личностным качеством называют педагогические способности - индивидуально-психологические свойства личности, которые интегрировано выражаются в формах и методах работы с детьми, любви к детям, а также получение удовольствия от общения с ними. М.Н. Левитов, Е. И. Рогов выделяют пять групп педагогических способностей: способность к передаче детям знаний в краткой и интересной форме; способность понимать детей; способность к самостоятельности и творческого склада мышления; склонность к изобретательности, быстрому и точному ориентированию; способность к организаторским способностям [49, с.90].

Некоторыми исследователями в состав педагогических способностей относятся также: дидактические - передача учебной информации; академические - владение глубинными знаниями; перцептивные - способность проникать во внутренний мир воспитанника; речевые - способность четко и ярко излагать свои мысли; организационные - способность создавать атмосферу жизнеспособности коллектива; коммуникативные и авторитарные - умение устанавливать контакт и влиять на детей; педагогическое воображение и внимание.

Педагогические способности по Н.В. Кузьминой представляются как проявление особой чувствительности к объекту, особый результат педагогической деятельности. Они представлены особой организацией этой чувствительности: гностические - исследование объекта, процесса, результатов собственной деятельности; проектировочные - подбор, распределение задач; конструктивные - композиционное построение системы работы; коммуникативные - установление отношений с детьми; организаторские - включение детей в различные виды деятельности [36, с.22].

Отдельные педагогические способности, без которых невозможна педагогическая деятельность, становятся ведущими качествами педагога. К ним относятся, например, коммуникативность - совокупность существенных, относительно устойчивых свойств личности, способствующих успешному приему, пониманию, усвоению, использованию и передаче информации и педагогически направленное общение - профессиональное общение учителя со всеми участниками учебно - воспитательного процесса, которое направлено на создание оптимальных условий для осуществления цели, задач воспитания и обучения.).

Отдельно авторами выделяются три варианта соотношения личностного и профессионального в педагоге:

Педагогическая деятельность не значима для него, он ее выполняет не более, чем формально-ролевым образом (профессиональное не является личностно-значимым).

Педагогическая деятельность - один из личностных смыслов педагога наряду с другими, не менее важными (профессиональная - одна из личностно-значимых сфер).

Педагогическая деятельность - ведущий приоритетный, один из ведущих смыслов жизни педагога (профессиональная - одна из ведущих личностно-значимых сфер).

Согласно специфике педагогического творчества формируется творческая личность учителя. В трудах большинства известных ученых отмечается, что творческий учитель – это личность, которая характеризуется высоким уровнем педагогической креативности (креативные черты личности и дополнительно сформированные мотивы, личностные качества, способности, которые способствуют успешной творческой педагогической деятельности), соответствующим уровнем знаний предмета, который преподает, приобретенными психолого-педагогическими знаниями, умениями и навыками, которые, при благоприятных для педагогического творчества учителя условиях, обеспечивающих его эффективную педагогическую деятельность по развитию потенциальных творческих возможностей учащихся.

Отметим, что профессиональное развитие педагога - это не только положительные изменения (воспитательное влияние профессии на личность, ответственное отношение к труду, накопления профессионального опыта, навыков, умений, углубления интересов, развития творческих процессов), но и личностные разрушения, возникновение негативных тенденций и развитие профессионально нежелательных новообразований – профессиональная дезадаптация (эмоциональная черствость, крайне важно-повелительный тон, который проявляется даже и в кругу друзей, семьи и т. п.). На существование кризисов в процессе профессионального становления указывают Л.И.

Анцыферова, Е.Ф. Зеер, Э.А. Климов, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников [8; 25; 38].

Так, влияние профессии на личность может выражаться не только в улучшении адаптированности личности к требованиям профессии, но и в некоторых негативных проявлениях личности, таких как: резкое обострение личностных качеств, «огрубление» и перенос стереотипов поведения, мышления, общения, что приводит к осложнению во взаимодействии с другими людьми и делает поведение педагога неадекватным обстановке. О неизбежности негативного влияния профессии на здоровье учителя указывал отечественный психогенетик И.В. Щербо, который отмечал: школе сложился штамп - профессиональное развитие специалиста воспринимается нами только как рост, совершенствование, то есть со знаком плюс. Но вектор этого процесса имеет и обратный отсчет - до отрицательных значений и разрушения, деформации [59, с. 83].

Как справедливо отмечается в работах Е. Ф. Зеера, «профессиональное становление заключается не только в развитии и совершенствовании личности, но и в разрушении ее предыдущей структуры, ее профессиональной деструкции различного рода» [26, с.129].

1.3. Психологические факторы развития синдрома и методы профилактики эмоционального выгорания педагогов

Профессия педагога – одна из тех, в которой эмоциональное выгорание и синдром «профессионального выгорания» являются наиболее распространенными. Общее среднее образование обычно «держится» именно на профессионалах, которые имеют более 10-15 лет педагогического стажа, то есть представляют собой «группу риска» по синдрому профессионального выгорания. Большинство педагогов, которые на определенном этапе профессиональной деятельности испытывают на себе не только профессиональную усталость, но и все черты синдрома эмоционального

выгорания, не понимают, что с ними происходит и не владеют инструментами избежания синдрома или избавления от его последствий. Поэтому очень важным является вопрос изучения особенностей возникновения, развития, течения, а главное – предотвращения возникновения синдрома «эмоционального выгорания» именно у представителей данной профессии.

Различают профессиональное и эмоциональное выгорание, хотя оба эти явления взаимосвязаны.

По общему признанию специалистов педагогическая деятельность – это один из видов профессиональной деятельности, который больше всего деформирует личность человека. Комплекс экономических проблем, которые сегодня сложились (невысокая заработная плата, недостаточная техническая обеспеченность и тому подобное), а также социально-экономических, связанных с падением престижа педагогической профессии, делает труд учителя чрезвычайно психоэмоционально напряженным. Кроме того, с увеличением педагогического стажа работы у учителей снижаются показатели как физического, так и психического здоровья [30, с.121]. Все эти факторы осуществляют разрушительное воздействие на эмоциональную сферу педагога. У него возрастает количество аффективных расстройств, появляются чувство неудовлетворенности собой и своей жизнью, трудности в установлении контактов с учениками, коллегами, окружающими людьми. Эти симптомы негативно отражаются на всей профессиональной деятельности педагога, ухудшаются результаты его работы, снижается уровень удовлетворенности собственной деятельностью. При этом, происходят изменения в мотивационной сфере педагога и развивается синдром эмоционального выгорания.

Каждый человек по-своему реагирует на одни и те же нагрузки. Согласно исследованиям, «наиболее подвержены эмоциональному выгоранию люди педанты, демонстративные люди, которые хотят, чтобы окружающие признавали их успехи и достижения, а также сотрудники с

высокой способностью к эмпатии, они близко к сердцу принимают эмоции клиентов, в результате чего тратят свои собственные силы». Для них нужны определенные профилактические программы, которые позволяют повысить самооценку и переключаться на другие виды деятельности. Кроме того, доказано, что оптимисты значительно реже выгорают, чем пессимисты [22, с.344].

Педагоги работают в довольно беспокойной, эмоционально напряженной атмосфере, что требует постоянного внимания и контроля за взаимодействием в среде «учитель-ученик». Изменения в личности учителя наблюдаются на протяжении всей его трудовой жизни. Начиная с первых лет профессиональной деятельности, учитель находится в неоптимальном по интенсивности и качеству психическом состоянии, которое по мере увеличения стажа приобретает предпатологические или патологические черты и приводит к тому, что он последовательно теряет все более и более важные для обеспечения коммуникативной, внепрофессиональной и, наконец, профессиональной успешности качества своей личности. Данный процесс сопровождается увеличением рассогласования между сознательным и бессознательным ростом соматических расстройств, что еще больше усугубляет дезадаптационные процессы в целом. Особенно значительные изменения происходят в поведенчески-характерологических свойствах личности. Резко увеличивается мнительность и педантичность. Происходит снижение живости, эмоциональности и самообладания, растет импульсивность и интенсивность самоконтроля. Как правило, рост волевого контроля сопровождается снижением эффективности волевой регуляции, что свидетельствует о состоянии нервно-психического перенапряжения. Это приводит к формированию устойчивых нервно-психических расстройств [19, с.93].

Отличительными чертами профессии педагога, которые отражаются на состоянии его здоровья являются: труд педагога выступает одновременно как умственная и физическая нагрузка, учителя совмещают творческую,

организаторскую и исследовательскую деятельность; имеют высокую плотность межличностных контактов; большое количество стрессовых ситуаций. Также работа учителя связана с высоким нервно эмоциональным напряжением; периодической необходимостью выполнения запланированного объема работы в жестко регламентированный срок и предполагает собой особую ответственность перед учениками и коллегами; необходимость принятия оперативных решений; значительной мобилизации функций анализаторов, внимания, памяти и т.д. [15, с.278]. Если в выделенных нами особенностях педагогической профессии, которые отрицательно влияют на личность учителя, добавить психологические факторы, то в комплексе они могут повлечь определенные деструктивы в профессионализации учителя, а также развитие деформации его личности и ухудшение профессионального здоровья.

Второй уровень возникновения синдрома эмоционального выгорания - ролевой. Выгорание быстро развивается в тех случаях, когда совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, зато есть конкуренция, в то время, когда успешный результат зависит от слаженных действий. Здесь важным пусковым фактором могут быть постоянные конфликты в коллективе, или не умение руководителя конкретно определить зоны полномочий и ответственности каждого работника.

Еще одна группа причин, которые вызывают эмоциональное выгорание - внешние факторы, связанные с особенностями работы и, что важно, с самой организацией. Чаще всего выходят из строя ценные кадры, «помогают» в этом руководители, которые привыкли «грузить тех, кто везет». Но еще сильнее, чем чрезмерная нагрузка, вымучивают постоянные противоречия в стратегическом и тактическом руководстве, нереальные требования к работникам, отсутствие объективных критериев для оценки труда, неэффективная система мотивации и стимуляции персонала. Эта группа причин очень зависит от деятельности руководителя.

Уровень субъективного контроля является одним из значимых факторов выгорания. Среди личностных факторов, способствующих выгоранию педагогов, необходимо выделить такие показатели предрасположенности к стресс-реакциям, как соотношение экстернальности и интернальности, подразумевающее степень ответственности человека за свою жизнь, предпочитаемые человеком стратегии преодоления кризисных ситуаций. Экстернальный «локус контроля» коррелирует с эмоциональным истощением и деперсонализацией, а использование пассивной стратегии избегания – с развитием эмоционального истощения и редукцией личных достижений. Причем чем больше выгорание, тем чаще используются пассивные, асоциальные и агрессивные модели преодолевающего поведения.

Так, педагоги с экстернальным локусом контроля в большей степени подвержены «эмоциональному выгоранию», чем с интернальным локусом. Риск развития «эмоционального выгорания» повышается при низких показателях по таким шкалам, как общая интернальность, интернальность в области неудач, по шкале интернальности в области производственных отношений. Таким образом, локализация контроля над значимыми событиями влияет на развитие синдрома эмоционального «выгорания».

Э.Э. Сыманюк, Ю.А. Тукачев утверждают, что «обилие субъективных трудностей в собственной педагогической деятельности объясняется различными объективными (внешними по отношению к себе) негативами в личности учащихся: «трудный контингент», «безответственные личности», «случайные для профессии люди» и т.п. Подобные высказывания являются проявлением своеобразной психологической защиты» [55, с.98].

Подчеркивая уникальность, неповторимость личности учителя, с одной стороны, и особые требования, предъявляемые к личности учителя социумом с другой стороны, профессия инициирует проявления специфических черт личности учителя. Их возникновение связывается с влиянием хронических стрессогенных и фрустрирующих обстоятельств педагогической деятельности.

Профессия педагога одна из таких, где на специалиста ложится огромный груз ответственности по установлению доверительных отношений с учениками и умения управлять эмоциональной напряженностью делового общения. Под эмоциональным выгоранием педагога мы будем понимать процесс неоптимального приспособления специалиста к рабочему стрессу (со стадиями – напряжение, резистенция и истощение), который изменяет личностную целостность и активирует комплекс соответствующих переживаний с целью организации новой личностной целостности, результатом которого является специфическое психологическое состояние, которое характеризуется эмоциональным истощением, деперсонализацией и редуccionией личностных достижений.

Рассмотрим взаимосвязи эмоционального выгорания педагогов с тремя группами факторов: индивидуальными (внутренними), организационными (внешними) и факторами, связанными со спецификой профессиональных взаимоотношений.

Так, в подгруппе индивидуальных факторов нами были выделены: социально-демографические характеристики педагогов (пол, возраст, стаж работы, образование, семейное положение); личностные черты.

В подгруппе организационных факторов были учтены такие особенности, как: работа в образовательном учреждении; количество сопутствующих видов деятельности (преподавание, исследовательская работа, психодиагностика); количество рабочих часов в неделю; наличие надлежащего рабочего места.

В результате проведенного анализа отечественных и зарубежных исследований, посвященных проблеме эмоционального выгорания, можно сделать выводы о том, что синдром эмоционального выгорания является достаточно опасным явлением в профессиональной деятельности педагогов. Ведь, эмоциональное выгорание – это механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на некоторые психотравмирующие воздействия. Как показывают исследования, причинами

эмоционального выгорания являются: желание всем помочь, всех сделать счастливыми; чрезмерная ответственность относительно проблем клиента; постоянные стрессовые ситуации. Проявлениями эмоционального выгорания психологов являются: усталость, утомление, истощение; психосоматическое недомогание; нарушение сна; негативное отношение к клиентам; агрессивные проявления (раздражительность, тревожность, напряженность, беспокойство, взволнованность, гнев). Психолог, находясь в состоянии эмоционального выгорания, неспособный оказывать эмоциональную поддержку другому человеку.

В качестве негативных последствий влияния профессиогенных факторов на личность учителя, которые отражаются на его профессиональном здоровье, учеными отмечаются: профессионально обусловленные деструкции личности; профессионально обусловленные деформации личности; возникновение в структуре характера негативных черт в результате негативно окрашенных состояний педагога, которые постоянно повторяются; развитие личностных дисгармоний учителя; личностные и профессионально обусловленные кризисы личности; профессиональный стресс; формирование симптомов эмоционального выгорания; фрустрации в педагогической деятельности; снижение производительности труда, трудоспособности, профессиональные болезни[41, с.56].

Для самого педагога последствия выгорания влияют не только на профессиональную деятельность с ухудшением качества работы и взаимоотношений с коллегами, но и на сферы социальной и личной жизни, а также психологического и даже физического здоровья специалиста.

Отметим, что в педагогической деятельности наряду с общими факторами риска здоровья, таких как - нервно-эмоциональное напряжение, информационные перегрузки, гипокинезия, присутствуют и специфические факторы риска - значительные голосовые нагрузки при выполнении профессиональных обязанностей, преобладание в процессе трудовой

деятельности статической нагрузки, большой объем зрительной работы, нарушение режимных моментов труда и отдыха и т. п. [50, с.92]

Рассматривая концепцию Е.Ф. Зеера отметим, что по мнению ученого «многолетнее выполнение профессиональных обязанностей не может постоянно сопровождаться совершенствованием профессиональной деятельности и непрерывным профессиональным развитием личности» [26, с.73].

С.П. Безносков, определяет сущность профессиональной деформации в том, что под влиянием реализации профессиональной роли у человека изменяются те или другие свойства личности, возникает профессиональный тип личности, который проявляется и вне профессиональной сферы как абсолютное изменение человеческих качеств, которое под влиянием профессии проявляется в различных специальностях [10, с.81]. Но особенно остро профессиональная деформация проявляется у представителей специальностей типа «человек-человек», специфика профессиональной деятельности которых заключается в работе с людьми: учителя, сотрудники правоохранительных органов, военные. Автором отмечается, что профессиональная деформация личности отличается своей модальностью, направленностью.

В сфере эмоционально-волевой деформация проявляется в разбалансированности и огрубении эмоционально-волевой сферы, появлении длительных депрессивных состояний, «накоплении усталости», росте внутренней и внешней конфликтности, агрессивности, ослаблении волевых качеств, потери способности к самоконтролю и саморегуляции.

Профессия педагога обладает огромной социальной важностью, так как на учителя ложится большая ответственность не только за обучение, развитие, воспитание ребенка, но, в какой-то мере, и за его психическое здоровье и способность к адаптации. От психологического здоровья педагога во многом зависит и здоровье ученика. И такой высокий уровень ответственности и общественных ожиданий провоцирует стрессовые

ситуации и накладывает определенный отпечаток на развитие педагога и используемые им стратегии поведения в стрессовых ситуациях.

О. Н. Сергеева, в свою очередь, подчеркивает, что ежедневная работа с набором типовых задач не только способствует формированию профессиональных навыков, но и зачастую определяет стиль общения и мышления педагога, способствует появлению профессиональных привычек, стереотипов. Они могут проявляться в когнитивной, эмоциональной и как следствие – в поведенческой сферах, формируя ригидность реагирования на внешние воздействия, приводя к использованию непродуктивных копинг-стратегий, осложняя тем самым межличностное взаимодействие [53, с.38].

По мнению ряда ученых, присутствие в профессиональной деятельности педагога большого количества стресс-факторов предъявляет повышенные требования к такой характеристике учителя, как стрессоустойчивость. Сохранение или повышение стрессоустойчивости личности связано с поиском, сохранением и адекватным использованием ресурсов, помогающих в преодолении негативных последствий стресса. На устойчивость к психологическому стрессу у учителей оказывают влияние некоторые социальные факторы, сопровождающие учительский труд, такие как уровень урбанизации среды, численность педагогических коллективов, миграционный фактор.

Наиболее частая причина эмоционального выгорания учителей – это особенность ближайшего окружения, с которым сотрудник вынужден иметь общение, а также особая специфика его деятельности. Специальность педагога относится к той категории профессий, которая наиболее подвержена опасностям деформации [50, с.93]. А.А. Реан отмечает, что в результате вынужденности частого общения у педагогов возникает «публичное одиночество»: избыток формального, потребительского общения и недостаток нормального, искреннего, сочувственного общения. Виноват в этом дефицит социальной общности. К тому же вклад вносит

культивируемый в обществе запрет на естественное, искреннее, живое и непосредственное публичное проявление эмоций.

Также фактором, обуславливающим появление профессионально-личностных деструкций, является узкая специализация труда педагога. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях, с отсутствием интереса к проблемам, которые не лежат в сфере его деятельности. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма», когда человек большую часть времени проводит на рабочем месте, постепенно теряя интерес к остальным сферам жизни. Труд в этом случае является своего рода «защитой», попыткой уйти от тех трудностей и проблем, которые возникают в жизни человека [31, с.29].

В случае глубокой степени эмоционального выгорания у педагога могут проявляться значительные, порой носящие ярко выраженный негативный характер изменения личностных качеств: личность трансформирует ценностные, моральные и нравственные ориентиры, становясь в свою очередь несостоятельной в профессиональном отношении.

Е.И. Рогов указывает на четыре разновидности профессиональных деструкций, проявляющихся в личности и деятельности педагогов [49, с.92]:

Общепедагогические деформации отмечаются практически у всех педагогов, проявляясь в назидательности, завышенной самооценке, самоуверенности, догматичности взглядов, отсутствием гибкости, что происходит в результате сближения субъекта деятельности с её средствами.

Типологические деформации появляются, когда особенности личности учителя растворяются в компонентах педагогической деятельности. «Педагоги – коммуникаторы» общительны, говорливы. «Интеллигенты» склонны к философствованиям, чтению нотаций, мудрствованию. «Организаторы» активны, любят отдавать команды, требуют подчинения.

Специфические (или так называемые предметные) определяются особенностями преподаваемого предмета (математики, литературы).

Индивидуальные обусловлены преобладанием каких-либо индивидуальных особенностей педагога (тревожность, обидчивость).

Сформированные таким образом у педагога стереотипы и установки также могут мешать овладению новыми знаниями [35, с.31]. Также наблюдаемые изменения в структуре личности отражают процесс постепенной утраты спонтанности, гибкости, эмоциональное истощение личности. Эти изменения можно рассматривать как факторы, запускающие процесс эмоционального выгорания, который представляет собой процесс формирования устойчивости к психологическому стрессу по типу «защит» и может быть следствием систематического использования и закрепления деструктивных механизмов совладающего поведения в стрессе.

Эмоциональное выгорание – это синдром, состоящий из комплекса таких симптомов как редукция профессиональных достижений, эмоциональное истощение и деперсонализация, отмечая при этом, что данный феномен получает своё развитие с течением времени и является практически необратимым [19, с.97]. Как правило, возникнув единожды у сотрудника, он имеет тенденцию к постепенному и постоянному развитию, можно лишь определенным образом затормозить его развитие. Исследования в этой области указывают на то, что при временном прекращении трудовой деятельности временно снимается его яркая выраженность, но после возобновления профессиональных обязанностей он восстанавливается практически до прежнего уровня [20].

Но в отличие от профессиональной деформации синдром эмоционального выгорания можно обозначить как практически полную стагнацию, а подчас и регресс профессионального развития с изменением личностных структур и с их частичным разрушением, что обуславливает в свою очередь отсутствие его профессиональной и личностной адаптации.

Более точно дифференцирует понятия профессиональной деформации и «синдрома выгорания» Д.О. Трунов. Основное отличие, как считает автор заключается в том, что «...о «синдроме выгорания» говорится в контексте профессиональной деятельности, а профессиональные деформации относятся преимущественно к жизни человека вне его профессии. В этом случае синдром выгорания можно определить, как утрату контролирующей роли «Я профессионального». И напротив, профессиональную деформацию можно определить, как внедрение «Я профессионального» в область деятельности «Я человеческого». Специалист, подвергшийся данному явлению, склонен вести себя вне служебных обязанностей так же, как и при их исполнении» [56, с.33].

Важно отметить, что профессиональная деформация и выгорание нередко являются взаимообусловленными, и зачастую развиваются параллельно друг другу на фоне стрессовых ситуаций, детерминирующих их более скоротечное развитие и особенности протекания.

К основным факторам, которые обуславливают эмоциональное выгорание педагога, можно отнести ежедневные рабочие, эмоциональные перегрузки, высокий динамизм, нехватку времени, сложность возникающих педагогических ситуаций, ролевую неопределенность, социальную оценку, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов, взаимодействие с различными социальными группами и т.д. Так же сюда можно отнести наличие ежедневных стрессовых ситуаций, которые возникают в учебном процессе.

Е.В.Юрченко выделены другие значимые детерминанты, способствующие возникновению и динамике выгорания, которыми являются несформированность умений и навыков саморегуляции, неудовлетворительный социально- психологический климат и недостатки в организации педагогической деятельности – низкий уровень автономности, неравномерное распределение нагрузки, недостаточное стимулирование труда, отсутствие возможностей профессионального роста [60, с.28].

Анализ теоретических и эмпирических исследований позволяет выделить внешние, объективные факторы эмоционального выгорания, связанные с деятельностью, и внутренние, субъективные – те индивидуальные особенности личности профессионала, которые влияют на процесс возникновения и развития выгорания. К объективным факторам исследователи относят: неблагоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива эмоциональное состояние коллектива, недостатки в организации педагогической деятельности, характер распределения учебной нагрузки. В качестве субъективных факторов исследователями выделяются: высокий нейротизм как показатель эмоциональной неустойчивости индивида.

Профилактические и лечебные меры при синдроме эмоционального выгорания во многом схожи: то, что защищает от развития данного синдрома, может быть использовано и при его лечении и профилактике.

У медиков профилактические, лечебные и реабилитационные мероприятия должны направляться на снятие действия стрессора: снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации, выравнивание баланса между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением. При появлении и развитии признаков синдрома эмоционального выгорания у педагога необходимо обратить внимание на улучшение условий его труда (организационный уровень), характер складывающихся взаимоотношений в коллективе (межличностный уровень), личностные реакции и заболеваемость (индивидуальный уровень).

Действия, которые направлены на то, чтобы одолеть синдром выгорания, предполагают, как самопомощь, так и внешнее оказание профессиональной помощи. В первом случае «выгорающим» педагогам нужно научиться осознавать симптомы психологического стресса и управлять им, овладеть широким спектром приемов саморегуляции и преодоления первых симптомов проявления стресса на работе. Если же такая помощь

самому себе окажется недостаточной, потребуется и профессиональная - для профилактики и преодоления синдрома выгорания.

Существует немало конкретных способов прекратить путь синдрома эмоционального выгорания: культивирование других интересов, не связанных с профессиональной деятельностью; внесение разнообразия в свою работу; поддержание своего здоровья, соблюдение режима сна и питания; овладение техникой медитации; открытость новому опыту; умение не спешить и давать себе достаточно времени для достижения позитивных результатов в работе и жизни; обдуманное обязательство; чтение не только профессиональной, но и другой хорошей литературы; участие в семинарах, конференциях, где предоставляется возможность встретиться с новыми людьми и обменяться опытом; периодическая совместная работа с коллегами, значительно отличающимися профессионально и личностно; участие в работе профессиональной группы, дающее возможность обсудить возникшие личные проблемы, связанные с работой; хобби, приносящее удовольствие. Также одним из средств профилактики эмоционального выгорания может быть музыкальная терапия [19].

Отметим, что все существующие виды профилактической помощи можно объединить в две большие группы:

- оказание помощи на организационном уровне (технологии, которые используются руководителями в учреждениях образования);
- оказание помощи на личностном уровне (технологии, которые используются психологами-консультантами).

Так, Т.В.Зайчикова и Л.М. Карамушка на уровне личности подают индивидуальную технологию профилактики и преодоления профессионального стресса и синдрома «эмоционального выгорания», которая состоит из нескольких последовательных фаз и системы конкретных приемов.

Профилактика синдрома «эмоционального выгорания» начинается с анализа профессиональной ситуации. Она заключается в когнитивной оценке

ситуации (выявление стресс-факторов, анализ собственной стрессовой реактивности или толерантности и т. п) и снижения воздействия стрессоров. Это предполагает применение системы специальных приемов, которые являются барьерами на пути к стрессу. К таким приемам относятся: распознавание стресса. С этой целью следует научиться идентифицировать некоторые сигналы, которые предупреждают о стрессе; осуществление более глубокой когнитивной оценки ситуации, а именно выяснение основных стресс-факторов в профессиональной ситуации человека и осуществления попыток «устранить» их; ведение «Дневника стрессовых событий», где собирается информация по 7 компонентам ежедневно (стрессы этого дня, реакции на каждый стрессор, который появился, способы адаптации к стрессору, лучшие способы адаптации, приемы релаксации, которые использовались Вами в этот день, эффективность этих приемов релаксации, ощущения, которые были в этот день); анализ того, имеют ли место в конкретной ситуации глобальные профессиональные (жизненные) изменения (например, реорганизация на работе; смена места жительства и др.); определения основных стресс-факторов, вызывающих эмоциональное выгорание, и заключение контракта с самим собой относительно использования определенных приемов преодоления стресса в течение определенного времени и определение определенной системы вознаграждений или наказаний для самого себя; определение основных мотивов осуществления человеком профессиональной деятельности.

Для этого необходимо составить перечень всех причин (реальных и абстрактных), которые побуждают специалиста выполнять данную работу; принятие решения о том, продолжать ли работать на данном рабочем месте; временное снижение нагрузки и освоения навыков рационального управления своим временем; с помощью специальных приемов и средств осуществления попытки изменить свой имидж «трудоголика»; составление списка под названием «Я действительно хочу этим заниматься»; демонстрация ассертивного (уверенного) поведения, ведь уверенность в себе

- это способность выражать себя и удовлетворять свои собственные потребности; определение своего понимания успеха в жизни (что для человека означает успех?); создание группы социальной поддержки.

Социальная поддержка - это чувство причастности, чувство того, что тебя принимают и любят таким, каким ты есть, а не потому, что ты можешь что-нибудь сделать для кого-то; забота о правильном питании. Определение для себя сбалансированной диеты.

На фазе восприятия профессиональной ситуации как стрессовой или такой, что вызывает беспокойство следует использовать приемы, которые будут выступать барьерами на пути к стрессу: стратегия выборочного восприятия; восприятие жизни как праздника; использование юмора в качестве буфера между стрессовой ситуацией и человеком; определение типа поведения в ситуации стресса, который присущ для человека; анализ уверенности в себе и своих решениях, поскольку это делает возможным успешный контроль за собственной жизнью; анализ локуса контроля в управлении стрессом (локус контроля - это степень контроля, который дает возможность человеку управлять событиями ее жизни); применение различных техник медитации и аутогенной тренировки, а также физических упражнений, которые следует выбирать и использовать с учетом индивидуально-психологических особенностей [23].

На основе методологического и теоретического анализа литературы, можно сделать вывод, что еще не разработана единая стратегия профилактики эмоционального выгорания, которая бы объединяла взгляды всех ученых. Поэтому данная проблема требует дальнейших экспериментальных исследований. При последовательной профилактике синдрома эмоционального выгорания следует: стараться рассчитывать и обдуманно распределять нагрузки; учиться переключаться с одного вида деятельности на другой; проще относиться к конфликтам на работе; не пытаться быть лучшим всегда и во всем.

Формирование эффективных копинг-стратегий у учителей является необходимой составляющей работы педагога-психолога и позволяет предотвратить, как использование неэффективных методик, так и многие профессиональные деформации, а также помогает осуществлять педагогу самостоятельный контроль своего поведения. Цель технологии формирования эффективных копинг-стратегий заключается в осознании педагогами проблем, просвещении их о всех возможных способах преодоления ситуации и выработке копинг-стратегий на практике. К эффективным методам технологии относят: практикумы, тренинги, ролевые игры и мастер-классы.

Однако залогом формирования эффективных копинг-стратегий у учителей является грамотно организованная и своевременная диагностика. Наиболее эффективными способами преодоления профессиональных деформаций педагога являются прохождение тренингов личностного и профессионального роста. Следует отметить, что тренинговые занятия способствуют выработке необходимых для успешной работы педагогов личностных качеств и предупреждения синдрома эмоционального выгорания. Нами был разработан тренинг для профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Вывод по 1 главе

Таким образом, на основании изучения теоретико-методологических аспектов развития синдрома эмоционального выгорания у учителей, можно сделать выводы о том, что:

Эмоциональное выгорание - это синдром, который развивается под воздействием хронического стресса и постоянных нагрузок и приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. Это синдром, состоящий из комплекса таких симптомов как редукция

профессиональных достижений, эмоциональное истощение и деперсонализация.

Педагогическая деятельность – это вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений младшим опыта и ценностей, и подготовки их к выполнению определенных социальных ролей в обществе. Профессия учителя имеет особое значение для развития общества. В процессе педагогической деятельности учитель выполняет следующие функции: обучающую, воспитательную, развивающую, общественно-педагогическую. Каждая из этих функций является важной и отражает различные сферы деятельности учителя.

Профессионально-педагогическая деятельность – это деятельность учителя, содержанием которой является такое руководство деятельностью учащихся в учебно-воспитательном процессе, которое обеспечивает развитие главных сфер их личности.

Профессия педагога – одна из тех, в которой эмоциональное выгорание и синдром «профессионального выгорания» являются наиболее распространенными. Подчеркивая уникальность, неповторимость личности учителя, с одной стороны, и особые требования, предъявляемые к личности учителя социумом с другой стороны, профессия инициирует проявления специфических черт личности учителя. Их возникновение связывается с влиянием хронических стрессогенных и фрустрирующих обстоятельств педагогической деятельности. Вследствие больших нагрузок и высокого уровня ответственности, со временем у учителей развиваются различные профессиональные деформации – это проявления личности, формирующиеся под воздействием особенностей профессиональной деятельности педагога, которые со временем негативно влияют на осуществление профессиональной деятельности и на психологическую структуру самой личности.

В качестве негативных последствий влияния профессиогенных факторов на личность учителя, которые отражаются на его профессиональном здоровье, отмечаются: профессионально обусловленные

деструкции личности; профессионально обусловленные деформации личности; возникновение в структуре характера негативных черт в результате негативно окрашенных состояний педагога, которые постоянно повторяются; развитие личностных дисгармоний учителя; личностные и профессионально обусловленные кризисы личности; профессиональный стресс; формирование симптомов эмоционального выгорания; фрустрации в педагогической деятельности; снижение производительности труда, трудоспособности, профессиональные болезни

Действия, которые направлены на то, чтобы одолеть синдром выгорания, предполагают, как самопомощь, так и внешнее оказание профессиональной помощи.

Глава 2. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов

2.1. Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов основывалось на теоретических положениях, рассмотренных в первой главе. Исследование было ориентировано на непосредственную проверку уровня эмоционального выгорания педагогов, а также обнаружения связи между уровнем субъективного контроля личности педагогов и степенью их эмоционального выгорания. В научной литературе синдром эмоционального выгорания описывается как специфический вид профессиональной деформации людей, которые работают в тесном контакте с людьми. Выгорание - это состояние эмоционального и физического истощения, когда человек не может полноценно функционировать. Также это одно из самых распространенных последствий педагогической работы. Профессия часто влияет на личность, особенно это касается специальностей, непосредственно связанных с общением. Учителя более других подвержены риску

профессиональной деформации, у них чаще чем у представителей других профессий типа «человек-человек» развивается синдром эмоционального выгорания. Когда педагог эмоционально «выгорает», он становится неэффективным в своих целях и действиях.

Предметом эмпирического исследования является феномен эмоционального выгорания личности.

Объектом эмпирического исследования эмоционального выгорания являются педагоги.

Целью эмпирического исследования было проведение сравнительного анализа особенностей эмоционального выгорания педагогов и разработка предложений по его профилактике.

Задачи эмпирического исследования:

- провести эмпирическое исследование особенностей эмоционального выгорания педагогов;
- проанализировать результаты и сделать выводы;
- рассмотреть возможности коррекционной работы с педагогическими работниками и разработать программу профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Гипотеза исследования состоит в предположении того, что:

- стаж педагогической работы непосредственным образом влияет на развитие синдрома эмоционального выгорания у учителей, при этом существуют различия в уровне эмоционального выгорания у учителей с разным педагогическим стажем деятельности;
- было выдвинуто предположение о наличии связи между уровнем субъективного контроля личности педагогов и степенью их эмоционального выгорания.

Эмпирическое исследование уровня эмоционального выгорания у педагогов проходило на протяжении 2016 года.

Структурно процесс эмпирического исследования был разделен на этапы:

На первом этапе осуществлялось изучение психологической, педагогической, научно-методологической литературы по проблеме исследования, обобщение, анализ и выбор психодиагностических методик исследования эмоционального выгорания. Обобщение и анализ литературных источников позволило глубже понять проблему особенностей развития феномена эмоционального выгорания педагогов в образовательных учреждениях.

На втором этапе проводилось эмпирическое исследование особенностей эмоционального выгорания педагогов.

На третьем этапе был проведен анализ и математическая обработка полученных результатов, разработка предложений по профилактике профессиональной деформации педагогов, оценка эффективности предложенных мероприятий, формулирование выводов по проведенному исследованию и оформление работы.

Эмпирическая база исследования.

Исследование уровня эмоционального выгорания учителей проводилось на базе МКОУ «Бугальшская СОШ» с. Средний Бугальш, МАОУ «Тавринская СОШ» с. Малая Тавра, МКОУ Сарсинская СОШ» п. Сарсы Красноуфимского района. Для решения задач в качестве испытуемых были выбраны педагоги средних школ. В эмпирическом исследовании эмоционального выгорания педагогов в качестве респондентов выступали 75 человек (женщины) – учителя средних школ с высшим педагогическим образованием и различным педагогическим стажем, в возрасте - от 23 до 55 лет, средний возраст по выборке – $36,8 \pm 11,83$ лет (табл.1).

Таблица 1

Характеристика выборки испытуемых (n=75 чел.)

Показатели	среднее зн.	станд. откл.
Возраст	36,8	11,83
Педагогический стаж	12,7	7,72
образование	высшее	
пол	женский	

В связи с предположением о том, что стаж педагогической работы непосредственным образом влияет на развитие синдрома эмоционального выгорания, для выявления различия на основании изучения трудовой книжки и личных дел педагогов, принимавшие участие в диагностике, были разделены нами на три группы следующим образом (табл.2):

Таблица 2

Характеристика подгрупп испытуемых

Показатели	1 подгруппа (n=25 чел.)		2 подгруппа (n=25 чел.)		3 подгруппа (n=25 чел.)	
	среднее зн.	станд. откл.	среднее зн.	станд. откл.	среднее зн.	станд. откл.
Возраст	24,5	1,37	32,2	5,88	46,7	7,31
Педагогический стаж	3,2	1,88	7,18	2,04	17,4	6,33

- подгруппа №1 - со стажем от 1 до 5 лет – 25 человек (33,33%), средний возраст – 24,5 лет.

- подгруппа №2 – со стажем от 6 до 10 лет - 25 человек (33,33%), средний возраст - 32,2 лет.

- подгруппа №3 - с педагогическим стажем более 10 лет – 25 человек (33,33%), средний возраст - 46,7 лет.

Исследование проводилось в естественных условиях жизни и деятельности испытуемых. Испытуемым был предложен тестовый материал согласно выбранных нами методик для проведения диагностики. Особое внимание уделялось вопросам этики эмпирического исследования - использование полученных индивидуальных данных. Так, все упоминания о данных исследуемых и ссылки на них приводятся в закодированном виде; сохранялась конфиденциальность респондентов, их анонимность.

Надежность и достоверность исследования была обеспечена исходным методологическим анализом теоретических положений психологии, применением комплекса диагностических методов, адекватных целям и задачам исследования, использованием математико-статистических процедур обработки данных. Статистические и математические расчеты выполнялись с

использованием программы EXEL, компьютерной программы для психологов - SPSS-20.

Методика психологического исследования динамики эмоционального выгорания и выявление наличия связи между уровнем субъективного контроля личности педагогов и степенью их эмоционального выгорания, имеет определенную структуру. Ее основные элементы следующие: концепция, на основе которой строится методика; психические явления, которые исследуются, их признаки, параметры; связи и зависимости между ними; используемые методы; порядок использования методов и методических приемов; последовательность и техника обобщения результатов исследования; состав, роль и место исследователей в процессе исследования.

Правильная методика является основой успешного осуществления любого исследования. Неметодичность или ошибочная методика приводят к ошибкам, в результате которых накапливаются излишки бессистемно собранных материалов, которые не дают возможности прийти к обоснованным выводам.

Рассмотрев методики измерения уровня эмоционального выгорания, мы остановились на следующих тестах:

1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко).
2. Опросник уровня субъективного контроля (Е.Ф.Бажина).

По нашему мнению, применение именно предложенные нами методики позволят достоверно оценить уровень эмоционального выгорания педагогов с различным педагогическим стажем и способствуют выявлению наличия связи между уровнем субъективного контроля личности педагогов и степенью их эмоционального выгорания.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания» личности (В.В. Бойко) была для нас наиболее удачной, потому что она соответствует эмпирическому исследованию. Данная методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» педагогов с различным

стажем деятельности и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры по их профилактике. По мнению автора методики, В.В. Бойко, эмоциональное выгорание - это «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия». Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» отчасти является функциональным стереотипом, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные последствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной педагогической деятельности и отношениях с партнерами – учениками и коллегами.

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основании четырех, характерных для нее симптомов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания» Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 баллов и меньше - не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов - складывающийся симптом,
- 16 и более - сложившийся симптом

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или всем синдроме «эмоционального выгорания»

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как не

свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы

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

- 36 и менее баллов фаза не сформировалась,
- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования,
- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза

При интерпретации результатов нами рассматривались следующие вопросы: какие симптомы «эмоционального выгорания» доминируют; какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение», объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами, в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение; какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы «эмоциональное выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Тест опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК) (Бажин Е. Ф., Голынкина Е. А., Эткинд А. М.). Данный личностный опросник был разработан на основе шкалы Дж. Роттера в НИИ им. Бехтерева в 1984 году для диагностики интернальности – экстернальности как степени готовности человека брать на себя ответственность за то, что происходит с ним вокруг него.

Авторами методики отмечается, что человек оценивает события и ситуации по их доступности своему влиянию. Однако, наряду с тем, что в жизни каждого человека есть события, успешный результат которых зависят от его усилий, от затрат физической энергии и интеллекта, существует достаточно событий, над которыми он не способен установить контроль. При

этом, локус контроля определяет склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним обстоятельствам или наоборот, собственным усилиям и способностям. Он является характеристикой когнитивной и может с течением времени меняться.

Опросник состоит из 44 утверждений согласно которым испытуемым предлагается выразить степень своего согласия или несогласия с каждым по шестибалльной шкале (от -3 до +3).

Обработка результатов теста включает несколько этапов. Первый этап заключается в подсчете «сырых» баллов по 7-ми шкалам с помощью ключа.

Второй этап состоит в переводе «сырых» баллов в стены (т.е. стандартные оценки). Стены представлены в 10-балльной шкале и дают возможность сравнить результаты различных исследований:

- 1 – 3 стен: низкий уровень субъективного контроля. Так, экстерналы не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство их является результатом случая или действия других людей.

- 8 – 10 стенов: высокий уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями. Интерналы полагают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, их компетентности, целеустремленности и способностей, что они могут ими управлять, и, следовательно, чувствуют собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.

Третий этап предполагает построение «профиля УСК» по семи шкалам.

1. Ио – шкала общей интернальности.
2. Ид - шкала интернальности в области достижений
3. Ин - шкала интернальности в области неудач
4. Ис - шкала интернальности в области семейных отношений
5. Ип - шкала интернальности в области производственных отношений
6. Им – шкала интернальности в области межличностных отношений

7. Из - шкала интернальности в отношении здоровья и болезни

Тестирование учителей и обработка результатов проводилось при помощи компьютерных технологий.

Надежность полученных результатов обеспечивалась применением известных, проверенных методик, использованием методов математической статистики.

Математические методы имеют широкое применение в психологии. Они принадлежат к методам анализа, интерпретации и толкования данных теоретического и практического исследования. Их использование обусловлено определенными причинами:

- математические методы позволяют сделать процесс исследования психических явлений более четким, структурированным и рациональным;

- они необходимы для обработки большого количества эмпирических данных и их количественных показателей, для обобщения и организации в «эмпирической картину» полученных результатов исследования.

Статистические методы - это методы прикладной математической статистики, применяемые в основном для обработки экспериментальных данных. Основная цель применения статистических методов - обоснованность выводов в психологических исследованиях за счет использования логики вероятности и вероятности моделей.

В качестве статистических методов исследования нами были выделены:

- описательная статистика, которая предполагает группировку, графическое выражение и количественную оценку данных;

- теория планирования экспериментов, которая применялась для обнаружения и проверки причинных связей между переменными. Наиболее распространенными методами являются: корреляционный, регрессивный и факторный анализы.

Корреляционный анализ - это комплекс процедур статистического исследования взаимозависимости переменных, находятся в корреляционных

отношениях, то есть он характеризует степень взаимосвязи исследуемых явлений. При этом преобладает их нелинейная зависимость, т. е. значению любой отдельно взятой переменной может соответствовать некоторое количество значений переменной другого ряда, отклоняющихся от среднего в ту или иную сторону. В прикладных исследованиях корреляционный анализ выступает одним из основных методов статистической обработки количественного эмпирического материала. Для количественного выражения ранговых переменных используются коэффициенты ранговой корреляции. Они вычисляются с помощью различных формул (например, по формуле Спирмена).

Факторный анализ - метод многомерной математической статистики, который используется в процессе исследования статистически связанных признаков с целью выявления некоторых скрытых от непосредственного наблюдения факторов. С помощью этого анализа не просто устанавливается связь между переменными, находящимися в состоянии преобразований, а определяется мера этой связи и обнаруживаются основные факторы, лежащие в основе таких преобразований. Таким образом, статистико-математические методы являются достаточно эффективными и полезными в организации психологического исследования.

2.2. Результаты эмпирического исследования уровня эмоционального выгорания педагогов

Результаты проведенного тестирования уровня эмоционального выгорания педагогических работников по методике В.В. Бойко представлены в таблице 1 (Приложение 1). Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что в подгруппе молодых учителей со стажем до 5 лет симптомы эмоционального значительно менее выражены чем в подгруппах учителей со стажем 5-10 лет и более 10 лет.

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов
(n=75)

Уровень сформированности фазы эмоционального выгорания	фаза 1 (напряжение) Удельный вес в подгруппе, %			фаза 2 (резистенция) Удельный вес в подгруппе, %			фаза 3 (истощение) Удельный вес в подгруппе, %		
	Педагогический стаж								
	до 5 лет	5-10 лет	более 10 лет	до 5 лет	5-10 лет	более 10 лет	до 5 лет	5-10 лет	более 10 лет
фаза не сформировалась	48%	36%	12%	48%	12%	0%	80%	40%	4%
фаза в стадии формирования	48%	60%	60%	48%	80%	68%	20%	44%	24%
сформировавшаяся фаза	4%	4%	28%	4%	8%	32%	0%	16%	72%

Необходимо отметить, что нервное напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания у педагогических работников и проявляется четырьмя симптомами: переживание психотравмирующих обстоятельств, которое проявляется в осознании усиления психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, неудовлетворенность собой - проявляется ощущением неудовлетворенности собой, избранной профессией и развивается при невозможности конструктивного решения ситуации, загнанность в клетку - проявляется ощущением безысходности, остро переживается, когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно. Данная фаза в обеих подгруппах учителей наименее выражена и находится в стадии формирования. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. По фазе «напряжение» были получены следующие результаты:

В подгруппе учителей со стажем до 5 лет данная фаза не сформирована у 12 человек – 48%, фаза в стадии формирования у 12 человек - 48%, сформировавшаяся фаза выявлена у 1 молодого педагога – 4%.

В подгруппе учителей со стажем от 5 до 10 лет данная фаза не сформирована у 9 человек – 36%, фаза в стадии формирования у 15 человек - 60%, сформировавшаяся фаза выявлена у 1 педагога – 4%.

В подгруппе учителей со стажем более 10 лет данная фаза не сформирована у 3 человек – 12%, фаза в стадии формирования у 15 человек - 60%, сформировавшаяся фаза выявлена у 7 педагогов – 28%.

Фаза резистенции представляет собой фазу сопротивления нарастающему стрессу, которое начинается с момента появления тревожного напряжения. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы экономии эмоции, редукция профессиональных обязанностей. Резистенция проявляется такими симптомами эмоционального выгорания как: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, когда учитель неадекватно «экономит» на эмоциях и ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности, а эмоциональный контакт устанавливается не со всеми субъектами профессиональной деятельности, а по принципу «хочу - не хочу» - неадекватным или избирательным образом; эмоционально-нравственная дезориентация, которая проявляется в том, что у педагога эмоции не побуждают или не достаточно стимулируют нравственные чувства. Не проявляя должного эмоционального отношения к ученику, педагог защищает свою стратегию: оправдывается перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания, рационализирует свои

поступки или проецирует вину на ученика, вместо того, чтобы адекватно признать свою вину. Расширение сферы экономики эмоций проявляется у учителей вне профессиональной деятельности - дома, при общении с родственниками и знакомыми. На работе педагог так устаёт от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что ему не хочется общаться даже с близкими. Данная фаза является сформированной в обеих группах учителей. По фазе «резистенция» были получены следующие результаты:

В подгруппе учителей со стажем до 5 лет данная фаза не сформирована у 12 человек – 48%, фаза в стадии формирования у 12 человек - 48%, сформировавшаяся фаза выявлена у 1 молодого педагога – 4%. В подгруппе учителей со стажем от 5 до 10 лет данная фаза не сформирована у 3 человек – 12%, фаза в стадии формирования у 20 человек - 80%, сформировавшаяся фаза выявлена у 2 педагогов – 8%.

В подгруппе учителей со стажем более 10 лет данная фаза в стадии формирования у 17 человек - 68%, сформировавшаяся фаза выявлена у 8 педагогов – 32%. Фаза истощения характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. При этом, эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности. В подгруппе учителей со стажем до 5 лет данная фаза не сформирована у 20 человек – 80%, фаза в стадии формирования у 5 человек - 20%, сформировавшейся фазы выявлено в данной подгруппе не было.

В подгруппе учителей со стажем от 5 до 10 лет данная фаза не сформирована у 10 человек – 40%, фаза в стадии формирования у 11 человек - 44%, сформировавшаяся фаза выявлена у 4 педагогов – 16%.

В подгруппе учителей со стажем более 10 лет данная фаза не сформирована у 1 человека – 4%, в стадии формирования у 6 человек - 24%. Сформировавшаяся фаза выявлена у 18 педагогов – 72%, что свидетельствует о наличии у данных учителей симптомов эмоционального выгорания. Выраженные симптомы эмоционального дефицита, эмоциональной и личностной отстраненности у данных педагогов свидетельствуют о том, что к данным профессионалам приходит ощущение, что эмоционально они уже не могут помогать субъектам своей деятельности. Данные учителя не в состоянии войти в положение детей, соучаствовать и сопереживать им, отзываться на ситуации, которые должны трогать. При этом, резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют симптом «эмоционального дефицита». Данные учителя почти полностью исключают эмоции из сферы профессиональной деятельности. Их почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек постепенно научается работать как робот, как бездушный автомат.

Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации» у педагогов проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков в процессе общения. Прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к ученику, который воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций. При этом, у 5 человек (20%) выявлен складывающийся симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений», а у 4 человек (16%) в подгруппе педагогов со стажем более 10 лет определен уже сложившийся симптом, который проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита организма – «выгорание» уже не справляется самостоятельно с нагрузками.

Обобщив полученные данные методики диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко) педагогов с разным стажем работы, мы получили среднегрупповые показатели каждой из фаз эмоционального выгорания, которые представлены в таблице 4.

Таблица 4

Среднегрупповые показатели каждой из фаз эмоционального выгорания у учителей (n=75)

Фаза №1						
Стаж педагогической работы		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Фаза «напряжение»
до 5 лет	Ср.	9,1600	10,5600	8,6000	9,3600	37,6800
	N	25	25	25	25	25
	Стд.отк.	3,28735	6,29868	2,14087	3,71797	12,39866
5-10 лет	Ср.	14,0800	9,3200	9,0400	10,1200	42,5600
	N	25	25	25	25	25
	Стд.отк.	5,03256	4,98096	3,42150	4,18649	11,95505
более 10 лет	Ср.	18,8000	9,0400	11,2400	12,2400	51,3200
	N	25	25	25	25	25
	Стд.отк.	5,53022	5,33448	4,40908	4,46542	12,51572
Итого	Ср.	14,0133	9,6400	9,6267	10,5733	43,8533
	N	75	75	75	75	75
	Стд.отк.	6,11045	5,53036	3,59720	4,25909	13,38988

Фаза №2						
Стаж педагогической работы		Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоции	Редукция профессиональных обязанностей	Фаза «резистенция»
до 5 лет	Ср.	16,8400	5,4400	4,6400	13,7600	40,6800
	N	25	25	25	25	25
	Стд.отк.	3,83710	3,16333	2,44745	4,80694	8,27003
5-10 лет	Ср.	15,4800	8,6800	9,2000	15,4400	48,8000
	N	25	25	25	25	25
	Стд.отк.	3,82012	3,56745	4,86484	4,30194	8,93495
более 10 лет	Ср.	18,4800	7,9200	11,2000	19,8000	57,4000
	N	25	25	25	25	25
	Стд.отк.	4,65582	3,51094	6,38357	3,93700	10,35213
Итого	Ср.	16,9333	7,3467	8,3467	16,3333	48,9600
	N	75	75	75	75	75

	Стд.от к.	4,25007	3,64837	5,52022	5,00900	11,40465
--	--------------	---------	---------	---------	---------	----------

Продолжение таблицы 4

Фаза №3

Стаж педагогической работы		Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические нарушения	Фаза «истощение»
до 5 лет	Ср.	11,1600	10,0800	5,1600	4,4800	30,8800
	N	25	25	25	25	25
	Стд.от к.	2,37487	2,58070	3,06431	2,43447	6,51485
5-10 лет	Ср.	15,9200	11,4800	9,5600	4,0800	41,0400
	N	25	25	25	25	25
	Стд.от к.	4,76025	3,89572	4,70000	2,70678	12,60450
более 10 лет	Ср.	20,0400	17,9600	16,6800	9,3600	64,0400
	N	25	25	25	25	25
	Стд.от к.	4,96219	5,09477	6,21638	5,26688	16,86090
Итого	Ср.	15,7067	13,1733	10,4667	5,9733	45,3200
	N	75	75	75	75	75
	Стд.от к.	5,52335	5,23856	6,75104	4,37429	18,77546

Отметим, что учителя, проработавшие в образовательном учреждении более десяти лет наиболее подвержены профессиональной деформации – эмоциональному выгоранию.

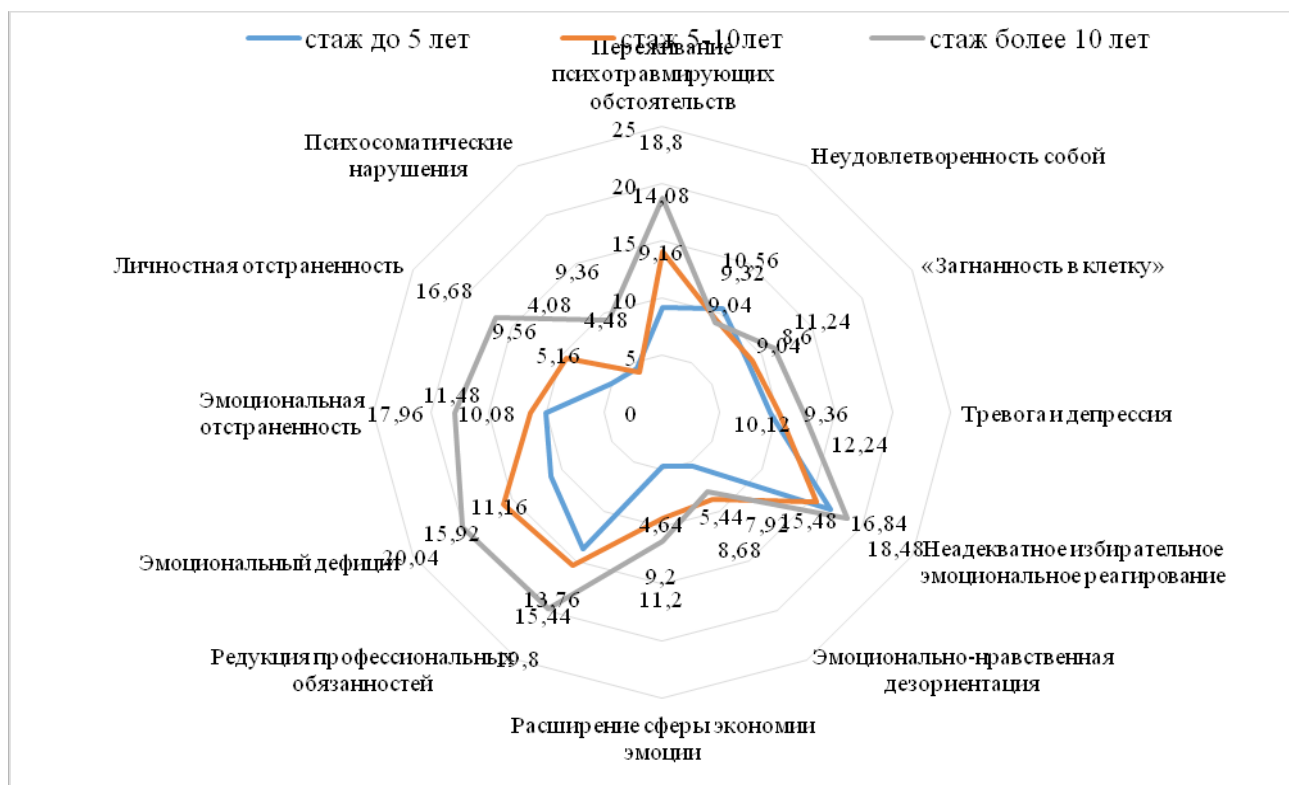
Данные результаты свидетельствуют о том, что все фазы эмоционального выгорания в подгруппе учителей со стажем работы более 10 лет находятся в стадии формирования или уже являются сформированными.

В результате проведенной диагностики можем отметить, что практически все фазы стресса у преподавателей школ со стажем более 10 лет уже сложились, так как симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или всем синдрому «эмоционального выгорания».

Среднегрупповые значения показателей симптомов эмоционального выгорания в группе учителей с разным педагогическим стажем представим графически на диаграмме 1.

Наиболее выраженными сложившимися и доминирующими симптомами в группах учителей являются:

Диаграмма 1



Среднегрупповые показатели симптомов эмоционального выгорания у учителей

У учителей со стажем до 5 лет:

- неудовлетворенность собой - складывающийся симптом ($10,56 \pm 6,29$);

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование – сложившийся доминирующий симптом в подгруппе ($16,84 \pm 3,83$).
 Выражается данный симптом в том, что учитель неадекватно "экономит" на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип "хочу или не хочу": сочту нужным - уделю внимание данному ученику, будет настроение - откликнусь на его состояния и потребности. К сожалению, при всей

неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен в современных образовательных учреждениях. При этом, учителю кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако ученик – как субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие педагога. Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций учителя в профессиональное общение интерпретируется учениками как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок; редукция профессиональных обязанностей – складывающийся симптом ($13,76 \pm 4,8$). Он проявляется в попытках учителей облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат; эмоциональный дефицит – складывающийся симптом ($11,16 \pm 2,37$), который проявляет себя в ощущении того, что эмоционально педагог уже не может помочь субъектам своей деятельности; эмоциональная отстраненность – складывающийся симптом ($10,08 \pm 2,58$). Он проявляется в том, что учитель почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его почти ничто не волнует, не вызывает эмоционального отклика: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства

У учителей со стажем от 5 до 10 лет: тревога и депрессия ($10,12 \pm 4,18$) – складывающийся симптом, переживание психотравмирующих обстоятельств ($14,0800 \pm 5,03$) – складывающийся симптом, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование ($15,48 \pm 3,82$) – складывающийся доминирующий в подгруппе симптом, редукция профессиональных обязанностей ($15,44 \pm 4,3$) – складывающийся симптом, расширение сферы экономики эмоции ($9,2 \pm 4,86$) – складывающийся симптом, эмоциональный дефицит ($15,9200 \pm 4,96$) – складывающийся симптом, эмоциональная отстраненность ($11,4800 \pm 3,89$) – складывающийся симптом, личностная отстраненность ($9,5600 \pm 4,7$) – складывающийся симптом.

У учителей со стажем более 10 лет: переживание психотравмирующих обстоятельств ($18,8 \pm 5,53$) - сложившийся симптом, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование ($18,4800 \pm 4,65$) – сложившийся симптом, редукция профессиональных обязанностей ($19,8000 \pm 3,93$) – сложившийся симптом, эмоциональный дефицит ($20,04 \pm 4,96$) – доминирующий симптом, эмоциональная отстраненность ($17,96 \pm 5,09$) – сложившийся симптом, личностная отстраненность ($16,68 \pm 6,21$) – сложившийся симптом, психосоматические и психовегетативные нарушения – ($9,3 \pm 5,26$) - складывающийся симптом.

Далее по количественным показателям определим, насколько каждая фаза эмоционального выгорания сформировалась у учителей в большей или меньшей степени (диаграмма 2):

У учителей со стажем до 5 лет:

Напряжение СУММ = $37,68 \geq 36$ - фаза в стадии формирования.

Резистенция СУММ = $40,68 \geq 36$ - фаза в стадии формирования.

Истощение СУММ = $30,8800 \leq 36$ - фаза не сформировалась

Формирование у педагогов со стажем работы до 5 лет, синдрома эмоционального выгорания может быть связано с несоответствием ожиданий, связанных с профессией и реальной жизнью.

У учителей со стажем от 5 до 10 лет:

Напряжение СУММ = $42,56 \geq 36$ - фаза в стадии формирования.

Резистенция СУММ = $48,8000 \geq 36$ - фаза в стадии формирования.

Истощение СУММ = $41,0400 \geq 36$ - фаза в стадии формирования

У учителей со стажем более 10 лет:

Напряжение СУММ = $51,32 \geq 36$ - фаза в стадии формирования.

Резистенция СУММ = $57,4000 \geq 36$ – фаза в стадии формирования.

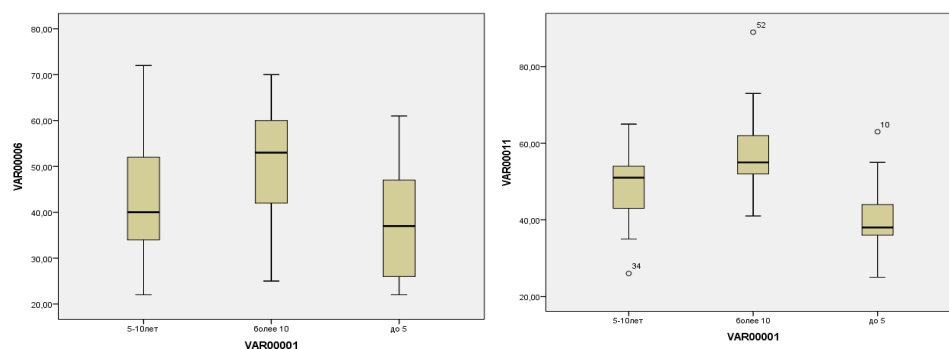
Истощение СУММ = $64,0400 \geq 61$ - сформировавшаяся фаза.

Труд учителя причисляется к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Поэтому, в целях экономии своих энергоресурсов, многие педагоги прибегают к различным механизмам психологической защиты, при этом у них увеличивается риск возникновения эмоционального выгорания. Синдром эмоционального выгорания оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения учителя. Он проявляется как эмоциональная сухость, расширение сферы экономии эмоций, личностная отстраненностью, игнорирование индивидуальных особенностей учащихся. Отметим, что педагоги, у которых появляются признаки синдрома эмоционального выгорания, часто мало осознают его симптомы, не могут увидеть себя со стороны и понять, что с ними происходит. Поэтому они нуждаются в поддержке и внимании.

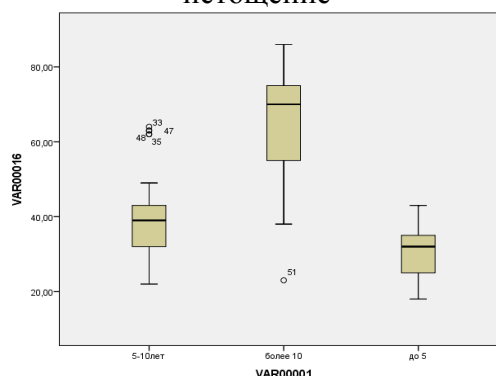
Диаграмма 2

напряжение

резистенция



истощение



Уровень сформированности фаз эмоционального выгорания у учителей с разным педагогическим стажем

Анализируя показатели фаз эмоционального выгорания на диаграмме 2, можно отметить, наиболее высокие показатели эмоционального выгорания имеют педагоги со стажем работы более 10 лет. То есть, педагоги, вошедшие в данную подгруппу, являются наиболее подверженными синдрому эмоционального выгорания. Можно предположить, что это связано с «педагогическим кризисом», который наступает после 10 лет работы в образовательном учреждении. Это период стремлений педагогов использовать новые достижения науки и невозможность их реализовать в сжатые сроки обучения в связи с отсутствием отдачи учащихся; несоответствие ожидаемого результата и фактического, возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе и осознание того, что нужно менять сложившуюся ситуацию, но как менять неизвестно, возможность изоляции учителя в педагогическом коллективе, когда его поиски, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя. Это период, когда

педагог в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, он задумывается о том, чего достиг, оценивает свои профессиональные достижения. Если этого не происходит, осознанно или нет, человек начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворенность трудом, переутомление и, возможно, это может быть одним из факторов формирования синдрома эмоционального выгорания.

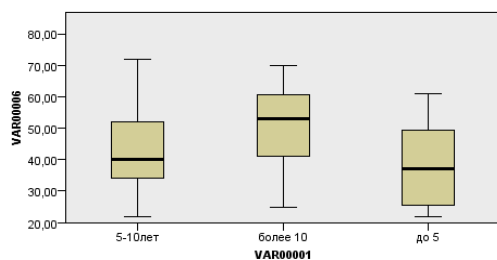
Нами было отмечено, что по мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, а также увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегетососудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога подвергается серьезной опасности и возникает эмоциональное выгорание личности.

Для подтверждения выдвинутой в начале исследования гипотезы о существующих различиях в формировании уровня эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем нами было проведено исследование статистически значимые различия в уровне выраженности профессиональной деформации у учителей сельской и городской школы.

Данный анализ был выполнен с помощью критерия Краскала-Уоллиса для независимых выборок (диаграмма 3), который предназначен для оценки различий одновременно для трёх и более выборок по уровню какого – либо признака.

Диаграмма 3

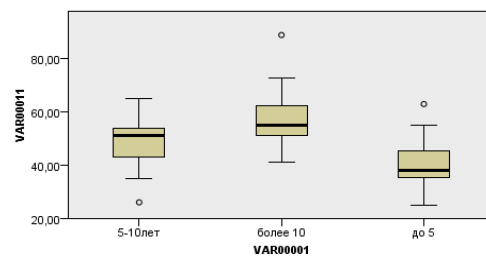
Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок



Всего N	75
Статистика критерия	14,338
Степени свободы	2
Асимптотическая знч. (2-сторонний критерий)	,001

1. Статистика критерия скорректирована на наличие связей.

Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок



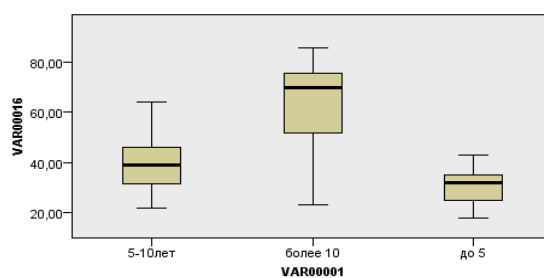
Всего N	75
Статистика критерия	28,365
Степени свободы	2
Асимптотическая знч. (2-сторонний критерий)	,000

1. Статистика критерия скорректирована на наличие связей.

Фаза «напряжение»

Фаза «резистенция»

Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок



Всего N	75
Статистика критерия	36,752
Степени свободы	2
Асимптотическая знч. (2-сторонний критерий)	,000

1. Статистика критерия скорректирована на наличие связей.

Фаза «истощение»

Результаты математических расчетов статистически значимых различий в уровне эмоционального выгорания учителей с разным педагогическим стажем

Статистика Краскала-Уоллиса свидетельствует о достоверных различиях в уровне формирования эмоционального выгорания у учителей с разным стажем работы (табл. 5).

Таблица 5

Итоги по проверке гипотезы

Итоги по проверке гипотезы				
	Нулевая гипотеза	Критерий	Значимость	Решение
1	Распределение VAR00006 является одинаковым для категорий VAR00001.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,001	Нулевая гипотеза отклоняется.
2	Распределение VAR00011 является одинаковым для категорий VAR00001.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
3	Распределение VAR00016 является одинаковым для категорий VAR00001.	Критерий Краскала-Уоллиса для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,05

Соответственно каждому этапу, с увеличением педагогического стажа у учителей возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания. Нами было выявлено, что педагоги с большим педагогическим стажем имеют более высокие показатели значений по субшкалам фаз эмоционального выгорания, чем преподаватели со стажем до 5 лет. Наблюдаются статистически значимые различия между данными представителей исследуемых подгрупп, а также нормативными данными теста ($p < 0,05$). Так, в подгруппах учителей со стажем более 10 лет отмечается значимо более высокая оценка показателя «напряжение» ($=14,308$; $p=0,001$), резистенция ($=20,365$; $p=0,000$), «истощение» ($=36,752$; $p=0,000$). Это может быть интерпретировано, как то, что учителя,

проработавшие в образовательном учреждении более десяти лет наиболее подвержены эмоциональному выгоранию, они понимают, что многие проблемы и трудные ситуации неизбежно повторяются, поэтому стараются их избежать, отложить их решение или самоустраниться.

При эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса: нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента; резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений; истощение - оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Отметим, несмотря на то, что функционирования эмоциональной сферы учителя, навыки его эмоциональной саморегуляции и стрессоустойчивость входят в структуру профессионально важных качеств профессиональной педагогической деятельности, среди педагогов существует проблема эмоционального выгорания, которая проявляется в их повышенной раздражительности, агрессивности, тревожности, негативных изменениях в ценностно-нравственной ориентации личности.

Таким образом, полученные нами в результате исследования результаты свидетельствуют о достоверных различиях в формировании показателей эмоционального выгорания среди педагогов с различным стажем педагогической деятельности. Поэтому в настоящее время необходимо проведение мероприятий по дестрессу педагогов, их психологическому оздоровлению, реабилитации и коррекции эмоционального состояния.

Далее нами была проведена диагностика уровня субъективного контроля (УСК). Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6

Результаты диагностики уровня субъективного контроля учителей

Педагогический стаж		(Ид)	(Ин)	(Ис)	(Ип)	(Им)	(Из)	(Ио)
до 5 лет	Среднее	6,2000	7,0000	6,9200	6,3200	6,6400	6,7200	7,1600
	N	25	25	25	25	25	25	25
	Стд.Отклонение	1,58114	1,84842	1,44106	1,43527	1,75309	1,36991	1,74833
5-10лет	Среднее	5,9600	6,4400	6,6800	6,1200	6,4400	6,6400	6,7200
	N	25	25	25	25	25	25	25
	Стд.Отклонение	1,39881	2,48462	1,65126	1,61555	1,80462	1,49666	2,05183
более 10 лет	Среднее	5,7600	5,7200	5,9200	5,5600	5,9200	6,3200	6,0800
	N	25	25	25	25	25	25	25
	Стд.Отклонение	1,78606	2,57423	2,17792	1,91659	1,95619	1,57374	2,41385
Итого	Среднее	5,9733	6,3867	6,5067	6,0000	6,3333	6,5600	6,6533
	N	75	75	75	75	75	75	75
	Стд.Отклонение	1,58518	2,35322	1,81118	1,67655	1,84049	1,47263	2,10850

Необходимо отметить, что выделение личностных характеристик, описывающих то, в какой педагог человек ощущает себя активным субъектом собственной деятельности, а в какой - пассивным объектом действия других людей и внешних обстоятельств может способствовать изучению проблемы эмоционального выгорания учителей.

Полученные результаты исследования уровня субъективного контроля учителей с разным педагогическим стажем свидетельствуют о том, что большинство из них ориентированы интернально, а именно:

У учителей со стажем менее 5 лет:

Результаты в подгруппе по шкале интернальности в области достижений ($I_d = 6,2 \pm 1,58$). Средние в подгруппе показатели по данной шкале говорят о среднем уровне субъективного контроля педагогов над эмоционально положительными событиями и ситуациями.

Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля. В процессе диагностики высокие результаты были выявлены у 9 человек (36%). Эти педагоги считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

Низкие показатели по шкале были выявлены у 3 человек (12%). Они указывают на то, что данные учителя приписывают свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам: везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Средние результаты интернальности в области неудач ($I_n = 7,0 \pm 1,84$)

Достаточно высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля учителей по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что выражается в склонности обвинять самого себя в различных неприятностях. Высокие результаты по данной шкале имеют 15 человек (60%).

Низкие показатели были выявлены у 4 педагогов (16%), что говорит о склонности данных учителей приписывать ответственность за неприятности другим людям или считать их результатом невезения.

Шкала интернальности в семейных отношениях ($I_c = 6,92 \pm 1,44$)

Достаточно высокие показатели по данной шкале означают, что большинство учителей - 17 чел. (68%) считают себя ответственным за события, происходящие в их семейной жизни. Низкие значения, полученные 2 учителями (8%) указывают на то, что они считают не себя, а своих партнеров причиной значимых неприятных ситуаций, возникающих в семье.

Шкала интернальности в области производственных отношении (Ип = $6,32 \pm 1,43$)

Высокие показатели у 14 человек в подгруппе (56%) свидетельствует о том, что большинство молодых учителей считают свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношении в коллективе, своего продвижения и т. д.

Низкие показатели были получены у 4 чел. (16%), они свидетельствуют о том, что эти учителя склонны приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им = $6,64 \pm 1,75$). Высокие показатели по данной шкале были выявлены у 19 человек (76%), что говорит о том, что данная подгруппа молодых специалистов считает именно себя ответственными за построение межличностных отношений с окружающими.

Низкие баллы были выявлены у 3 чел. (12%). Они указывают на то, что данные педагоги склонны приписывать более важное значение в области межличностных отношений обстоятельствам, случаю или окружающим людям.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни ($I_z = 6,72 \pm 1,35$). Высокие показатели были выявлены у 16 человек (64%), что говорит об ответственности данных педагогов за свое здоровье: если человек болен, то обвиняет в этом себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий.

Учителя с низкими показателями по этой шкале - 3 чел. (12%) считают болезнь и здоровье результатом случая и надеются на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Общая шкала интернальности ($I_o = 7,1 \pm 1,74$). Достаточно высокий показатель по этой шкале был выявлен у 19 человек (76%), что соответствует высокому уровню субъективного контроля данных учителей над любыми значимыми ситуациями: интернальный контроль, интернальная личность. Такие педагоги полагают, что большинство важных событий в их жизни являются результатом собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.

Низкие показатели по этой шкале были выявлены у 3 молодых специалистов (12%), что соответствует низкому уровню субъективного контроля: экстернальный контроль, экстернальная личность. Такие педагоги не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, а также не считают себя способными контролировать их развитие. Они полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей. Результаты обобщения различных исследований дает возможность говорить об экстерналах как о людях с повышенной тревожностью, обеспокоенностью, которых отличает конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, а также меньшая популярность в сравнении с интерналами.

В подгруппе учителей со стажем от 5 до 10 лет были получены следующие показатели: шкала интернальности в области достижений ($I_d = 5,9 \pm 1,39$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 7 человек (28%), низкие - у 3 человек (12%). Большинство педагогов имеют средние показатели интернальности в области достижений – 15 чел. (60%).

Шкала интернальности в области неудач ($I_n = 6,44 \pm 2,48$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 12 человек (48%), низкие - у 5 человек (20%), 8 педагогов имеют средние показатели интернальности в области неудач (32%).

Шкала интернальности в семейных отношениях ($I_c = 6,68 \pm 1,65$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 15 человек (60%), низкие - у 2 человек (8%), 8 педагогов имеют средние показатели интернальности в семейных отношениях (32%).

Шкала интернальности в области производственных отношений ($I_p = 6,12 \pm 1,61$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 14 человек (56%), низкие - у 6 человек (24%), 5 педагогов имеют средние показатели интернальности в области производственных отношений (20%).

Шкала интернальности в области межличностных отношений ($I_m = 6,44 \pm 1,804$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 15 человек (60%), низкие - у 3 человек (12%), 7 педагогов имеют средние показатели интернальности в области межличностных отношений (28%).

Шкала интернальности в отношении здоровья к болезни ($I_z = 6,64 \pm 1,49$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 16 человек (64%), низкие - у 3 человек (12%), 6 педагогов (24%) имеют средние показатели интернальности по отношению к здоровью.

Общая шкала интернальности ($I_o=6,72\pm 2,05$). Данные полученные по этой шкале свидетельствуют о том, что 17 педагогов со стажем 5-10 лет (68%) имеют достаточно высокие результаты интернальности, высокая экстернальность была выявлена у 5 педагогов (20%).

В подгруппе учителей со стажем более 10 лет были получены следующие показатели: шкала интернальности в области достижений ($I_d = 5,76\pm 1,78$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 7 человек (28%), низкие - у 6 человек (24%). Большинство педагогов имеют средние показатели интернальности в области достижений – 14 чел. (56%).

Шкала интернальности в области неудач ($I_n = 5,72\pm 2,57$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 12 человек (48%), низкие - у 8 человек (32%), 10 педагогов имеют средние показатели интернальности в области неудач (40%).

Шкала интернальности в семейных отношениях ($I_c = 5,92\pm 2,17$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 15 человек (60%), низкие - у 4 человек (16%), 6 педагогов имеют средние показатели интернальности в семейных отношениях (24%).

Шкала интернальности в области производственных отношений ($I_p = 5,56\pm 1,91$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 11 человек (44%), низкие - у 7 человек (28%), 7 педагогов имеют средние показатели интернальности в области производственных отношений (28%).

Шкала интернальности в области межличностных отношений ($I_m = 5,92\pm 1,95$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 14 человек (56%), низкие - у 6 человек (24%), 5 педагогов имеют средние показатели интернальности в области межличностных отношений (20%).

Шкала интернальности в отношении здоровья к болезни ($I_{из} = 6,32 \pm 1,57$). Высокие показатели интернальности были выявлены у 14 человек (56%), низкие - у 4 человек (16%), 7 педагогов (28%) имеют средние показатели интернальности по отношению к здоровью.

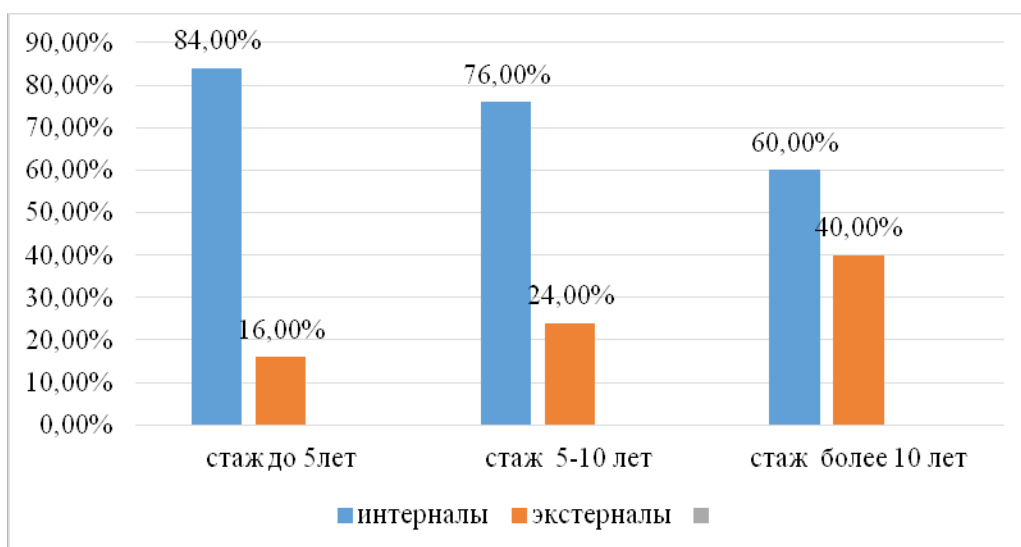
Общая шкала интернальности ($I_{о} = 6,72 \pm 2,05$). Данные полученные по этой шкале свидетельствуют о том, что 14 педагогов со стажем более 10 лет (56%) имеют достаточно высокие результаты интернальности, высокая экстернальность была выявлена у 5 педагогов (20%). В таблице 6 (диаграмма 4) представлены обобщённые данные об уровне субъективного контроля у учителей с разным педагогическим стажем.

Таблица 7

Уровень субъективного контроля у учителей

Общая шкала интернальности	Педагогический стаж					
	до 5 лет		5-10 лет		более 10 лет	
	Кол-во чел.	Удельный вес, %	Кол-во чел.	Удельный вес, %	Кол-во чел.	Удельный вес, %
интерналы	21	84,00%	19	76,00%	15	60,00%
экстерналы	4	16,00%	6	24,00%	10	40,00%
Всего	25	100,00%	25	100,00%	25	100,00%

Диаграмма 4



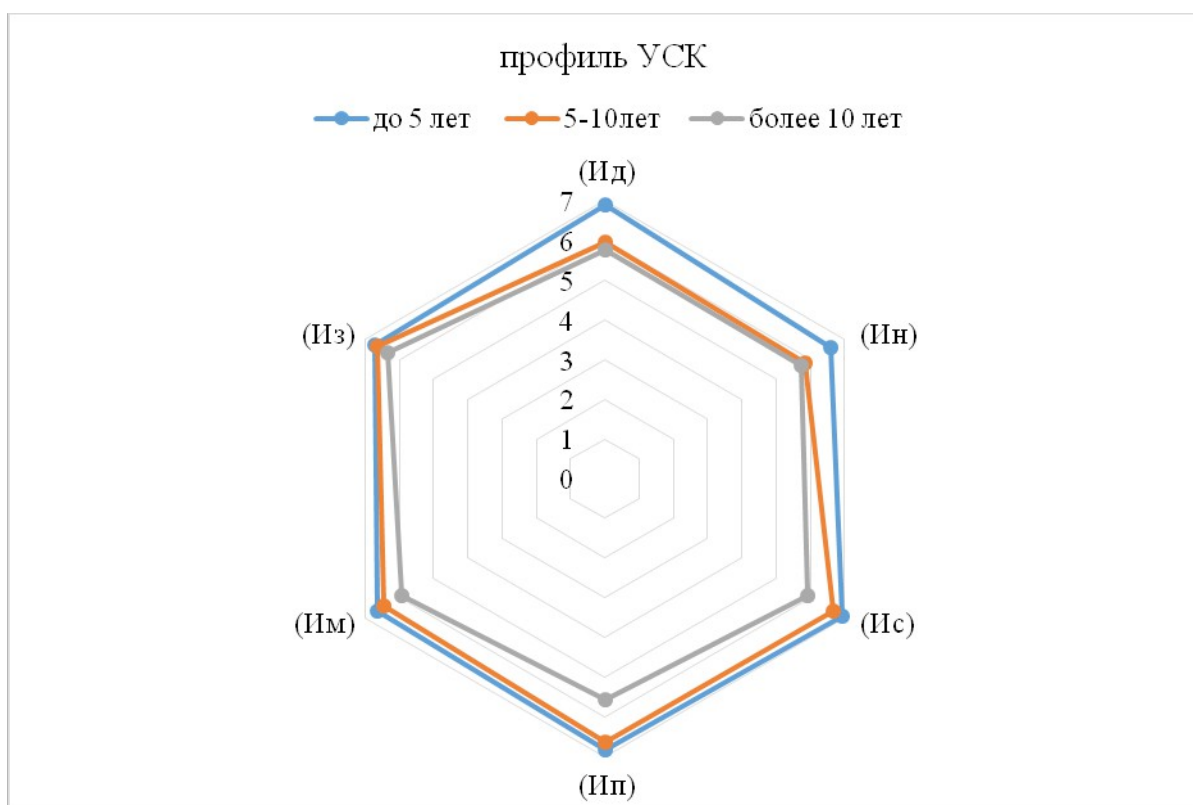
Уровень субъективного контроля у учителей

Необходимо отметить, что большинство педагогических работников имеют интернальную ориентацию личности: 84% - в подгруппе учителей со стажем до 5 лет, 76% - в подгруппе педагогов со стажем от 5 до 10 лет и 40% в подгруппе учителей, имеющих педагогический стаж более 10 лет.

Следует отметить, что интерналы являются более уверенными в себе личностями, более спокойными и благожелательными, они более популярны по сравнению с экстерналами в педагогическом и учебном коллективе. Интерналов отличает более позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

На диаграмме 5 построим профиль УСК группы, в котором представим графические результаты исследования уровня субъективного контроля у учителей с разным педагогическим стажем по шкалам методики.

Диаграмма 5



Профиль УСК группы учителей

Достаточно высокие средние значения по шкалам отражают преимущественно интернальный локус контроля в группе принявших участие в эмпирическом исследовании педагогов. На диаграмме видно, что наиболее высокий уровень интернальности в оценке испытуемыми собственных достижений, то есть большинство педагогов склонны считать свои успехи результатом собственных усилий, а не случайности.

Далее следует уровень интернальности в отношении собственного здоровья и профессиональной деятельности.

Достаточно высокие показатели по данным шкалам говорят о том, что педагоги в организации своей производственной деятельности полагаются в основном на себя, а также считают, что состояние здоровья зависит от них самих. При этом нами было отмечено, что показатели интернальности по всем шкалам методики в подгруппе молодых специалистов значимо выше, чем результаты полученные в ходе диагностики специалистов со стажем 5-10 лет и более 10 лет. Отметим, что средний балл по шкале интернальности в

производственных отношениях у педагогов со стажем более 10 лет отражает примерно равную выраженность показателей интернальности и экстернальности, то есть педагоги данной подгруппы склонны считать свои профессиональные достижения не только как результат собственных усилий, а также как действие других людей и обстоятельств.

Наименьший уровень интернальности отмечается нами в оценке значительной частью испытуемых педагогов неудач. Неудачи большинство учителей рассматривают как результат неудачных обстоятельств или действий других людей. Они склонны приписывать ответственность за неприятные события своей жизни другим людям и обстоятельствам, особенно это относится к оценке неудач и к оценке своей роли в семейных отношениях.

Нами было выдвинуто предположение о наличии связи между уровнем субъективного контроля личности педагогов и степенью их эмоционального выгорания.

Для подтверждения гипотезы нами были отобраны наиболее значимые факторы УСК: интернальность в области достижений (Ид), интернальность в области производственных отношении (Ип), общий показатель интернальности (Ио). Результаты расчетов представлены в таблице 8.

Таблица 8

Выявление наличия связи между уровнем субъективного контроля педагогов и уровнем эмоционального выгорания

			Корреляции					
			Фактор 1 напряжение	Фактор 2 резистенции	Фактор 3 истощение	Фактор 4 ИД	Фактор 5 ИП	Фактор 6 Ио
ро Спирмена	1	Коэффициент корреляции	1,000	,423**	,556**	-,121	-,098	-,147
		Знч. (2-сторон)	.	,000	,000	,300	,405	,209
		N	75	75	75	75	75	75
	2	Коэффициент корреляции	,423**	1,000	,582**	-,114	-,176	-,204
		Знч. (2-сторон)	,000	.	,000	,332	,131	,080
		N	75	75	75	75	75	75
	3	Коэффициент корреляции	,556**	,582**	1,000	,034	-,031	-,017
		Знч. (2-сторон)	,000	,000	.	,774	,789	,885
		N	75	75	75	75	75	75

4	Коэффициент корреляции	-,121	-,114	,034	1,000	,628**	,783**
	Знч. (2-сторон)	,300	,332	,774	.	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
5	Коэффициент корреляции	-,098	-,176	-,031	,628**	1,000	,873**
	Знч. (2-сторон)	,405	,131	,789	,000	.	,000
	N	75	75	75	75	75	75
6	Коэффициент корреляции	-,147	-,204	-,017	,783**	,873**	1,000
	Знч. (2-сторон)	,209	,080	,885	,000	,000	.
	N	75	75	75	75	75	75
**. Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).							

Статистические расчеты были выполнены нами с использованием компьютерной программы для психологов - SPSS-20. При анализе результатов исследования общая информативность признаков составляет 85,7% из 100%, что является очень хорошим показателем информативности.

Анализ данных, приведенных в таблице, показывает, что выявлена статистически значимая положительная корреляция между фазами эмоционального выгорания в группе учителей, а именно: фаза «истощение» положительно коррелирует с фазой «напряжение» ($r=,556^{**}$), фазой «резистенции» ($r=,582^{**}$). Это означает, что чем выше уровень эмоционального истощения у педагогов, тем выше уровень напряжения и сопротивления психологических защит.

В результате проведенного исследования нами была выявлена обратная корреляционная связь между общим показателем интернальности и уровнем напряжения ($r= -,147$), также существует обратная корреляция данного фактора с «резистенцией» ($r=-,204$) и «истощением» ($r= -,017$). При обратной корреляции факторов увеличение одной переменной сопровождается уменьшением другой. Так, если у педагогов растёт уровень эмоционального выгорания, то уровень субъективного контроля вероятнее всего будет снижаться. Наличие корреляционной связи между уровнем эмоционального выгорания и уровнем субъективного контроля позволяет говорить о том, что повышение уровня субъективного контроля выступает

одним из факторов снижения уровня эмоционального выгорания у учителей.

Таким образом нами была подтверждена гипотеза о существующей взаимосвязи между уровнем субъективного контроля педагогов и уровнем эмоционального выгорания. Отметим, что низкий уровень формирования субъективного контроля учителей непосредственным образом влияет на проявление различных факторов профессиональной деформации педагогов, в том числе и располагает к развитию у них эмоционального выгорания. При этом, педагогам с экстернальным локусом контроля больше чем педагогам с высокими показателями интернальности угрожает напряжение, поэтому они более уязвимы и подвержены эмоциональному выгоранию.

Полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что в группе учителей с различным педагогическим стажем наиболее склонными к развитию эмоционального выгорания являются учителя, имеющие стаж работы в школе - более 10 лет. Поэтому данная подгруппа педагогов больше всего нуждается в профилактических мероприятиях по коррекции эмоционального выгорания.

2.3. Профилактика эмоционального выгорания педагогов

Наиболее эффективной формой профилактики эмоционального выгорания педагогов является социально - психологический тренинг (СПТ), который существенно облегчает и ускоряет процесс овладения знаниями, умениями и навыками эффективного социального поведения, способствует форсированной оптимизации коммуникативных возможностей человека, необходимых для организации полноценного продуктивного взаимодействия с другими людьми в практической деятельности и межличностных отношениях, создает возможности для более полного самопознания и самоопределения. Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания

учителей» направлен на преодоление проявлений таких профессиональных деформаций как эмоциональное выгорание, а именно: повышение уровня эмоциональной стабильности учителей, снижение уровня агрессивности, формирование адекватной самооценки, повышение уровня эмпатии и др. Материал тренинга поможет развитию у учителей коммуникативных навыков, средств позитивного проектирования индивидуального развития ученика, актуализации личного опыта в общении с учениками, раскроет различные способы эффективной профессиональной саморегуляции, гибкости и пластичности в процессе смены коммуникативной позиции в контактах с коллегами, взаимоподдержки и взаимопомощи по отношению друг к другу.

Цель: профилактика и коррекция развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Описание целевой аудитории: тренинг рассчитан на профилактическую работу по коррекции эмоционального выгорания с педагогами - учителями средних общеобразовательных школ. Количественный состав группы – от 7 до 12 человек.

Режим работы группы. Длительность тренинга - 4 занятия (8 часов). Длительность 1 занятия – 2 часа. Занятия проводятся два раза в неделю.

Программа тренинга профилактики и коррекции эмоционального выгорания состоит из трех разделов (табл. 10).

Первый – вводный раздел – включает в себя формирование групп, проведение диагностики уровня развития эмоционального выгорания, представление тренера педагогам – участникам тренинга, рассказ о целях курса.

Второй раздел направлен на профилактику и коррекцию эмоционального выгорания учителей.

Третий раздел – итоговый – позволяет отследить динамику работы группы. С этой целью проводится повторная диагностика, а также занятие на

рефлексию «Моя дорога», где участники делятся своими впечатлениями от тренинга.

Таблица 10

Программа тренинга «Профилактика эмоционального выгорания учителей»

№	Тема занятия	Кол-во часов
1	Занятие 1. «Мы шагаем к мастерству»	2 часа
2	Занятие 2. Занятие 2 «Дорогою добра»	2 часа
3	Занятие 3. «Как преодолеть стресс»	2 часа
4	Занятие 4. «Мое психологическое благополучие»	2 часа
Всего:		8 часов

Ожидаемый результат: формирование умений анализировать себя и других, формирование навыков конструктивного общения, снижение уровня эмоционального выгорания.

Метод эффективности работы группы: сопоставление целей и задач с полученным результатом.

Направленность тренинга: профилактическая, корректирующая.

Задачи тренинга:

1. «Я» – задачи: самоисследование, определение проблем и ответственности, пути принятия себя.

2. «Ты» - задачи: познание другого, определение проблем и способы их преодоления, поиск конструктивных способов.

3. «Мы» - задачи: поиск общего между мной и коллегами, поиск общего между мной и учениками, поиск решения проблем: повышение уровня эмоциональной стабильности учителей, снижение уровня агрессивности, формирование адекватной самооценки, повышение уровня эмпатии.

Методы работы.

Групповая дискуссия - способ организации общения участников группы, который позволяет сопоставить противоположные позиции, увидеть проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации, устранить эмоциональную

предвзятость. Метод позволяет обучать участников анализу реальных ситуаций, прививает умение слушать и взаимодействовать с другими участниками, показывает многозначность возможного решения большинства проблем.

Биографическая ориентация. При этом типе дискуссии группа анализирует трудности личной или профессиональной жизни отдельного участника. Интеракции направлены на него, остальные высказывают свое мнение относительно его проблем, выражают свои чувства, реагируют на его поведение, предлагают обратную связь.

Тематическая ориентация. Занятие посвящается обсуждению вопросов и проблем, решение которых значимо для всех членов группы. Тематика может не планироваться заранее, группа сама находит проблемы и обсуждает.

Ориентация на взаимодействие. Этот тип дискуссии ориентируется на групповую динамику, на то, что происходит между членами группы, каковы их отношения и взаимные реакции. На этих дискуссиях в большей степени реализуется принцип «здесь и теперь». Так, в ходе групповой дискуссии между двумя участниками возникает личностный конфликт. Ведущий обращает на это внимание группы и предлагает проанализировать сложившуюся ситуацию.

Для активизации участников в групповой дискуссии использовались процедуры типа: высказывание по кругу, метод эстафеты каждый передает слово тому, кому считает нужным, высказывание за определенный промежуток времени (например, каждому на высказывание дается 10-15 секунд) и т. д.

Ролевая игра - метод, суть которого заключается в «разыгрывании ролей». Участники играют роли, позволяющие им полностью выразить свои реальные чувства и мысли. Осознание приводит к действию, а его выполнение приводит к расширению осознания самого себя.

Игра - активатор – тренировка способа эффективного взаимодействия.

Информирование (инструктирование) – раскрытие в доступной форме психологических понятий через анализ материала, возникшего «здесь и теперь».

Основная сфера воздействия – эмоциональная. Разработка тренинговых занятий представлены в Приложении 4, тематический план тренинга представлен в табл.11.

Таблица 11

Тематический план тренинга

№	Тема	Цель и задачи	Кол-во часов
1	2	3	4
1 занятие	«Мы шагаем к мастерству»	Цель: сплочение, создание положительного настроения на дальнейшее продолжительное взаимодействие в тренинговой группе, сформировать у учителя уверенность в правильном выборе профессии, учить действовать и общаться, стимулировать желание повышать свой профессиональный уровень учителей, активизировать творческий потенциал каждого педагога. Задачи: знакомство участников; знакомство с целями курса занятий, проведение беседы о развитии синдрома эмоционального выгорания; создание заинтересованности в занятиях на тренингах; принятие правил проведения занятий; подъем положительных эмоций через игровое взаимодействие.	2
Продолжение таблицы 11			
1	2	3	4
2 занятие	«Дорогою добра»	Цель: консолидация группы, формирование эмоционально позитивной атмосферы, развитие эмпатии, средств позитивного проектирования эффективной коммуникации; понимание того, как человек видит другого, какие качества личности другого для него наиболее значимы и как этого относится с ценностью своих собственных - качеств, т. е. насколько адекватно человек воспринимает других людей, возникающие вокруг ситуации и мир в целом. На этом занятии происходит сопоставление	2

		информации о себе «изнутри» и «извне», т. е. «встречаются» оценка и самооценка	
3 занятия	«Как преодолеть стресс»	Цель: повысить грамотность учителей по вопросам сохранения и укрепления их профессионального здоровья; предупреждать профессиональные деформации, помогать устранять их, помогать психологически защищаться от стресса и преодолевать последствия стрессовых ситуаций, синдром эмоционального выгорания. Субъект включается в тесные активные взаимодействия с: другим субъектом, выявляются основные способы и приемы взаимодействия его с другими людьми, стратегия и тактика общения, способы реагирования в сложных ситуациях, конфликтоустойчивость, инициация общения, умение добиваться результата.	2
4 занятия	«Мое психологическое благополучие»	Цель: профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов. Задачи: Формирование положительного эмоционального состояния, с помощью позитивного проговаривания. Профилактика эмоционального выгорания, чрез релаксацию и саморегуляцию. Профилактика неврозов с помощью позитивного положительного опыта общения. Знакомство с идеологией позитивной педагогики. Отработка умений психологически грамотно участвовать в дискуссии и других формах коллективного взаимодействия, на этих занятиях каждый член группы конструирует свой стиль общения, т. е. комплекс поведенческих реакций, характерных для различных видов группового общения. Анализ и осознание каждым членом группы тех качественных изменений, которые произошли с ним в процессе тренинга, и выстраивание индивидуальных программ действий по применению и закреплению полученных коммуникативных знаний, умения и навыков в реальных жизненных ситуациях (повседневной практике).	2

В ходе построения занятий были использованы различные тренинговые упражнения, выстраивая логическую цепочку каждой конкретной встречи с группой. Отметим, что профилактика синдрома эмоционального выгорания обязана быть комплексной и вестись в разных направлениях. Главная профилактика выгорания - это знание о его существовании и самоконтроль. Нужно помнить, что при любых личностных деформациях выгорание наступает быстрее.

Далее с целью оценки эффективности проведенных мероприятий по профилактике профессиональной деформации педагогов нами было проведено контрольное тестирование эмоционального выгорания педагогов. В таблице 12 представим сравнительные результаты формирования уровня эмоционального выгорания у педагогов до и после прохождения тренинга.

Таблица 12

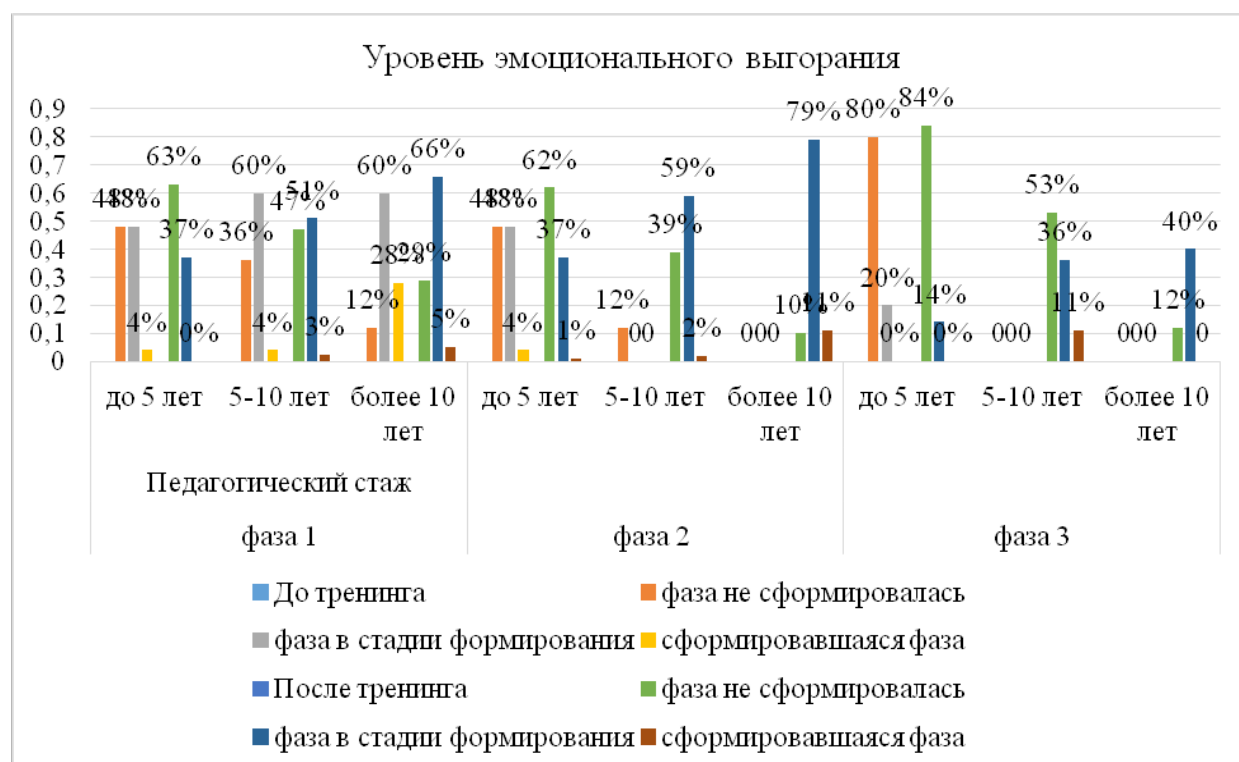
Оценка эффективности тренинговой программы по профилактике эмоционального выгорания у учителей

Уровень сформированности фазы эмоционального выгорания	фаза 1 (напряжение) Удельный вес в подгруппе, %			фаза 2 (резистенция) Удельный вес в подгруппе, %			фаза 3 (истощение) Удельный вес в подгруппе, %		
	Педагогический стаж								
	до 5 лет	5-10 лет	более 10 лет	до 5 лет	5-10 лет	более 10 лет	до 5 лет	5-10 лет	более 10 лет
До тренинга									
фаза не сформировалась	48%	36%	12%	48%	12%	0%	80%	40%	4%
фаза в стадии формирования	48%	60%	60%	48%	80%	68%	20%	44%	24%
сформировавшаяся фаза	4%	4%	28%	4%	8%	32%	0%	16%	72%
После тренинга									
фаза не сформировалась	63%	48%	29%	51%	39%	10%	84%	53%	12%
фаза в стадии формирования	37%	50%	66%	49%	59%	79%	14%	40%	60%
сформировавшаяся фаза	0%	2%	5%	0%	2%	11%	0%	7%	28%

В результате проведенной диагностики нами был выявлено снижение уровня эмоционального выгорания педагогов, принявших участие в тренинге. Отметим, что после тренинга уровень эмоционального выгорания во всех подгруппах значительно снизился. В фазе напряжение

сформировавшая фаза выявлена у 2% против 4% учителей перед прохождением тренинга со стажем 5-10 лет и 5% против 28% учителей со стажем более 10 лет. В фазе резистенция сформировавшая фаза выявлена у 2% учителей со стажем более 5 лет проив 8% пред прохождением тренинга и 11% у учителей со стажем более 10 лет против 32% в предварительной диагностике перед проведением тренинговых занятий, в фазе «истощение» сформированная фаза была выявлена у 7% учителей со стажем от 5 до 10 лет против 16% в начале эксперимента и у 28% учителей с педстажем более 10 лет против 72% , что доказывает эффективность предложенных и апробированных мероприятий по коррекции и профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Диаграмма 5



Оценка эффективности тренинговой программы

Следует отметить, что по результатам диагностики было обнаружено, что уровень эмоционального выгорания снизился во всех подгруппах учителей. Однако, особенно эффективной данная программа оказалась при работе с группами учителей с большим педагогическим стажем, в которой показатели эмоционального выгорания снизились наиболее значительно, что свидетельствует об эффективности применения тренинговых методик с целью профилактики и коррекции профессиональных деформаций педагогов.

Отметим, что успешное выполнение педагогом основных профессиональных функций возможно лишь при снижении общего уровня эмоционального выгорания, достаточном уровне эмпатии и сформированных коммуникативных способностях, а также сформированности позитивной ориентации на результат профессиональной деятельности. Удовлетворенность собой как профессионалом, в свою очередь, предупреждает появление деперсонализации и профессионального цинизма как форм выявления профессиональных деформаций педагога, а также снижает общий уровень напряжения и препятствует возникновению резистенции и истощения.

Вывод по главе 2

Нами было проведено эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов, в результате которого получены следующие результаты:

Полученные результаты исследования эмоционального выгорания педагогов свидетельствуют о том, что практически все фазы стресса в

выборках учителей находятся в фазе формирования или уже являются сформированными. Анализируя показатели фаз эмоционального выгорания можно отметить, наиболее высокие показатели эмоционального выгорания имеют педагоги со стажем работы более 10 лет. Нами было выявлено, что педагоги с большим педагогическим стажем имеют более высокие показатели значений по субшкалам фаз эмоционального выгорания, чем преподаватели со стажем до 5 лет.

Результаты диагностики уровня субъективного контроля показали, что большинство педагогических работников имеют интернальную ориентацию личности: 84% - в подгруппе учителей со стажем до 5 лет, 76% - в подгруппе педагогов со стажем от 5 до 10 лет и 40% в подгруппе учителей, имеющих педагогический стаж более 10 лет. Достаточно высокие средние значения по шкалам отражают преимущественно интернальный локус контроля в группе принявших участие в эмпирическом исследовании педагогов, то есть большинство педагогов склонны считать свои успехи результатом собственных усилий, а не случайности. При этом нами было отмечено, что показатели инернальности по всем шкалам методики в подгруппе молодых специалистов значимо выше, чем результаты полученные в ходе диагностики специалистов со стажем 5-10 лет и более 10 лет.

Наличие корреляционной связи между уровнем эмоционального выгорания и уровнем субъективного контроля позволяет говорить о том, что повышение уровня субъективного контроля выступает одним из факторов снижения уровня эмоционального выгорания у учителей.

Таким образом нами была подтверждена гипотеза о существующей взаимосвязи между уровнем субъективного контроля педагогов и уровнем эмоционального выгорания. Отметим, что низкий уровень формирования

субъективного контроля учителей непосредственным образом влияет на проявление различных факторов профессиональной деформации педагогов, в том числе и располагает к развитию у них эмоционального выгорания. Отметим, что педагогам с экстернальным локусом контроля больше чем педагогам с высокими показателями интернальности угрожает напряжение, поэтому они более уязвимы и подвержены эмоциональному выгоранию.

Действия, которые направлены на то, чтобы одолеть синдром выгорания, предполагают, как самопомощь, так и внешнее оказание профессиональной помощи. Наиболее эффективной формой профилактики эмоционального выгорания педагогов является социально - психологический тренинг. Нами был разработан и апробирован тренинг «Профилактика эмоционального выгорания учителей» направлен на преодоление проявлений таких профессиональных деформаций как эмоциональное выгорание, а именно: повышение уровня эмоциональной стабильности учителей, снижение уровня агрессивности, формирование адекватной самооценки, повышение уровня эмпатии и др.

С целью оценки эффективности проведенных мероприятий по профилактике профессиональной деформации педагогов нами было проведено контрольное тестирование эмоционального выгорания педагогов. По результатам диагностики обнаружено, что уровень эмоционального выгорания снизился во всех подгруппах учителей по всем фазам выгорания. Однако, особенно эффективной данная программа оказалась при работе с группами учителей с большим педагогическим стажем, в которой показатели эмоционального выгорания снизились наиболее значительно, что свидетельствует об эффективности применения тренинговых методик с целью профилактики и коррекции профессиональных деформаций педагогов.

Заключение

Таким образом, в результате проведенного исследования нами была получена возможность для формулирования выводов:

Эмоциональное выгорание - это синдром, который развивается под воздействием хронического стресса и постоянных нагрузок и приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

Педагогическая деятельность – это вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений младшим опыта и ценностей, и подготовки их к выполнению определенных социальных ролей в обществе. Профессия учителя имеет особое значение для развития общества. В процессе педагогической деятельности учитель выполняет следующие функции: обучающую, воспитательную, развивающую, общественно-педагогическую. Каждая из этих функций является важной и отражает различные сферы деятельности учителя. Профессионально-педагогическая деятельность – это деятельность учителя, содержанием которой является такое руководство деятельностью учащихся в учебно-воспитательном процессе, которое обеспечивает развитие главных сфер их личности.

В силу своей специфики педагогической деятельности, к которой относятся постоянные и многократные контакты с учениками, родителями и с другими участниками образовательного процесса, а также высокая временная и информационная нагрузка и необходимость систематического повторения цикла излагаемого материала профессия учителя содержит высокую вероятность формирования синдрома эмоционального выгорания. Вследствие больших нагрузок и высокого уровня ответственности, со временем у учителей развиваются различные профессиональные деформации – это проявления личности, формирующиеся под воздействием особенностей профессиональной деятельности педагога, которые со временем негативно

вливают на осуществление профессиональной деятельности и на психологическую структуру самой личности.

Нами было проведено эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов, в результате которого получены следующие результаты:

Полученные результаты исследования эмоционального выгорания педагогов свидетельствуют о том, что практически все фазы стресса в выборках учителей с разным стажем педагогической деятельности находятся в фазе формирования или уже являются сформированными. Анализируя показатели фаз эмоционального выгорания можно отметить, наиболее высокие показатели эмоционального выгорания имеют педагоги со стажем работы более 10 лет. Статистика Краскала-Уоллиса свидетельствует о достоверных различиях в уровне формирования эмоционального выгорания у учителей с разным стажем работы. Соответственно каждому этапу, с увеличением педагогического стажа у учителей возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания. Нами было выявлено, что педагоги с большим педагогическим стажем имеют более высокие показатели значений по субшкалам фаз эмоционального выгорания, чем преподаватели со стажем до 5 лет. Наблюдаются статистически значимые различия между данными представителей исследуемых подгрупп, а также нормативными данными теста ($p < 0,05$). Так, в подгруппах учителей со стажем более 10 лет отмечается значимо более высокая оценка показателя «напряжение» ($=14,308$; $p=0,001$), резистенция ($=20,365$; $p=0,000$), «истощение» ($=36,752$; $p=0,000$). Это может быть интерпретировано, как то, что учителя, проработавшие в образовательном учреждении более десяти лет наиболее подвержены эмоциональному выгоранию, они понимают, что многие проблемы и трудные ситуации неизбежно повторяются, поэтому стараются их избежать, отложить их решение или самоустраниться.

Результаты диагностики уровня субъективного контроля показали, что большинство педагогических работников имеют интернальную ориентацию личности: 84% - в подгруппе учителей со стажем до 5 лет, 76% - в подгруппе

педагогов со стажем от 5 до 10 лет и 40% в подгруппе учителей, имеющих педагогический стаж более 10 лет. Достаточно высокие средние значения по шкалам отражают преимущественно интернальный локус контроля в группе принявших участие в эмпирическом исследовании педагогов, то есть большинство педагогов склонны считать свои успехи результатом собственных усилий, а не случайности. При этом нами было отмечено, что показатели инернальности по всем шкалам методики в подгруппе молодых специалистов значимо выше, чем результаты полученные в ходе диагностики специалистов со стажем 5-10 лет и более 10 лет.

Нами была выявлена статистически значимая положительная корреляция между фазами эмоционального выгорания в группе учителей, а именно: фаза «истощение» положительно коррелирует с фазой «напряжение» ($r=,556^{**}$), фазой «резистенции» ($r=,582^{**}$). Это означает, что чем выше уровень эмоционального истощения у педагогов, тем выше уровень напряжения и сопротивления психологических защит.

В результате проведенного исследования нами была выявлена обратная корреляционная связь между общим показателем интернальности и уровнем напряжения ($r=-,147$), также существует обратная корреляция данного фактора с «резистенцией» ($r=-,204$) и «истощением» ($r=-,017$). При обратной корреляции факторов увеличение одной переменной сопровождается уменьшением другой. Так, если у педагогов растёт уровень эмоционального выгорания, то уровень субъективного контроля вероятнее всего будет снижаться.

Наличие корреляционной связи между уровнем эмоционального выгорания и уровнем субъективного контроля позволяет говорить о том, что повышение уровня субъективного контроля выступает одним из факторов снижения уровня эмоционального выгорания у учителей.

Таким образом нами была подтверждена гипотеза о существующей взаимосвязи между уровнем субъективного контроля педагогов и уровнем эмоционального выгорания. Отметим, что низкий уровень формирования

субъективного контроля учителей непосредственным образом влияет на проявление различных факторов профессиональной деформации педагогов, в том числе и располагает к развитию у них эмоционального выгорания. Отметим, что педагогам с экстернальным локусом контроля больше чем педагогам с высокими показателями интернальности угрожает напряжение, поэтому они более уязвимы и подвержены эмоциональному выгоранию.

Действия, которые направлены на то, чтобы одолеть синдром выгорания, предполагают, как самопомощь, так и внешнее оказание профессиональной помощи. В первом случае «выгорающим» педагогам нужно научиться осознавать симптомы психологического стресса и управлять им, овладеть широким спектром приемов саморегуляции и преодоления первых симптомов проявления стресса на работе. Если же такая помощь самому себе окажется недостаточной, потребуется и профессиональная - для профилактики и преодоления синдрома выгорания.

Наиболее эффективной формой профилактики эмоционального выгорания педагогов является социально - психологический тренинг, который существенно облегчает и ускоряет процесс овладения знаниями, умениями и навыками эффективного социального поведения, способствует форсированной оптимизации коммуникативных возможностей человека, необходимых для организации полноценного продуктивного взаимодействия с другими людьми в практической деятельности и межличностных отношениях, создает возможности для более полного самопознания и самоопределения.

Нами был разработан и апробирован тренинг «Профилактика эмоционального выгорания учителей» направлен на преодоление проявлений таких профессиональных деформаций как эмоциональное выгорание, а именно: повышение уровня эмоциональной стабильности учителей, снижение уровня агрессивности, формирование адекватной самооценки, повышение уровня эмпатии и др. В ходе построения занятий были

использованы различные тренинговые упражнения, выстраивая логическую цепочку каждой конкретной встречи с группой.

С целью оценки эффективности проведенных мероприятий по профилактике профессиональной деформации педагогов нами было проведено контрольное тестирование эмоционального выгорания педагогов. По результатам диагностики обнаружено, что уровень эмоционального выгорания снизился во всех подгруппах учителей по всем фазам выгорания. Однако, особенно эффективной данная программа оказалась при работе с группами учителей с большим педагогическим стажем, в которой показатели эмоционального выгорания снизились наиболее значительно, что свидетельствует об эффективности применения тренинговых методик с целью профилактики и коррекции профессиональных деформаций педагогов.

Отметим, что профилактика синдрома эмоционального выгорания обязана быть комплексной и вестись в разных направлениях. Главная профилактика выгорания - это знание о его существовании и самоконтроль. Нужно помнить, что при любых личностных деформациях выгорание наступает быстрее.

Список литературы

1. Абрамов В. А. Исследование синдрома эмоционального выгорания на этапе мета обзоров. Ч. 1 / В. А. Абрамов, И. С. Алексейчук, А. И. Алексейчук // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – 2008. – № 1 (18). – С. 117-123.
2. Абульханова-Славская К. А. Основные этапы развития концепции С. Л. Рубинштейна / К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский // Рубинштейн С. Л. Избранные философско-психологические труды: Основы онтологии, логики и психологии / РАН, Ин-т психологии. - М.: Наука. - 1997. - 462 с.
3. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
4. Агавелян Р.О. Социально-перцептивные особенности личности педагога специальной школы в профессиональной деятельности: Монографическое исследование/Р.О.Агавелян. – Новосибирск. – 2010. – С.29.
5. Айсмонтас Б. Б. Педагогическая психология: Схемы и тесты / Б. Б. Айсмонтас. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2014. - 207 с
6. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. СПб.: Питер, 2012. - 288 с.
7. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2012. – 363 с.
8. Анцыферова Л.И. Условия деформаций развития личности и конструктивные силы человека / Л. И. Анцыферова // Психология личности: новые исследования / под ред. К. А. Абульхановой, А. В. Брушлинского и М. И. Воловиковой. М. : ИП РАН, 2008.- С. 31.
9. Баженова А. Н. Особенности профессиональной деформации школьных психологов на разных этапах профессионального развития: дис... канд. психол. н.: 19.00.13 / А. Н. Баженова. – Омск, 2007. – 186 с.

10. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносов. – СПб.: Речь, 2012. – 272 с.
11. Безносов С. П. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации): учеб. пос. / С. П. Безносов, А. Т. Иваницкий, В. Я. Кикоть. – (2изд.) - СПб. : ВВКУ ВВ МВД РФ, 2013. – 230 с.
12. Бойко В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Сударыня, 2012. – 122 с.
13. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2015. – № 2. – С. 96–103.
14. Введенский В.Н. Профессиональная компетентность педагога: пособие для учителя/ В.Н.Введенский. - СПб.: Просвещение, 2014.-158с.
15. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» / под ред. Г. С. Никифорова и др. – СПб., 2011. – С. 276-282.
16. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2014. – 336 с.
17. Гафнер В.В. Профессиональная деформация и профессиональная компетентность педагога// ОБЖ. Основы безопасности жизни, 2014. – № 10. – С. 22–24.
18. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
19. Доценко О. Н. Эмоциональная направленность как фактор «выгорания» у представителей социэкономических профессий / О. Н. Доценко // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29, № 5. – С. 91-100.
20. Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека / С. А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – С. 171-178.

21. Емельяненко А. В. Особенности синдрома «эмоционального выгорания» личности специалистов различных профессий системы «человек-человек» / А. В. Емельяненко, Н. Н. Сафукова // – М., 2014. – С. 106–110.
22. Емельяненко А. В. Проблемы эмоционального выгорания и профессиональной деформации в сфере «манипулятивных» профессий / А. В. Емельяненко // Практическая психология: от фундаментальных исследований до инноваций: материалы междунар. науч.-практ. конф. – М., 2012. – С. 340–346.
23. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов: учебник/ О. Ю. Ермолаев. – [2-е изд., испр.]. – М. : МПСИ, Флинта, 2003. – 336 с.
24. Зарецкая И.И. Профессиональная культура педагога: Учебное пособие/ И.И.Зарецкая. - (2-е изд., перераб., доп.) - М.: АПКиППРО, 2015.- 116с.
25. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пос. [3-е изд. перераб. и доп.] / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект, Фонд «Мир», 2014. - 336 с.
26. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб. пос. / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2012. – 240 с.
27. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. спец. / И.Ф. Исаев. – 2-е изд. – М.: Академия, 2014. – 207 с.
28. Караковский В.А. Учитель в контексте нового времени/ В.А. Караковский //Открытая школа. -2014.-№1.-С.35-38.
29. Картузова А. А. Профессиональная деформация личности: определение понятия / А. А. Картузова // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. – 2014. – № 3. – С. 48–51.
30. Киселева О.О. Профессионально-педагогический потенциал учителя / О.О. Киселева. – М.: Академия, 2015. – 298 с.

31. Коваленко А.В. Профессиональная деформация личности : уч. пособ. / сост. А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск : Изд-во ТПУ. – 2014. – 90 с.
32. Козырева О.А. Методология моделирования профессиональной компетентности учителя// Дополнительное профессиональное образование/О.А.Козырева. - 2014. - №4(50). - С.24-25
33. Козырева О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития// Дополнительное профессиональное образование/О.А.Козырева. - 2012. - №2(48). - С.21-25
34. Козырева О.А. Становление специалиста с позиций современных концепций профессионального образования// Компетентность/О.А.Козырева. - 2012. - №7(98). - С. 6-11.
35. Корытова Г. С. Эмоциональное выгорание как проявление защитного поведения в профессиональной деятельности / Г. С. Корытова // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 4. – С. 29-32.
36. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя /Н.В. Кузьмина. - (2 изд.) – М. : Знание, 2010. – 132 с.
37. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.
38. Маркова А.К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя/А.К.Маркова// Педагогика. - 1995. - №6. - С.23-29.
39. Мещеряков Б. Г. Большой психологический словарь / Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – М., 2012. – 630 с.
40. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя/Л.М.Митина. - М.: Флинта, 1998. - 220 с.
41. Москвина Н. Б. Личностно-профессиональные деформации педагогов: Теоретико-методологический анализ: монография / Н. Б. Москвина. Хабаровск: Изд-во ХГПУ, 2014. - 144 с.

42. Москвина Н.Б. Минимизация личностно-профессиональных деформаций педагогов//Педагогика/Н.Б.Москвина.- 2015. - №5. - С.64-71.
43. Ненарт Е. О. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания с элементами профессиональной деформации личности / Е. О. Ненарт // Вестник Санкт-Петербург. ун-та. сер. 12. – 2008. – № 3. – С. 402-406.
44. Овчарова Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом/Р.В.Овчарова. - Курган: изд-во Курганского гос. ун-та, 2014. – 187 с.
45. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76-97.
46. Орел В. Е. Профессиональное развитие личности / В. Е. Орел // Общая и прикладная психология: хрестоматия. М. : ТЕИС, 2012. - С. 358 - 378.
47. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2013. – Т. 22, № 1. – С. 90-101.
48. Робертс Г. А. Профилактика выгорания / Г. А. Робертс // Обзор современной психиатрии. – 1998. – № 1. – С. 39-46.
49. Рогов Е. И. Личность учителя: теория и практика / Е. И. Рогов. - Ростов н/Д Феникс, 2010. - 512 с
50. Ронгинская Т. И. Проблемы эмоционального выгорания педагогов / Т. И. Ронгинская // Психол. журн. 2013. - Т. 24, № 5. - С. 90 - 97.
51. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психол. журн. 2012. - Т. 23, № 3. - С. 85 - 95.
52. Рябова Т. В. Феномен эмоционального выгорания / Т. В. Рябова // Экология и жизнь. – 2015. – № 10 (83). – С. 78-81.
53. Сергеева О.Н. Деструктивные изменения личности педагога в профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / О. Н. Сергеева. - Кемерово : КРИПО, 2010. - 159 с.

54. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. СПб. : Речь, 2012. - С. 242с.
55. Сыманюк Э. Э. Деструктивные изменения компонентов педагогической деятельности в процессе становления профессионального опыта [Текст] / Э.Э. Сыманюк, Ю.А. Тукачев // Образование и наука : изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования : журн. теорет. и прикладных исслед. - 2015. - № 4(34). - С. 96-105.
56. Трунов Д. И снова о «профессиональной деформации» / Д. Трунов // Психологическая газета. – 2014. – № 6. – С. 32–34.
57. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии, №6, 2011. – С.28-46.
58. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. М. : Логос, 2012. - 191 с.
59. Щербо И. Профессиональная деструкция учителя: что с нею делать?: [роль рук. шк. в ее преодолении] / И. Щербо // Народное образование: рос. обществ.-пед. журн. - 2015. - № 7. - С. 82-86
60. Юрченко Е. В. Содержание и методы преодоления профессиональной деформации учителя в работе педагога-психолога : дис. . канд. пед. наук / Ю. В. Юрченко. Уссурийск, 2014. - 184 с.

Приложения

Приложение 1

Таблица 1 -Диагностика эмоционального выгорания (первичные данные)

№	Стаж (лет)	ПО	НС	ЗК	ТД	Фаза I напряжение
1	до 5	7,00	3,00	5,00	8,00	23,00
2	до 5	6,00	4,00	10,00	6,00	26,00
3	до 5	8,00	4,00	7,00	6,00	25,00
4	до 5	9,00	11,00	7,00	7,00	34,00
5	до 5	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
6	до 5	6,00	4,00	6,00	6,00	22,00
7	до 5	6,00	4,00	10,00	6,00	26,00
8	до 5	8,00	4,00	7,00	6,00	25,00
9	до 5	8,00	6,00	8,00	9,00	31,00
10	до 5	14,00	18,00	12,00	15,00	59,00
11	до 5	8,00	8,00	7,00	6,00	29,00
12	до 5	9,00	11,00	7,00	11,00	38,00
13	до 5	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
14	до 5	20,00	16,00	9,00	16,00	61,00
15	до 5	8,00	9,00	12,00	11,00	40,00
16	до 5	8,00	22,00	7,00	8,00	45,00
17	до 5	10,00	6,00	9,00	12,00	37,00
18	до 5	7,00	18,00	10,00	12,00	47,00
19	до 5	8,00	4,00	7,00	6,00	25,00
20	до 5	9,00	11,00	7,00	7,00	34,00
21	до 5	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
22	до 5	6,00	4,00	6,00	6,00	22,00
23	до 5	6,00	16,00	10,00	6,00	38,00
24	до 5	8,00	24,00	7,00	6,00	45,00
25	до 5	14,00	12,00	12,00	16,00	54,00
26	5-10лет	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
27	5-10лет	8,00	10,00	7,00	9,00	34,00
28	5-10лет	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
29	5-10лет	7,00	4,00	4,00	7,00	22,00
30	5-10лет	6,00	4,00	10,00	14,00	34,00
31	5-10лет	20,00	12,00	18,00	22,00	72,00
32	5-10лет	14,00	8,00	12,00	18,00	52,00
33	5-10лет	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
34	5-10лет	20,00	10,00	,00	7,00	37,00
35	5-10лет	18,00	3,00	5,00	4,00	30,00
36	5-10лет	9,00	4,00	9,00	5,00	27,00
37	5-10лет	8,00	2,00	8,00	8,00	26,00
38	5-10лет	16,00	12,00	10,00	11,00	49,00
39	5-10лет	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
40	5-10лет	22,00	14,00	9,00	8,00	53,00
41	5-10лет	12,00	4,00	12,00	8,00	36,00

42	5-10лет	16,00	12,00	10,00	11,00	49,00
43	5-10лет	18,00	6,00	8,00	7,00	39,00
44	5-10лет	22,00	14,00	9,00	8,00	53,00
45	5-10лет	11,00	2,00	6,00	7,00	26,00
46	5-10лет	16,00	12,00	10,00	11,00	49,00
47	5-10лет	12,00	15,00	5,00	8,00	40,00
48	5-10лет	21,00	15,00	9,00	8,00	53,00
49	5-10лет	8,00	8,00	12,00	8,00	36,00
50	5-10лет	20,00	2,00	9,00	8,00	39,00
51	более 10	12,00	3,00	5,00	6,00	26,00
52	более 10	27,00	12,00	18,00	12,00	69,00
53	более 10	22,00	6,00	18,00	16,00	62,00
54	более 10	20,00	6,00	16,00	19,00	61,00
55	более 10	14,00	3,00	11,00	14,00	42,00
56	более 10	16,00	6,00	15,00	18,00	55,00
57	более 10	18,00	12,00	14,00	20,00	64,00
58	более 10	24,00	10,00	15,00	11,00	60,00
59	более 10	25,00	10,00	10,00	7,00	52,00
60	более 10	22,00	8,00	9,00	8,00	47,00
61	более 10	18,00	8,00	,00	6,00	32,00
62	более 10	24,00	10,00	15,00	10,00	59,00
63	более 10	16,00	10,00	15,00	16,00	57,00
64	более 10	14,00	6,00	14,00	18,00	52,00
65	более 10	18,00	8,00	11,00	15,00	52,00
66	более 10	25,00	9,00	7,00	12,00	53,00
67	более 10	22,00	8,00	12,00	14,00	56,00
68	более 10	24,00	12,00	8,00	9,00	53,00
69	более 10	12,00	15,00	11,00	14,00	52,00
70	более 10	7,00	4,00	6,00	8,00	25,00
71	более 10	14,00	5,00	10,00	11,00	40,00
72	более 10	21,00	12,00	16,00	18,00	67,00
73	более 10	16,00	6,00	9,00	9,00	40,00
74	более 10	28,00	30,00	7,00	5,00	70,00
75	более 10	11,00	7,00	9,00	10,00	37,00
Итого	75	75	75	75	75	75

	стаж	НР	ЭД	РЭ	РП	Фаза 2 - резистенции
1	до 5	18,00	5,00	,00	13,00	36,00
2	до 5	15,00	2,00	8,00	14,00	39,00
3	до 5	16,00	5,00	4,00	11,00	36,00
4	до 5	9,00	7,00	7,00	12,00	35,00

5	до 5	12,00	8,00	6,00	9,00	35,00
6	до 5	18,00	3,00	2,00	20,00	43,00
7	до 5	16,00	4,00	8,00	14,00	42,00
8	до 5	18,00	5,00	4,00	11,00	38,00
9	до 5	23,00	2,00	3,00	25,00	53,00
10	до 5	28,00	2,00	8,00	25,00	63,00
11	до 5	16,00	2,00	4,00	18,00	40,00
12	до 5	21,00	7,00	7,00	12,00	47,00
13	до 5	17,00	8,00	3,00	8,00	36,00
14	до 5	18,00	4,00	2,00	18,00	42,00
15	до 5	18,00	8,00	4,00	14,00	44,00
16	до 5	17,00	5,00	4,00	8,00	34,00
17	до 5	18,00	2,00	2,00	12,00	34,00
18	до 5	20,00	8,00	8,00	12,00	48,00
19	до 5	16,00	5,00	4,00	11,00	36,00
20	до 5	12,00	5,00	,00	8,00	25,00
21	до 5	17,00	16,00	6,00	16,00	55,00
22	до 5	18,00	7,00	5,00	20,00	50,00
23	до 5	14,00	2,00	8,00	12,00	36,00
24	до 5	12,00	9,00	4,00	11,00	36,00
25	до 5	14,00	5,00	5,00	10,00	34,00
26	5-10лет	16,00	7,00	6,00	22,00	51,00
27	5-10лет	14,00	8,00	8,00	16,00	46,00
28	5-10лет	18,00	6,00	12,00	12,00	48,00
29	5-10лет	12,00	7,00	14,00	17,00	50,00
30	5-10лет	14,00	8,00	12,00	18,00	52,00
31	5-10лет	16,00	14,00	6,00	16,00	52,00
32	5-10лет	18,00	3,00	2,00	20,00	43,00
33	5-10лет	20,00	9,00	14,00	22,00	65,00
34	5-10лет	2,00	8,00	4,00	12,00	26,00
35	5-10лет	16,00	6,00	8,00	14,00	44,00
36	5-10лет	12,00	9,00	6,00	9,00	36,00
37	5-10лет	17,00	14,00	6,00	16,00	53,00
38	5-10лет	18,00	3,00	2,00	20,00	43,00
39	5-10лет	16,00	8,00	4,00	12,00	40,00
40	5-10лет	12,00	5,00	8,00	10,00	35,00
41	5-10лет	14,00	8,00	8,00	11,00	41,00
42	5-10лет	16,00	12,00	6,00	14,00	48,00
43	5-10лет	20,00	6,00	8,00	22,00	56,00
44	5-10лет	18,00	14,00	8,00	18,00	58,00
45	5-10лет	20,00	5,00	12,00	17,00	54,00
46	5-10лет	16,00	6,00	8,00	22,00	52,00
47	5-10лет	12,00	10,00	18,00	12,00	52,00

48	5-10лет	14,00	15,00	20,00	14,00	63,00
49	5-10лет	16,00	14,00	12,00	12,00	54,00
50	5-10лет	20,00	12,00	18,00	8,00	58,00
51	более 10	23,00	2,00	,00	25,00	50,00
52	более 10	28,00	9,00	27,00	25,00	89,00
53	более 10	22,00	12,00	20,00	16,00	70,00
54	более 10	23,00	2,00	8,00	22,00	55,00
55	более 10	23,00	2,00	8,00	20,00	53,00
56	более 10	20,00	12,00	16,00	15,00	63,00
57	более 10	24,00	4,00	8,00	21,00	57,00
58	более 10	18,00	6,00	8,00	20,00	52,00
59	более 10	17,00	6,00	9,00	22,00	54,00
60	более 10	20,00	10,00	14,00	18,00	62,00
61	более 10	14,00	9,00	12,00	14,00	49,00
62	более 10	22,00	8,00	6,00	22,00	58,00
63	более 10	19,00	6,00	2,00	25,00	52,00
64	более 10	12,00	5,00	12,00	13,00	42,00
65	более 10	14,00	9,00	16,00	14,00	53,00
66	более 10	20,00	10,00	8,00	18,00	56,00
67	более 10	19,00	6,00	18,00	25,00	68,00
68	более 10	16,00	12,00	12,00	18,00	58,00
69	более 10	18,00	8,00	22,00	25,00	73,00
70	более 10	12,00	8,00	12,00	20,00	52,00
71	более 10	22,00	6,00	,00	22,00	50,00
72	более 10	20,00	16,00	12,00	20,00	68,00
73	более 10	16,00	12,00	8,00	24,00	60,00
74	более 10	8,00	8,00	10,00	15,00	41,00
75	более 10	12,00	10,00	12,00	16,00	50,00
Итого	75	75	75	75	75	75

	стаж	ЭД	ЭО	ЛО	ППН	Фаза 3 - истощение
1	до 5	10,00	8,00	,00	,00	18,00
2	до 5	12,00	13,00	2,00	5,00	32,00
3	до 5	9,00	9,00	8,00	2,00	28,00
4	до 5	10,00	7,00	3,00	2,00	22,00
5	до 5	12,00	9,00	8,00	6,00	35,00
6	до 5	9,00	10,00	4,00	,00	23,00
7	до 5	14,00	11,00	7,00	3,00	35,00
8	до 5	9,00	9,00	8,00	2,00	28,00
9	до 5	12,00	8,00	,00	5,00	25,00
10	до 5	12,00	13,00	2,00	5,00	32,00
11	до 5	9,00	9,00	8,00	7,00	33,00
12	до 5	12,00	7,00	3,00	3,00	25,00
13	до 5	12,00	19,00	8,00	2,00	41,00
14	до 5	9,00	10,00	4,00	2,00	25,00
15	до 5	14,00	11,00	7,00	6,00	38,00
16	до 5	9,00	9,00	8,00	7,00	33,00
17	до 5	10,00	8,00	,00	5,00	23,00
18	до 5	12,00	13,00	2,00	5,00	32,00
19	до 5	9,00	10,00	8,00	7,00	34,00
20	до 5	10,00	7,00	3,00	9,00	29,00
21	до 5	12,00	10,00	8,00	8,00	38,00
22	до 5	9,00	10,00	4,00	4,00	27,00
23	до 5	19,00	11,00	7,00	6,00	43,00
24	до 5	14,00	12,00	8,00	7,00	41,00
25	до 5	10,00	9,00	9,00	4,00	32,00
26	5-10лет	10,00	7,00	3,00	2,00	22,00
27	5-10лет	16,00	9,00	8,00	6,00	39,00
28	5-10лет	18,00	10,00	12,00	9,00	49,00
29	5-10лет	14,00	9,00	10,00	6,00	39,00
30	5-10лет	14,00	11,00	5,00	4,00	34,00
31	5-10лет	17,00	9,00	8,00	6,00	40,00
32	5-10лет	18,00	8,00	9,00	4,00	39,00
33	5-10лет	25,00	18,00	16,00	4,00	63,00
34	5-10лет	10,00	10,00	5,00	5,00	30,00
35	5-10лет	20,00	22,00	18,00	2,00	62,00
36	5-10лет	19,00	12,00	6,00	,00	37,00
37	5-10лет	12,00	9,00	8,00	2,00	31,00
38	5-10лет	12,00	11,00	3,00	4,00	30,00
39	5-10лет	18,00	10,00	10,00	2,00	40,00
40	5-10лет	18,00	7,00	3,00	4,00	32,00
41	5-10лет	10,00	12,00	8,00	,00	30,00

42		5-10лет	6,00	8,00	8,00	2,00	24,00
43		5-10лет	16,00	9,00	8,00	3,00	36,00
44		5-10лет	18,00	11,00	10,00	4,00	43,00
45		5-10лет	11,00	12,00	8,00	2,00	33,00
46		5-10лет	14,00	8,00	19,00	2,00	43,00
47		5-10лет	22,00	16,00	18,00	6,00	62,00
48		5-10лет	24,00	16,00	16,00	7,00	63,00
49		5-10лет	22,00	18,00	12,00	12,00	64,00
50		5-10лет	14,00	15,00	8,00	4,00	41,00
51		более 10	10,00	8,00	,00	5,00	23,00
52		более 10	25,00	25,00	22,00	5,00	77,00
53		более 10	22,00	18,00	17,00	20,00	77,00
54		более 10	22,00	20,00	16,00	12,00	70,00
55		более 10	18,00	14,00	16,00	7,00	55,00
56		более 10	24,00	20,00	22,00	10,00	76,00
57		более 10	25,00	25,00	22,00	6,00	78,00
58		более 10	25,00	25,00	22,00	14,00	86,00
59		более 10	24,00	21,00	22,00	8,00	75,00
60		более 10	15,00	20,00	20,00	13,00	68,00
61		более 10	14,00	11,00	7,00	6,00	38,00
62		более 10	24,00	21,00	22,00	8,00	75,00
63		более 10	17,00	14,00	15,00	3,00	49,00
64		более 10	14,00	11,00	7,00	6,00	38,00
65		более 10	24,00	22,00	18,00	7,00	71,00
66		более 10	15,00	17,00	20,00	20,00	72,00
67		более 10	14,00	11,00	7,00	6,00	38,00
68		более 10	20,00	22,00	18,00	7,00	67,00
69		более 10	15,00	17,00	20,00	20,00	72,00
70		более 10	14,00	11,00	7,00	6,00	38,00
71		более 10	24,00	22,00	18,00	3,00	67,00
72		более 10	20,00	12,00	16,00	18,00	66,00
73		более 10	24,00	18,00	20,00	6,00	68,00
74		более 10	28,00	22,00	23,00	10,00	83,00
75		более 10	24,00	22,00	20,00	8,00	74,00
Итого	N	75	75	75	75	75	75
а. Ограничено первыми 100 наблюдениями							

Таблица 2 - Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания

№	Фаза 1	Фаза 2	Фаза 3	Стаж (лет)
1	23,00	36,00	18,00	до 5
2	26,00	39,00	32,00	до 5
3	25,00	36,00	28,00	до 5
4	34,00	35,00	22,00	до 5
5	52,00	35,00	35,00	до 5
6	22,00	43,00	23,00	до 5
7	26,00	42,00	35,00	до 5
8	25,00	38,00	28,00	до 5
9	31,00	53,00	25,00	до 5
10	59,00	63,00	32,00	до 5
11	29,00	40,00	33,00	до 5
12	38,00	47,00	25,00	до 5
13	52,00	36,00	41,00	до 5
14	61,00	42,00	25,00	до 5
15	40,00	44,00	38,00	до 5
16	45,00	34,00	33,00	до 5
17	37,00	34,00	23,00	до 5
18	47,00	48,00	32,00	до 5
19	25,00	36,00	34,00	до 5
20	34,00	25,00	29,00	до 5
21	52,00	55,00	38,00	до 5
22	22,00	50,00	27,00	до 5
23	38,00	36,00	43,00	до 5
24	45,00	36,00	41,00	до 5
25	54,00	34,00	32,00	до 5
26	52,00	51,00	22,00	5-10лет
27	34,00	46,00	39,00	5-10лет
28	52,00	48,00	49,00	5-10лет
29	22,00	50,00	39,00	5-10лет
30	34,00	52,00	34,00	5-10лет
31	72,00	52,00	40,00	5-10лет
32	52,00	43,00	39,00	5-10лет
33	52,00	65,00	63,00	5-10лет
34	37,00	26,00	30,00	5-10лет
35	30,00	44,00	62,00	5-10лет
36	27,00	36,00	37,00	5-10лет
37	26,00	53,00	31,00	5-10лет
38	49,00	43,00	30,00	5-10лет
39	52,00	40,00	40,00	5-10лет
40	53,00	35,00	32,00	5-10лет

41	36,00	41,00	30,00	5-10лет
42	49,00	48,00	24,00	5-10лет
43	39,00	56,00	36,00	5-10лет
44	53,00	58,00	43,00	5-10лет
45	26,00	54,00	33,00	5-10лет
46	49,00	52,00	43,00	5-10лет
47	40,00	52,00	62,00	5-10лет
48	53,00	63,00	63,00	5-10лет
49	36,00	54,00	64,00	5-10лет
50	39,00	58,00	41,00	5-10лет
51	26,00	50,00	23,00	более 10
52	69,00	89,00	77,00	более 10
53	62,00	70,00	77,00	более 10
54	61,00	55,00	70,00	более 10
55	42,00	53,00	55,00	более 10
56	55,00	63,00	76,00	более 10
57	64,00	57,00	78,00	более 10
58	60,00	52,00	86,00	более 10
59	52,00	54,00	75,00	более 10
60	47,00	62,00	68,00	более 10
61	32,00	49,00	38,00	более 10
62	59,00	58,00	75,00	более 10
63	57,00	52,00	49,00	более 10
64	52,00	42,00	38,00	более 10
65	52,00	53,00	71,00	более 10
66	53,00	56,00	72,00	более 10
67	56,00	68,00	38,00	более 10
68	53,00	58,00	67,00	более 10
69	52,00	73,00	72,00	более 10
70	25,00	52,00	38,00	более 10
71	40,00	50,00	67,00	более 10
72	67,00	68,00	66,00	более 10
73	40,00	60,00	68,00	более 10
74	70,00	41,00	83,00	более 10
75	37,00	50,00	74,00	более 10

Приложение 3

Таблица 3 - Сводка результатов по методике УСК

(Ид)	(Ин)	(Ис)	(Ип)	(Им)	(Из)	(Ио)	стаж
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	до 5
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	до 5
5,00	7,00	8,00	6,00	8,00	7,00	7,00	до 5
8,00	8,00	8,00	6,00	7,00	8,00	8,00	до 5
6,00	6,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	до 5
3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	до 5
5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	8,00	7,00	до 5
9,00	7,00	8,00	7,00	7,00	6,00	9,00	до 5
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	до 5
6,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	до 5
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	до 5
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	до 5
2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	5,00	1,00	до 5
3,00	2,00	2,00	до 5
7,00	9,00	8,00	8,00	8,00	9,00	9,00	до 5
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	до 5
6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	до 5
8,00	7,00	7,00	6,00	8,00	8,00	8,00	до 5
7,00	6,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	до 5
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	до 5
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	до 5
5,00	7,00	8,00	6,00	8,00	7,00	7,00	до 5
8,00	8,00	8,00	6,00	7,00	8,00	8,00	до 5
6,00	6,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	до 5
3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	до 5
5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	8,00	7,00	5-10лет
9,00	7,00	8,00	7,00	7,00	6,00	9,00	5-10лет
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	5-10лет
6,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5-10лет
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	5-10лет
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	5-10лет
2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	5,00	1,00	5-10лет
3,00	2,00	2,00	5-10лет
7,00	9,00	8,00	8,00	8,00	9,00	9,00	5-10лет
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	5-10лет
6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	5-10лет
8,00	7,00	7,00	6,00	8,00	8,00	8,00	5-10лет
7,00	6,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	5-10лет

6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	5-10лет
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	5-10лет
5,00	7,00	8,00	6,00	8,00	7,00	7,00	5-10лет
8,00	8,00	8,00	6,00	7,00	8,00	8,00	5-10лет
6,00	6,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	5-10лет
3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	5-10лет
5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	8,00	7,00	5-10лет
9,00	7,00	8,00	7,00	7,00	6,00	9,00	5-10лет
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	5-10лет
6,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5-10лет
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	5-10лет
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	5-10лет
2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	5,00	1,00	более 10
7,00	6,00	7,00	5,00	7,00	6,00	7,00	более 10
7,00	9,00	8,00	8,00	8,00	9,00	9,00	более 10
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	более 10
6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	более 10
8,00	7,00	7,00	6,00	8,00	8,00	8,00	более 10
7,00	6,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	более 10
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	более 10
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	более 10
6,00	3,00	5,00	5,00	5,00	6,00	4,00	более 10
8,00	8,00	8,00	6,00	7,00	8,00	8,00	более 10
6,00	6,00	5,00	7,00	7,00	6,00	7,00	более 10
3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	более 10
5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	8,00	7,00	более 10
6,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	более 10
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	более 10
6,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	более 10
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	более 10
6,00	9,00	8,00	7,00	8,00	7,00	8,00	более 10
2,00	1,00	2,00	1,00	4,00	5,00	1,00	более 10
3,00	2,00	2,00	более 10
7,00	9,00	8,00	8,00	8,00	9,00	9,00	более 10
8,00	8,00	8,00	8,00	7,00	8,00	9,00	более 10
5,00	5,00	7,00	5,00	6,00	6,00	6,00	более 10
8,00	7,00	7,00	6,00	8,00	8,00	8,00	более 10
75	75	75	72	72	72	72	75

Таблица 4 -Результаты статистических расчетов по методике УСК

Групповые статистики (стаж до 5 лет)						
	стаж	N	Средне е	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего	
ИД	до 5	25	6,0000	1,82574	,36515	
ИН	до 5	25	6,2000	2,64575	,52915	
ИС	до 5	25	6,3200	2,03552	,40710	
ИП	до 5	25	5,9583	2,01039	,41037	
ИМ	до 5	25	6,5833	1,58572	,32368	
ИЗ	до 5	25	6,7917	1,41357	,28854	
Ио	до 5	25	6,7083	2,40433	,49078	
Групповые статистики (стаж 5-10 лет)						
	стаж	N	Средне е	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего	
ИД	более 10	25	6,0000	1,82574	,36515	
ИН	более 10	25	6,2000	2,64575	,52915	
ИС	более 10	25	6,3200	2,03552	,40710	
ИП	более 10	25	5,9583	2,01039	,41037	
ИМ	более 10	25	6,5833	1,58572	,32368	
ИЗ	более 10	25	6,7917	1,41357	,28854	
Ио	более 10	25	6,7083	2,40433	,49078	
Групповые статистики (стаж более 10 лет)						
	стаж	N	Средне е	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего	
ИД	5-10 лет	25	6,0400	1,83666	,36733	
ИН	5-10 лет	25	6,6000	2,36291	,47258	
ИС	5-10 лет	25	6,5600	1,98074	,39615	
ИП	5-10 лет	25	6,2083	1,76879	,36105	
ИМ	5-10 лет	25	6,7083	1,75646	,35854	
ИЗ	5-10 лет	25	6,7500	1,39096	,28393	
Ио	5-10 лет	25	7,0417	2,13621	,43605	
Однофакторный дисперсионный анализ						
		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
И Д	Между группами	165,386	6	27,564	45,629 7	,000
	Внутри групп	39,267	65	,604		
	Итого	204,653	71			
И Н	Между группами	372,086	6	62,014	153,65 7	,000
	Внутри групп	26,233	65	,404		
	Итого	398,319	71			
И С	Между группами	193,444	6	32,241	81,122	,000
	Внутри групп	25,833	65	,397		
	Итого	219,278	71			
И П	Между группами	215,842	6	35,974	151,07 4	,000
	Внутри групп	15,478	65	,238		

	Итого	231,319	71			
И М	Между группами	169,664	6	28,277	139,127	,000
	Внутри групп	13,211	65	,203		
	Итого	182,875	71			
И З	Между группами	98,122	6	16,354	30,047	,000
	Внутри групп	35,378	65	,544		
	Итого	133,500	71			

Приложение 4

Содержание тренинговой программы

Занятие 1. «Мы шагаем к мастерству» (2 часа).

Цель: сплочение, создание положительного настроения на дальнейшее продолжительное взаимодействие в тренинговой группе, сформировать у учителя уверенность в правильном выборе профессии, учить действовать и общаться, стимулировать желание повышать свой профессиональный уровень учителей, активизировать творческий потенциал каждого педагога.

Задачи: знакомство участников; знакомство с целями курса занятий, проведение беседы о развитии синдрома эмоционального выгорания; создание заинтересованности в занятиях на тренингах; принятие правил проведения занятий; подъем положительных эмоций через игровое взаимодействие.

Тренер: Все мы учителя и пришли в школу по зову сердца, чтобы отдать свою любовь детям.

1. Упражнение «Знакомство» (20 мин.)

Прежде чем начать работу, нам нужно познакомиться.

Упражнение «Три слова о себе»

Каждому предлагают назвать свое имя и 3 слова, которые характеризуют личность учителя.

Предлагаю на специальном листе бумаги нарисовать воображаемый герб, в котором будет раскрыта личность каждого. После завершения задания каждый участник представляется и по очереди рассказывает про свой герб и объясняет, почему нарисовал его именно таким.

- Вот мы с вами и познакомились, и больше узнали друг о друге.

2. Мозговой штурм «Правила работы в группе» (10 мин.)

- Для чего в нашей жизни необходимы разнообразные правила?

Правила крайне необходимы для создания такой обстановки, чтобы каждый участник:

- мог откровенно высказываться и выражать свои чувства и взгляды;

- не боялся стать объектом насмешек и критики;

- был уверен в том, что все личное, что обсуждается на занятии, не выйдет за пределы группы;

- получал информацию сам и не мешал получать ее другим участникам.

Чтобы предложили вы?

- быть позитивными;

- говорить по очереди;

- быть активными;

- слушать и слышать каждого;

- толерантно относиться друг к другу;

- быть пунктуальными;

- действовать по принципу «здесь и сейчас».

Согласны ли вы и принимаете эти правила?

Каждая группа, собираясь работать совместно, всегда договаривается о правилах работы. Тренер предлагает обсудить правила, написанные на плакате, повешенном у доски.

Примерные правила:

1. Активная работа на занятии каждого участника тренинга.
2. Закон «микрофона» (говорит только тот, у кого в руках микрофон), в качестве микрофона может выступать ручка.

3. Внимательность к говорящему человеку.

4. Доверие друг к другу.

5. Недопустимость насмешек.

6. Не выносить обсуждение за пределы занятия.

7. Право каждого на свое мнение.

4. Работа по теме.

3. Сообщение темы, цели, задач тренинга (10 мин)

Для нашей работы нужно определить цель нашего занятия и четко обозначить ожидаемый результат.

Одного человека попросили поднятой вверх рукой дотянуться до метки на стене, выше которой он не в состоянии был достать. Сделали отметку и поставили новую задачу: предложили достать палочку, размещенную немного выше от поставленной метки. Через некоторое время человек сделал и это. Потом цель была еще изменена: на этот раз была поставлена задача повесить палочкой шляпу еще выше, но и с этой задачей человек справился.

Это простое физическое упражнение наглядно демонстрирует эффект поставленной цели.

Итак, цель нашего занятия: сформировать уверенность в правильном выборе профессии, учиться действовать и общаться в коллективе, повышать свой профессиональный уровень, находить выход из любой ситуации.

Доклад о профессиональных деформациях педагогов и развитии синдрома эмоционального выгорания (20 мин.)

4. Упражнение «Поделись с соседом» (15 мин.)

Предлагаю выбрать 2 вопроса среди тринадцати, которые выделял Н. Пруст:

1. Где бы Вы хотели жить?

2. Основная черта Вашего характера?

3. Ваш основной недостаток?

4. Какой Ваш идеал в жизни?

5. Какую черту Вы больше всего цените в мужчине?

6. Какую черту Вы больше всего цените в женщине?

7. Ваш любимый цвет?

8. Ваш любимый цветок?

9. Что Вы больше всего не любите?

10. Что Вы больше всего цените в Ваших друзьях?

11. Ваше любимое занятие?

12. Как бы Вы хотели умереть

13. Какое настроение Вам наиболее присуще?

Каждый из участников тренинга должен ответить на них своему партнеру.

5. Упражнение «Конверт проблем» (15 мин)

Работа в группах

- Сформулируйте на листе наибольшие проблемы или страхи в работе с детьми и положите в конверт. Обменяйтесь. Дайте советы, как лучше решить этот вопрос. Советы должны быть конкретными и действенными.

6. Упражнение «Портрет идеального учителя (20 мин)

Работа в группах

1. группе дается задание создать портрет неудачного и неуспешного учителя, указав на его ошибки и причины такого положения.

2. группа описывает учителя успешного и создает его портрет с преимуществами, благодаря которым он стал успешным.

3. группе нужно от имени министерства образования предложить что-то новое относительно структуры, содержания образования, методов и приемов обучения, взглядов на урок, роли учителя в процессе приобретения учащимися знаний.

Каждая группа зачитывает и защищает своего учителя и свой список. В конце мы выделяем, какие ошибки не нужно допускать в своей работе, чтобы не стать плохим учителем, а чему нужно учиться, чтобы стать успешным педагогом.

Обсуждение. Конечно, даже у самого успешного учителя были кризисы, поражения и те факты, которые ставили его в тупик. Но не тот учитель, который не допускает ошибок успешный, а тот, кто, сделав ошибку - не опускает руки, а проанализировав их, может принять и усовершенствовать их в своей творческой работе с учениками. Не бойтесь делать ошибки, самое главное умейте из них выносить для себя правильные выводы.

5. Анализ занятия (5 мин.)

Делимся впечатлениями о занятии.

Что понравилось? Что хотели бы изменить в себе?

6. Ритуал прощания (5 мин)

Участники встают в круг и кладут руки на плечи друг к другу. Они приветливо смотрят друг на друга и говорят: «Спасибо, до свидания».

Занятие 2 «Дорогою добра»

Цель: консолидация группы, формирование эмоционально позитивной атмосферы, развитие эмпатии, средств позитивного проектирования эффективной коммуникации

1 Сообщение о средствах построения эффективной коммуникации (10 мин.)

2 Упражнение «Изменение позиции» (20 мин). Цель упражнения: развитие у учителей гибкости и пластичности в процессе смены коммуникативной позиции в контактах с коллегами. Группа садится в круг. По желанию выбирается один участник, который, двигаясь по часовой стрелке, вступает в непродолжительные разговоры с каждым членом группы. Остальные участники слушают, оценивая, какие коммуникативные средства были применены, меняется стиль беседы согласно индивидуальности нового партнера, меняется коммуникативная позиция у ведущего. Коллективное обсуждение проводится в двухфазном режиме. На первой фазе свои впечатления высказывают члены группы, с которыми ведущий разговаривал. На второй - группа выслушивает самого ведущего, анализирующего чувства и переживания, возникшие у него в ходе многократной смены коммуникативной позиции при переходе к новому собеседнику.

3 Упражнение «Мостик» (20 мин.). Цель упражнения: создание консолидированного педагогического коллектива, развитие у учителей взаимоподдержки и взаимопомощи по отношению друг к другу, отработка невербальных средств общения.

Участники садятся в круг, в центре которого по диагонали тренер вычерчивает мелом линию. Условия игры он объясняет таким образом: «Представьте, что эта линия - мостик через бурную горную реку. Внизу под подвесным, качающимся на ветру мостиком, бушует река. Пройти по мосту в один конец может только один человек: негде разминуться. Задача игры состоит в том, чтобы два путешествующих, движущихся навстречу друг другу, сумели пройти по мостику в противоположные стороны и не свалиться вниз. Кто хотел бы попробовать?»

Из группы по желанию выходят два участника. Решение данной задачи предварительно не обсуждается, люди действуют спонтанно, начиная идти по игровому «мостику» навстречу друг другу. При встрече они должны договориться, применяя

минимум слов и тратя на переговоры не больше одной минуты. После проигрывания упражнения следует рассмотреть такие вопросы: кто проявил инициативу в решении коммуникативной задачи, и кто был ведомым, пытались участники игры помочь друг другу или наоборот, пытались достичь только своей цели, не задумываясь о партнере, какие средства более эффективны в подобной условно опасной ситуации?

4 Упражнение «Очередь». Цель упражнения: развитие у учителей форм непосредственного коммуникативного поведения, способности к спонтанному игровому общению, раскованности и внутренней свободы.

Из группы выбираются восемь человек, из которых один - ведущий. Семь человек становятся друг за другом как бы в очередь, а восьмой должен пройти к прилавку магазина без очереди. Он завязывает разговор с каждым стоящим, пытаясь достичь своей цели. Очередь при этом имеет игровую задачу не пропустить «нахала» к прилавку. В это время другие члены группы рассаживаются амфитеатром и наблюдают за тем, что происходит. Затем проводится общее обсуждение. Анализируется каждый коммуникативно-содержательный момент игры: кто из стоящих в очереди уступил, и кто не пропустил «нахала», какие средства были применены водящим (просьбы, угрозы, шантаж).

5 Игра «Позиционное общение» (40мин). Цель игры: расширение диапазона коммуникативных средств учителя, поиск эффективного индивидуального стиля педагогического общения с учащимися.

Игра проводится в три этапа. На первом этапе тренер предлагает двум участникам группы проиграть одну из типичных ситуаций, взятых из опыта взаимодействия учителя и ученика. Остальные участники наблюдают. Возможны следующие ситуации: «Ученик сорвал урок, и учитель вызвал его для беседы»; «Ученик курит в школе», «У старшеклассницы резко снизилась успеваемость» и т.п. Выбранная ситуация проигрывается в соответствии с заданными коммуникативными позициями: «учитель» выступает строгим, реализующим формально-оценивающий стиль, а «ученик» оправдывается, молча выслушивает нотацию «учителя». Затем происходит общее обсуждение: какие ощущения и впечатления получил «ученик» от такой беседы, как чувствовал себя «учитель», какие мысли и эмоции вызвала данная сцена в группы. Довольно часто учитель, который играл роль ученика, с удивлением признавался, что никогда бы не подумал, что жесткие, директивные меры воздействия, справедливо применяются для наказания нерадивого школьника, порождают в последнем подавленность, пассивность, а иногда и раздражение. Участники группы приходят к выводу, что применение авторитарных средств общения учениками в целом мало эффективно.

На втором этапе проигрывается та же ситуация общения учителя и ученика, но меняются «актеры» и заданные коммуникативные позиции. Участнику группы, играющему роль учителя, предлагается перейти на упрямый тон (например, в дорогой элитной школе учитель вынужден уговаривать сына миллионера), в то время как старшеклассник ведет себя высокомерно и вызывающе. Групповое обсуждение результатов второго этапа игры посвящено анализу того, по каким причинам возникают ситуации зависимости учителя от ученика и как их преодолеть или избежать.

На третьем этапе организуется групповой поиск средств и способов, которые помогают учителю наладить психологически полноценное общение с учеником на примере той же ситуации, но при этом реализовать педагогическую управляющую позицию. Рассматриваются вопросы: как учителю следует начать разговор со школьником, как сесть, какие фразы и когда говорить, какую атмосферу и настрой должна носить такая беседа.

5. Анализ занятия (5 мин.). Делимся впечатлениями о занятии: Что понравилось? Что хотели бы изменить в себе?

6. Ритуал прощания (5мин). Участники встают в круг и кладут руки на плечи друг к другу. Они приветливо смотрят друг на друга и говорят: «Спасибо, до свидания».

Занятие 3. «Жизнь без стресса»

Цель: повысить грамотность учителей по вопросам сохранения и укрепления их профессионального здоровья; предупреждать профессиональные деформации, помогать устранять их, помогать психологически защищаться от стресса и преодолевать последствия стрессовых ситуаций, синдром эмоционального выгорания.

1 Информационное сообщение «Колесо здоровья» (20 мин.)

По данным ВОЗ, здоровье – это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не просто отсутствие болезней, состояние организма, при котором нормально функционируют все органы.

Уровень здоровья можно определять по следующим направлениям: духовное; социальное; физическое; интеллектуальное; эмоциональное; профессиональное; психологическое; экологическое.

Тренер предлагает учителям-участникам тренинга нарисовать колесо здоровья и обозначить на каждой оси свой уровень каждого из проявлений здоровья и соединить точки.

Обсуждение

- Получился ли у нас круг? Почему?
- Как вы считаете, для чего мы проводили это упражнение?
- Над чем задумались, выполняя это упражнение?

2 Мозговой штурм «Психологическое здоровье учителя – это...» (10 мин.)

Все участники высказывают свои мнения, а психолог записывает все предложения на доске или на листе бумаги.

3 Информационное сообщение «Источники стрессов» (10 мин.)

4 Тест «Все ли у вас в порядке с нервами?» (10 мин.)

Стрессы, постоянные перегрузки часто называют «болезнью века». Многие из нас замечает, что становится все более раздражительным, нервным, вспыльчивым. Как же мы преодолеваем повседневные заботы? Насколько нам удастся овладеть собой в важный, критический момент? Хотя бы примерный ответ на эти вопросы, возможно, даст этот тест.

Выберите один из вариантов ответов:

- а) очень;
- б) не слишком;
- в) ни в коем случае.

Вас выводят из равновесия:

Смятая страница газеты, которую вы хотите почитать?

Пожилая женщина, одетая, как молоденькая девушка?

Чрезмерная близость собеседника (например, в троллейбусе в «час пик»)?

Женщина, которая курит на улице?

Когда какой-то человек кашляет в вашу сторону?

Когда кто-то грызет ногти?

Когда кто-то смеется не к месту?

Когда кто-то пытается учить вас, что и как надо делать?

Когда любимая девушка или парень постоянно опаздывает?

Когда в кинотеатре тот, кто сидит перед вами, постоянно вертится и комментирует сюжет фильма?

Когда вам пытаются пересказать сюжет интересного романа, который вы только собираетесь прочесть?

Когда вам дарят ненужные предметы?

Громкий разговор в общественном транспорте?

Слишком сильный запах духов?

Человек, который жестикулирует во время разговора?

Коллега, который часто употребляет иностранные слова?

Обсуждение результатов тестирования

За каждый ответ:

«очень» – три балла;

«не слишком» – один балл;

«ни в коем случае» – ноль.

Больше 50 баллов – вы не из терпеливых и спокойных людей. Вас раздражает все, даже незначительные вещи. Вы вспыльчивы, легко теряете контроль над собой. А это очень расшатывает нервную систему, от этого страдают люди вокруг вас.

от 12 до 49 баллов – вас раздражает самое неприятное, но из обыденных невзгод вы не делаете драмы. К неприятностям вы умеете «поворачиваться спиной», достаточно легко забываете о них.

11 и менее баллов – вы очень спокойный человек, реально смотрите на жизнь. Вас не так легко вывести из равновесия.

5 Обсуждение утверждений

Учителям предлагают высказать свое мнение относительно утверждений:

- мне нельзя ошибаться;

- я должен сдерживаться;

- я не имею права быть предвзятым;

- я должен быть примером для подражания.

Позитивное отношение к этим высказываниям указывает на то, что у учителя может возникнуть эмоциональное выгорание.

6 Упражнение «Проблема» (10-15 мин.). Упражнение направлено на снижение субъективной значимости проблемной ситуации для человека, достижение им внутреннего спокойствия и адекватного отношения к проблеме. Время: 10-15 минут.

Сядьте удобно, закройте глаза. Попробуйте представить образ-картинку проблемы. Подумайте о том, что в последнее время волнует и мучает вас больше всего. Кратко сформулируйте это для себя в двух-трех словах. Представьте человека, с которым вы недавно обсуждали свою проблему. Вспомните, о чем он говорил, и что вы отвечали. Воспроизведите в своем воображении интерьер комнаты, время и содержание беседы. Силой воображения попробуйте увидеть ситуацию со стороны, будто вы стали внешним наблюдателем. Например, вы видите себя и своего собеседника отраженными в зеркале. Включите в эту «картинку» ваших ближайших соседей, знакомых или родственников. Какие проблемы и нерешенные вопросы есть у них? Что их мучает и какие препятствия им приходится преодолевать в жизни? Представьте дом, в котором вы живете, и людей, которые живут вместе с вами.

7 Анализ занятия (5 мин.). Делимся впечатлениями о занятии: Что понравилось? Что хотели бы изменить в себе?

8 Ритуал прощания (5 мин). Участники встают в круг и кладут руки на плечи друг к другу. Они приветливо смотрят друг на друга и говорят: «Спасибо, до свидания».

Занятие 4. «Мое психологическое благополучие»

Цель: профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов.

Задачи: Формирование положительного эмоционального состояния, с помощью позитивного проговаривания. Профилактика эмоционального выгорания, чрез релаксацию и саморегуляцию. Профилактика неврозов с помощью позитивного положительного опыта общения. Знакомство с идеологией позитивной педагогики.

Упражнение 1. «Рукопожатие» (5 мин.). Цель: настроить группу на позитивный лад.

Ход упражнения.

Участникам предлагается походить по кругу и поздороваться, как можно с большим количеством участников тренинга и пожелать того, что необходимо данному участнику в этот момент.

Упражнение 2. «Моё любимое качество» (15 мин.). Цель: диагностика состояния группы на момент начала тренинга.

Ход упражнения.

Педагогам предлагается разделить на пары и сесть друг напротив друга. Ведущий зачитывает по очереди три позитивных качества. В паре необходимо обсудить какое качество из перечисленных большего всего подходит каждому из пары и почему. В кругу обсуждается, в каких парах качества совпали.

мудрость, надёжность, настойчивость;
активность, бескорыстие, вежливость;
сила воли, скромность, смелость;
самозабвенность, тактичность, терпеливость;
невозмутимость, обаяние, общительность.

Упражнение 3. «Ладони» (10 мин). Цель: использование тактильных ощущений для характеристики того или иного человека.

Ход упражнения.

Педагогам предлагается по очереди закрыть глаза и ладони развернуть так чтобы можно было положить на них руки другому участнику, а остальные участники тренинга тихонько подходят к нему и кладут свои ладони на ладони этого участника, его задача заключается в том, чтобы запомнить у какого какие руки были на ощупь.

Обсуждение по кругу, что каждый почувствовал при этом.

Упражнение 4. Релаксация под музыку и шум воды (20 мин.)

После релаксации необходимо нарисовать тот образ воды, который вы увидели. Рисуете карандашами, красками и фломастерами.

Упражнение 5. «Броуновское движение» (10мин.). Цель: снижение мышечного напряжения и внутренней зажатости.

Ход упражнения.

Участникам предлагается под музыку активно перемещаться по комнате. Как только музыка выключается и ведущий называет какую-либо цифру, участники, должны взявшись за руки, объединиться в группы, состоящие из такого числа человек. Ведущий предлагает объединиться в группы не по числу человек, а по какому-либо признаку (например, по цвету глаз, элементам одежды, домашним животным и т.д.) Задание выполняется веселее, если участники к тому же запрещается разговаривать.

Упражнение 6. «Мой портрет» (10 мин.). Цель: повышение самооценки

Ход упражнения.

Участникам тренинга предлагается нарисовать свой портрет. Затем этот портрет необходимо прикрепить на спину себе. После этого ходить по кругу и все желающие могут написать там пожелания, комплименты. Затем листок снимается и все садятся в круг, и происходит обмен мнениями.

Упражнения 7. «На доверии» (10мин.). Цель: повышение доверия друг к другу в коллективе.

Ход упражнения.

Учителям предлагается разделить на две, три команды по 5-6 человек. Затем даётся задание каждому из группы попробовать упасть на руки своих коллег. Задание остальных удержать этого человека в своих руках. Далее происходит обсуждение в кругу, что каждый почувствовал.

8 Анализ занятия (5 мин.). Делимся впечатлениями о занятии.

Что понравилось? Что хотели бы изменить в себе?

9. Ритуал прощания (5 мин.). Участники встают в круг и кладут руки на плечи друг к другу. Они приветливо смотрят друг на друга и говорят: «Спасибо, до свидания».