

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ  
ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ С РАЗНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ  
ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ**

Выпускная квалификационная работа  
обучающегося по направлению подготовки  
44.03.02 Психолого-педагогическое образование,  
профиль Психология образования  
заочной формы обучения, группы 02061457  
Кирилловой Вероники Михайловны

Научный руководитель:  
канд. психол. наук, доцент  
Кучерявенко И.А.

БЕЛГОРОД 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ С РАЗНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ	7
1.1. Понятие «профессиональное выгорание» в психолого- педагогической литературе	7
1.2. Особенности проявления профессионального выгорания у педагогов-психологов	12
1.3. Стратегии преодоления стресса педагогов-психологов при профессиональном выгорании	18
ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ С РАЗНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ	26
2.1. Организация и методы исследования	26
2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования	27
2.3. Программа профилактики профессионального выгорания педагогов-психологов	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	55
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	60
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных	74
Приложение 3. Результаты математической обработки эмпирических данных	77

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы исследования.** Профессиональное выгорание на данный момент занимает очень важное место в среде специалистов, которые в своей деятельности осуществляют многочисленные и интенсивные контакты с другими людьми. В своей работе они испытывают большие нервно-психические нагрузки, которые проявляются в постепенном эмоциональном утомлении и опустошении, развитии стресса. Преподаватели и психологи относятся к данной группе риска.

Анализируя литературные источники, мы пришли к выводу, что профессия педагога-психолога является такой профессией, где профессионал должен установить доверительные отношения и уметь управлять эмоциональной напряженностью делового общения [30].

Многие педагоги рассматривают профессиональное выгорание как составляющую профессиональной деформации психологическую защиту. Так, например Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова под профессиональным выгоранием понимают неблагоприятную реакцию на рабочие стрессы, которая включает в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

Учитель в своей профессии принимает ответственность за жизнь и развитие другого человека – своих учеников, поэтому труд педагогов всегда отличался высокой эмоциональной напряженностью. Таким образом, можно отметить, что педагог-психолог подвержен риску профессионального «выгорания», потому что в своей работе использует ресурсы своей психики.

К психическому выгоранию могут привести хронические, неконтролируемые и непредсказуемые стрессы. Кроме этого, у педагога-психолога можно заметить определенный круг защитных механизмов и способов преодоления эмоционального напряжения, вызванного сложными ситуациями профессиональной деятельности [40].

Основные подходы к изучению проблемы профессионального выгорания составили труды зарубежных (К. Маслач, С. Джексон, М. Лейтер и др.) и отечественных авторов (В.В.Бойко, Н.Е.Водопьянова, В.Е.Орел, др.).

Ряд авторов (М. В. Барабанова, Е. С. Романова, Т. В. Форманюк) указывают на то, что осуществление профессиональной деятельности учителя влияет на установки, ценностные ориентации, мотивы деятельности, отношение к другим людям и может проявляться в синдроме профессионального выгорания.

**Проблема исследования** – каковы особенности профессионального выгорания педагогов-психологов с разными стратегиями преодоления стрессовых ситуаций?

**Цель исследования** – изучение особенностей профессионального выгорания педагогов-психологов с разными стратегиями преодоления стрессовых ситуаций.

**Объектом исследования** является профессиональное выгорание педагогов-психологов.

**Предметом исследования** являются особенности профессионального выгорания педагогов-психологов с разными стратегиями преодоления стрессовых ситуаций.

Для реализации цели необходимо решить следующие **задачи** исследования:

1. Изучить степень разработанности проблемы особенностей профессионального выгорания педагогов-психологов с разными стратегиями преодоления стрессовых ситуаций.

2. Изучить особенности проявления профессионального выгорания педагогов-психологов.

3. Проанализировать наличие и характер связи между профессиональным выгоранием педагогов-психологов и разных стратегий преодоления стрессовых ситуаций.

4. Разработать программу профилактики профессионального выгорания педагогов-психологов.

**Гипотеза исследования:** у педагогов с разным уровнем профессионального выгорания будут преобладать различные стратегии преодоления стрессовых ситуаций, а именно: у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания будут преобладать стратегии «избегание» и «агрессивные действия» (давление, отказ от поиска альтернативных действий), «поиск социальной поддержки», а у педагогов с низким уровнем профессионального выгорания преобладают стратегии «ассертивные действия», «вступление в социальный контакт», «поиск социальной поддержки», «осторожные действия».

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использовался комплекс **методов исследования:**

- организационные (сравнительный);
- эмпирические (опрос);
- методы математико-статистического анализа данных и качественного описания: критерий Спирмена, U-критерий Манна-Уитни с использованием пакета математической статистической обработки данных SPSS 16.0.

Программа нашей исследовательской работы представляет собой три взаимосвязанных этапа.

Первый этап – подготовительный. Основные задачи этапа: изучение литературных источников по проблеме, выбор объекта и предмета исследования, разработка гипотезы и методов исследовательской работы, предварительное изучение заявленной проблемы.

Второй этап – эмпирическое исследование. Представляет собой практическую часть исследовательской работы, направленную на выявление особенностей профессионального выгорания педагогов-психологов с разными стратегиями преодоления стрессовых ситуаций. Для этого мы использовали следующие методики:

1. Шкала профессионального стресса (Д. Фонтан).

2. Методика «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова).

3. Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (С.Хобфолла).

Третий этап – заключительный. Он включает обобщение и анализ полученных результатов.

**База исследования:** исследование проводилось с использованием гугл форм. Общее количество выборки составило 60 педагогов-психологов.

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

# **ГЛАВА I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ- ПСИХОЛОГОВ С РАЗНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ**

## **1.1. Понятие «профессиональное выгорание» в психолого-педагогической литературе**

Научный и практический интерес синдрома выгорания обусловлен тем, что этот синдром – непосредственное проявление всевозрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации [36].

Анализ литературных источников показал нам, что синдромом эмоционального выгорания является затяжная стрессовая реакция, которая возникает в последствии продолжительных профессиональных стрессов. Кроме этого, синдром представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. В психологической литературе «синдром психического выгорания» выступает синонимом термина «синдром эмоционального выгорания» [12].

Многие авторы в своих исследованиях синдром эмоционального выгорания заменяют понятием «профессиональное выгорание». Таким образом, это понятие рассматривается в аспекте личной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов. В результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них возникает профессиональное выгорание. Профессиональное выгорание ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека [24;33;42].

Первым из основоположников идеи выгорания является Х.Дж. Фрейденбергер. Первые его работы появились в 70-е годы в США [45]. В 1974 году этот феномен он назвал «burnout» для характеристики психологического состояния здоровых людей, которые находятся в тесном общении с клиентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. К. Маслач в своих исследованиях определяет этот термин, как синдром физического и эмоционального истощения, относя к нему развитие отрицательной самооценки, негативного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам. Если говорить о начальном значении термина, то под ним понимали состояние с ощущением симптомов болезненности. Позже симптоматика данного синдрома расширилась, в связи с изучением других психосоматических компонентов. Многие ученые связывали синдром профессионального выгорания с психосоматическим самочувствием, которое относили к состоянию предболезни [26].

Г. Селье под профессиональным выгоранием понимал дистресс или стадию истощения [39]. Что касается других исследований, то В.В. Бойко эмоциональное выгорание рассматривал как механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия [7].

Мы согласны с мнением Н.В. Самоукиной о том что, профессиональное выгорание развивается на фоне хронического стресса, который в свою очередь ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Когда у человека происходит накопление отрицательных эмоций без проведения «отдыха» или как говорят многие ученые «разрядки», происходит профессиональное выгорание [38].

В середине 1990-х годов проблема профессионального выгорания привлекала внимание многих отечественных психологов, а именно М.В.Борисову [8], В.Е.Орла [29], Т.В. Форманюк [44] и др. Но, необходимо отметить, что данный феномен изучался конкретно в контексте личности в



профессиях в различных профессиях, вызывающих выгорание. В настоящее время проблема выгорания рассматривается как самостоятельный феномен, который не сравнивается с другими состояниями, встречающимся в профессиональной деятельности (стресс, депрессия, синдром хронической усталости и др.).

В своих исследованиях М.А. Воробьева утверждала, что выгорание отражает различные характеристики психики профессионалов, которые показывают взаимодействие с внешней средой в виде проявления каких-либо симптомов [10].

Н.Е. Водопьянова [9], Н.В. Гришина [13] были уверены, что выгорание возникает из-за профессиональных стрессов, а также представляет собой долговременную стрессовую реакцию, как совокупность симптомов, которые негативно сказываются на работоспособности, самочувствии и интерперсональных отношениях субъекта профессиональной деятельности. Эти ученые уверены, что профессиональное выгорание может развиваться со временем, характеризуясь нарастающей степенью выраженности его проявлений.

При анализе методической литературе В.Е. Орла, мы отметили, что стресс не может являться причиной выгорания, которое имеет сугубо профессиональную направленность. Автор уверен, что психическое выгорание это дисфункция, которая может быть вызвана воздействием профессиональной деятельности на личность, наиболее отчетливо проявляющаяся в сфере субъектных видов труда [29].

К. Маслач в своих исследованиях выдвинула модель выгорания, которая включает в себя три измерения выгорания, отражающие три основные симптоматические категории стресса: физиологическую, сфокусированную на физических симптомах (физическое истощение); аффективно-когнитивную, сфокусированную на установках и чувствах (эмоциональное истощение, деперсонализация); поведенческую, сфокусированную на симптоматических

типах поведения (деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность) [26].

Л.Н. Юрьева, в свою очередь предлагает выделить следующие симптомы профессионального выгорания, которые проявляются на четырех уровнях проявления: социальном (коммуникативная сфера), психологическом (когнитивная сфера), эмоциональном (поведенческая сфера), физиологическом (общая соматическая сфера). Людям, которым свойственно профессиональное выгорание, свойственно проявление психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции. Кроме этого, может быть развито тревожное, депрессивное расстройство, зависимость от психоактивных веществ, суицид [50].

Многие ученые и психологи разработали классификации симптомов профессионального выгорания. Так, М.А. Воробьева предложила свою классификацию, которая основана на сферах личности человека:

а) в интеллектуальной сфере – уменьшение интереса к новым идеям в работе и других областях деятельности;

б) в личностной сфере – пессимизм, цинизм, черствость в работе и личной жизни;

в) в эмоциональной сфере – недостаток эмоций, бесчувственность, слабая воля [10].

Отсюда можно сделать выводы, что представленные сферы взаимосвязаны между собой, причем сбой в одной из них могут привести к проблемам в других.

Исследования последних лет позволили существенно расширить сферу распространения структуры профессионального выгорания, включив профессии, не связанные с социальной сферой, что привело к некоторой модификации понятия «выгорания». В.Е. Орел под профессиональным выгоранием понимает профессиональный кризис, который связан с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Из исследований многих авторов мы выделили три основных компонента,

которые характеризуют профессиональное выгорание: эмоциональное истощение, деперсонализация (цинизм) и редукция профессиональных достижений [29].

Под эмоциональным истощением мы понимаем чувство эмоциональной опустошенности и усталости, безразличия, истощенности эмоциональных ресурсов. Т.Н. Сташкова из своих научных работ под эмоциональным истощением понимает состояние, которое происходит вследствие избыточного потока рабочей нагрузки, когда эмоциональные ресурсы человека оказываются истощенными, и он чувствует себя неспособным дать адекватную эмоциональную реакцию на психологическом уровне [41].

Синдром профессионального выгорания развивается под влиянием напряженной психоэмоциональной деятельности: интенсивное общение, подкрепление его эмоциями, интенсивное восприятие, переработка и интерпретация получаемой информации и принятие решений.

Также мы выделили еще один фактор развития синдрома профессионального выгорания – дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера. Это может быть связано только с нечеткой организацией и планированием труда, недостаточностью необходимых средств, наличием бюрократических моментов, многочасовой работой, имеющей трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов как в системе «руководитель-подчиненный», так и между коллегами [19].

В.В. Бойко [6], Л.М. Митина [28], Т.И. Ронгинская [35], Т.В. Форманюк [44] посвятили свои научные работы исследованию профессионального выгорания педагогов. Данная проблема исследовалась в контексте изучения ценностно-мотивационной сферы педагога и формирования жизненных смыслообразующих ценностей и значимых свойств личности. В отечественной психологии учеными выявлены типы поведения, особенности коммуникативных качеств личности, акцентуации черт характера и их взаимосвязь с выгоранием.

Таки образом, проанализировав понятие профессионального выгорания можно отметить, что это синдром, который развивается на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Многие отечественные и зарубежные ученые считают взаимодействие с людьми главной причиной возникновения выгорания. Так, например педагоги-психологи выполняют работу, требующую особых эмоциональных затрат. Для этого нам, необходимо рассмотреть особенности проявления профессионального выгорания педагогов-психологов.

## **1.2. Особенности проявления профессионального выгорания у педагогов-психологов**

В настоящее время ученые посвящают много исследований проблеме «профессионального выгорания» педагогов-психологов, а кроме этого возможным мерам профилактики и борьбы с ней.

В труде педагога-психолога по природе заложена стрессогенность. Многим педагогам-психологам по своей деятельности свойствен синдром «эмоционального выгорания», т.к. он вовлечен в длительное эмоционально сложное общение с людьми различных возрастов, а именно детьми и их родителями. Причем, анализируя данные относительно синдрома профессионального выгорания, мы пришли к выводу, что данному синдрому подвержено около 90 % педагогов. Такой большой процент может говорить о том, что профессиональный труд педагога-психолога отличается очень высокая эмоциональная загруженность[1].

В своей деятельности каждый педагог-психолог должен стараться успешно решать задачи в независимости от воздействующих на него негативных факторов, при этом сохранять свое самообладание и отвечать за сохранение физического и психического здоровья своих воспитанников. Деятельность педагога-психолога сопровождается различными факторами,

которые могут способствовать развитию профессионального выгорания. К таким факторам мы отнесли: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, необходимость быть все время в «форме». Для того чтобы быть востребованными в обществе многие педагоги стараются соответствовать описанному нами выше образу. Но для поддержания соответствующего имиджа учитель должен иметь внутренние ресурсы. Плата за ответственность высока – нервное перенапряжение и эмоциональное истощение профессионала [14].

Профессия педагога психолога относится к малооплачиваемым, занимая нишу экономически малопрестижных профессий. Анализ научных работ, позволил нам сделать вывод о том, что учителя со стажем более 20 лет характеризуются снижением показателей эмоциональной устойчивости. Отсюда следует, что после 20 лет работ в школе у большинства педагогов-психологов могут быть обнаружены «педагогические кризисы», «истощение», «профессиональное выгорание». Чем больше стаж педагога-психолога, тем сильнее проявляется усталость, тревожность, снижение настроения, вегетососудистые расстройства и поведенческие срывы. Таким образом, здоровье педагога подвергается серьезной опасности [21].

Анализ современных исследований показывает следующие результаты: 62% педагогов – постоянно испытывают психологический дискомфорт при выполнении профессиональных обязанностей; 85% – подвержены устойчивым стрессам; 33% – страдают заболеваниями нервной системы; 85 % женщин-учителей считают, что их профессиональная деятельность неудовлетворительно влияет на семейные отношения [34].

Как мы уже и говорили, на профессиональное выгорание педагогов-психологов влияет большое количество внешних и внутренних факторов. К внешним факторам мы можем отнести следующие:

- сопереживание, сочувствие, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных педагогу детей, стаж работы;

– организационный фактор, характеризующийся перегруженностью рабочей недели; низкой оплатой труда; напряженным характером работы; служебными неприятностями;

– неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам;

– демократические преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса [15].

В педагогическом коллективе может быть неблагоприятная атмосфера, которая сопровождается следующими факторами: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрчивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов [25].

Необходимо отметить и внутренние факторы, влияющие на профессиональное выгорание:

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

– ролевой и личностный фактор (индивидуальный): тяжелые заболевания и/или смерть близких, материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствие нормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого домочадцами. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях [18].

Как отмечала Н.Е.Водопьянова, динамика развития профессионального выгорания является индивидуальным процессом, но оно заразно, словно инфекционная болезнь [9]. Педагоги-психологи, которые подвержены

процессу профессионального выгорания, могут превратить весь коллектив в собрание «выгоревших».

К. Маслач выделила основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагогов-психологов.

Первая, начальная стадия характеризуется сбоями на уровне выполнения функций, а именно забывание каких-либо моментов из своей жизни. Боязнь ошибиться – сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности.

При развитии второй стадии, у педагогов-психологов проявляется снижением интереса к работе, потребности в общении, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели), повышенная раздражительность, возникают недоразумения с коллегами.

Третья стадия относится непосредственно к профессиональному выгоранию. В данном случае у педагогов проявляется потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил, человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность, но глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было [26].

Анализируя вышеописанные стадии, можно отметить, что синдром профессионального выгорания характеризуется эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает влияние и на характер профессионального общения учителя с учениками. Кроме этого может наблюдаться полная потеря интереса к ученику как к личности, неприятие его таким, какой он есть [17].

Большинство отечественных и зарубежных психологов описывали в своих исследованиях различные психические состояния, которые могут дестабилизировать профессиональную деятельность. К таким состояниям относятся: тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование,

хроническая усталость. Снижение качества учебного процесса сопровождается снижением психического тонуса, который превращается для педагога в тяжелую трудовую повинность [2].

Тема нашего исследования является актуальной в настоящее время, поэтому необходимо проанализировать компоненты, которые определяют синдром профессионального выгорания педагога-психолога.

Первым компонентом является эмоциональное истощение. В учебно-воспитательной работе для каждого педагога-психолога важна его эмоциональность, которая побуждает его к действиям, активизирует активность. В данном случае необходимо также отметить важность взаимодействия педагога и учеников. Ученики педагога, у которого наблюдается «выгорание», будут испытывать большие трудности в формировании опыта эмоционального реагирования. Для учеников такого педагога характерна затрудненность в развитии навыков эмпатии и рефлексии, что говорит о низком развитии коммуникативных навыков учеников.

Эмоции являются важными компонентами в развитии каждого человека. У детей они выступают регуляторами познавательной деятельности. Отсюда необходимо сделать вывод о том, что у детей с низким уровнем развития навыков эмоционального реагирования процесс усвоения материала будет также на низком уровне. Кроме этого у учащихся наблюдается негативное восприятие себя со стороны учителя, что очень плохо влияет на развитие адекватной самооценки и вызывает нарушения нормативного поведения. К снижению мотивации учебной деятельности ведет негативное оценивание педагогом результатов работы каждого ученика [15].

Следующим компонентом необходимо выделить деперсонализацию. Под деперсонализацией О.В. Хухлаева понимает негативное отношение к человеку, которое развивается как защита от подавляющих эмоциональных состояний вследствие обращения с учеником как с объектом профессионального воздействия. Для «выгоревшего» педагога характерно превалирование негативных оценок в восприятии своих учеников.



Слабая мотивация эмоциональной отдачи в работе является еще одним компонентом профессионального выгорания педагогов-психологов. Как уже отмечалось нами ранее, профессия педагога-психолога относится к сфере деятельности «человек-человек». Отсюда, можно отметить, что педагог-психолог не всегда заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. Педагог пытается сократить или убрать их своей деятельности те обязанности, которые способствуют сокращению его эмоциональных затрат. В таком случае у психолога наблюдается полная или частичная утрата интереса к ребенку. Каждый ученик воспринимается педагогом как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций [46].

Редукция профессиональных достижений – крайний компонент в классификации К. Маслач. Данный компонент сопровождается переживанием и неуспешностью своей деятельности, т.е. у педагогов наблюдается низкая профессиональная самооценка. У педагогов с низкой самооценкой присутствует чувство повышенной тревожности, а это негативно влияет на общий воспитательный процесс. Любые нестандартные ситуации приводят учителя к неадекватным оценкам воспитанников, способствуют формированию у него таких личностных черт, как пассивность, безынициативность, чувство собственной профессиональной непригодности. У большинства современных педагогов на данной стадии развития профессионального выгорания можно отметить негативную Я-концепцию, низкую самооценку, неуверенность в себе, постоянную эмоциональную напряжённость. Поэтому важным условием здоровья детей является психологическое здоровье педагога [31].

Таким образом, анализируя особенности проявления профессионального выгорания педагогов-психологов, можно отметить, что педагоги часто сталкиваются с данной проблемой.

Выгорание «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Те, кто подвергается профессиональному выгоранию, становятся пессимистами, кроме этого взаимодействуя на работе с другими

людьми, могут быстро превратить целый коллектив в собрание «выгорающих». Поэтому необходимо вовремя найти ту самую стратегию, способствующую преодолению стресса педагогов-психологов при профессиональном выгорании.

### **1.3. Стратегии преодоления стресса педагогов-психологов при профессиональном выгорании**

Ранее мы отметили, что профессия педагога наиболее подвержена стрессу, а хронический стресс – главная причина появления синдрома выгорания. Синдром выгорания – наиболее типичное для педагогов проявление стресса, следовательно, мы можем сделать вывод о том, что преодоление стресса является профилактикой синдрома выгорания у педагогов. Полностью исключить в работе профессиональный стресс и профессиональное выгорание в современных условиях невозможно. Но вполне возможно существенно уменьшить их разрушительное влияние на здоровье работающих людей [49].

Для этого необходимо развить в себе способности по преодолению стресса, которые заключаются в умении структурировать свою деятельность и правильно подходить к решению повседневных задач. Также необходимо задуматься над правильной организацией деятельности, установлением комфортной атмосферы в коллективе и развитием индивидуальных особенностей и привычек, которые снизят воздействие стрессогенного фактора.

Классификация видов стратегий преодоления стресса, разработанная В.А. Бодровым, основана на систематизации по признакам наиболее типичных стратегий преодоления стресса:

а) превентивной, оперативной, комплексной направленности воздействий;

б) ориентированности приемов регуляции поведения на собственные эмоциональные переживания, реакции и установки в отношении стрессогенных ситуаций, на решение проблемы или на поведение по избеганию трудных ситуаций;

в) активности или пассивности форм преодоления;

г) характера мобилизованных на преодоление личных ресурсов (психологических, физиологических, профессиональных, социальных) [5].

Продуктивным является подход к изучению механизмов регуляции стресса как адаптационного процесса с позиций и в направлении оценки структурных компонентов адаптации, представленных в работе С.А. Шапкина и Л.Г. Дикой. Авторы выделяют:

– активационный компонент, связанный с органическими и функциональными затратами, направленными на достижение значимых для субъекта целей и компенсацию факторов, препятствующих достижению этих целей (механизмы активации, преобразования и распределения активационно-энергических ресурсов субъекта, зависящих от индивидуальных свойств нервных процессов);

– когнитивный компонент, основу которого составляют перестройки в когнитивных системах деятельности, направленные на выработку наиболее эффективных способов переработки информации, необходимой для адаптации;

– эмоциональный компонент, отражающий динамику эмоциональных переживаний – субъективных индикаторов эффективности процесса адаптации;

– мотивационно-волевой компонент, который обеспечивает координацию всех остальных компонентов в направлении реализации значимых для субъекта целей. Данный подход в изучении механизмов регуляции стресса позволяет анализировать этот процесс с позиций его системной детерминации [48].

Значительное усиление интенсивности воздействующего стресс-фактора происходит именно за счет субъективной переоценки его повреждающих свойств и недооценки собственных возможностей. Было показано, что выраженность сдвигов ряда физиологических функций в условиях стресса находится в прямой зависимости от познавательной социально-психологической компетентности субъекта.

По мнению ученых М.В. Борисова [8], Д.Р. Мерзлякова [27] профессиональная деятельность педагога – это один из наиболее напряжённых в психологическом отношении видов социальной деятельности, вследствие чего её можно отнести к разряду тех профессий, которые в большей степени подвержены влиянию феномена профессионального выгорания.

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 [16].

Синдром выгорания наносит ущерб здоровью учителя, ведет к появлению чувства беспомощности и бессмысленности существования, низкой оценке своей профессиональной компетентности, ведет к проблемам в сфере межличностных коммуникаций. Присутствие в профессиональной деятельности педагога большого количества стресс – факторов предъявляет повышенные требования к такой профессионально значимой интегральной характеристике учителя как стрессоустойчивость [43].

Исходя из сказанного, становится очевидной необходимость своевременной внешней поддержки, укрепляющей средовые и личностные ресурсы, способствующей социально адаптивному, здоровому функционированию педагога.

В первую очередь это касается создания программ профилактики эмоционального выгорания ориентированных на расширение представлений о продуктивных способах преодоления возникающих трудностей, о собственных эмоционально-поведенческих возможностях реагирования в стрессовой ситуации и толерантности к поведению в стрессе других людей. В этом могут помочь разработанные на основе проведенного исследования практические рекомендации [20].

Психологам работающим с педагогическим коллективом при планировании и реализации психопрофилактической, консультативной, психокоррекционной и других видах работ, для снижения количества стрессовых ситуаций и повышения стрессоустойчивости работников, формирования адаптивных свойств личности целесообразно учитывать и выявлять стадии и выраженность симптомов профессионального «выгорания».

Необходимая и базовая составляющая профилактики и коррекции протекания синдрома эмоционального выгорания – это личностная психологическая подготовка педагога, формирование стрессоустойчивости профессионала и навыков высокоэффективного профессионального копинг-поведения и управления эмоциональным состоянием [3].

При проведении мероприятий необходимо учитывать стадию и выраженность симптомов профессионального «выгорания» и включать разнообразные методы и техники, воздействующие на познавательные, эмоциональные и поведенческие структуры личности. Наряду с индивидуальной работой возможно использование различных форм групповой работы и применение данных методов для каждой стадии профессионального «выгорания» в соответствии с его развитием [37].

Так, целью психокоррекционной и консультативной работы при низкой степени эмоционального выгорания может являться предупреждение проявлений симптомов эмоционального выгорания и снижение их проявлений. В этом случае необходимо:

- способствовать развитию адекватной самооценки педагога;
- развивать коммуникативные умения;
- развивать положительное эмоциональное отношение к своей профессиональной деятельности;
- развивать положительное эмоциональное отношение к субъектам своей профессиональной деятельности (ученикам);
- создавать условия передачи профессионального и творческого опыта между коллегами;
- развивать стремление к профессиональному росту [22].

Целесообразно проведение тренингов по развитию ассертивности. При этом участники групповой работы обучаются эффективным формам коммуникации, происходит отработка проблемных ситуаций в общении. Развитие положительного эмоционального отношения к профессиональной деятельности. Работа с отрицательными эмоциями (выявление и навык распознавания причин, изменение вектора и насыщенности отрицательных эмоций, выработка навыков управления отрицательными эмоциями и агрессией). А также работа с положительными эмоциями (выявление факторов и способов достижения положительного эмоционального состояния).

В ходе групповых занятий возможно применение отдельных элементов гештальт-техник и методов трансактного анализа. При этом педагоги обучаются саморегуляции текущего психического состояния, таким как: релаксация, медитация, дыхательные упражнения. Использование элементов аутотренинга как способа саморегуляции положительно влияет на психическое состояние, мышечное напряжение и нервную систему. Овладение навыками саморегуляции придает уверенность и укрепляет веру в свои возможности [32]. На этой стадии желательно информирование о причинах и факторах формирования эмоционального выгорания, способах конструктивного совладания в стрессовых ситуациях. Целесообразно использование мягких методов коррекции в консультировании и

использование методов, основанных на невербальной активности, например – арттерапию и музыкотерапию.

Арттерапия является действенным механизмом психологического коррекционного воздействия принцип которого заключается в том, что искусство позволяет в особой символической форме реконструировать конфликтную травмирующую ситуацию и найти её разрешение через переструктурирование этой ситуации с помощью творческих способностей педагога [47].

Музыкотерапия – одна из старейших и действенных форм воздействия на эмоции человека. Механизмы терапевтического действия музыкотерапии: катарсис, эмоциональную разрядку, регулирование эмоционального состояния, облегчение осознания собственных переживаний, конфронтация с жизненными проблемами, повышение социальной активности, приобретение новых средств эмоциональной экспрессии, облегчение формирования новых отношений и установок [23].

Также целесообразно вырабатывать навыки взаимопомощи и помочь обрести большую уверенность в своей профессиональной состоятельности. Наряду со специализированными средствами психологического воздействия целесообразно включать и универсальные, направленные на саморегуляцию текущего психического состояния педагогов, достигших различных стадий синдрома профессионального «выгорания» и снятие негативных негативных последствий стрессовых состояний.

При этом могут быть использованы следующие способы.

1. Медитация, визуализация.
2. Снятие психоэмоционального напряжения у педагогов.
4. Саморегуляция эмоциональных состояний в деятельности учителя.
5. Способы регуляции психофизиологического состояния [11].

Психологическую коррекцию с большим вниманием на развитие профессиональной коммуникабельности можно использовать группу встреч. Эта форма групповой работы широко используется и в целях стимулирования

процессов личностного роста, для преодоления конфликтных ситуаций. Повышается самооценка. Усиливаются чувства эмпатии и близости по отношению к другим людям и окружающему миру в целом.

Для психологического благополучия педагогов наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Со стороны администрации нужна система поощрений, должны использоваться методы психологической разгрузки, релаксация прямо на работе, акцент должен быть сделан на том, каким образом руководители могут структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для исполнителей.

Таким образом, синдром профессионального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни. Наличие тех или иных симптомов определяет тип и степень выгорания. Однако все вместе они ни у кого не проявляются одновременно, потому что выгорание – процесс сугубо индивидуальный.

Анализируя теоретические данные, мы пришли к выводу, что профессиональное выгорание – это состояние физического, эмоционального и умственного истощения, которое возникает вследствие длительного воздействия неблагоприятных факторов. Развитие синдрома носит стадийный характер. По мере развития синдрома могут возникнуть различные психосоматические заболевания и профессиональная дезадаптация личности.

Синдром профессионального выгорания является следствием влияния на человека целого комплекса факторов. Принято выделять три группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные). Но ни один из факторов сам по себе не может вызвать выгорания. Возникновение данного синдрома – это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.



Профессиональное выгорание не является чем-то неизбежным. Необходимо предпринимать определённые шаги по его профилактике, которые могут предотвратить, ослабить или исключить возникновение выгорания. Нужно приумножать и пробуждать личностные ресурсы, помогающие преодолевать жизненные и рабочие стрессы.

## **ГЛАВА II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ИЗУЧЕНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ**

### **2.1. Организация и методы исследования**

Изучив теоретические аспекты профессионального выгорания психологов-педагогов с разными стратегиями преодоления стрессовых ситуаций, мы приступили к осуществлению эмпирического исследования.

В данном исследовании приняли участие 60 педагогов-психологов, которые проходили его при использовании гугл форм. Общее количество выборки составило 60 педагогов-психологов. Большинство выборки составили женщины (60 человек). Принявшие участие в исследовании педагогические работники – это люди в основном старше 35 лет и со стажем работы более 10 лет. Большая часть респондентов состоит в браке.

Для исследования профессионального выгорания нами были использованы:

1. Шкала профессионального стресса (Д. Фонтан).
2. Методика «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова).
3. Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (С. Хобфолла).

Для определения уровня профессионального стресса нами была выбрана методика Д. Фонтана «Шкала профессионального стресса». Задачи: определить суммарный показатель уровня профессионального стресса; проанализировать степень нежелательного воздействия стресса на индивида.

Опросник «Профессиональное выгорание», разработанный Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой на основе модели К. Маслач и С. Джексона, содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Он включает три субшкалы (эмоциональное истощение, деперсонализация и персональные достижения).

«Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS), автор – С. Хобфолл, адаптация Н.Е. Водопьяновой. Можно предположить, что конструктивные копинг-стратегии (уверенное поведение, социальное взаимодействие и поиск социальной поддержки) препятствуют развитию синдрома выгорания, а использование человеком неконструктивных способов совладания со стрессом приводит к формированию признаков выгорания.

Адаптивными копинг-стратегиями можно назвать «ассертивные действия», «вступление в социальный контакт», «поиск социальной поддержки», которые направлены на разрешение проблемной или стрессовой

ситуации либо на получение социальной поддержки от среды. Деадаптивные копинг-стратегии – это «агрессивные действия», «асоциальные действия», «избегание», характеризующиеся социальной несмелостью и в то же время неуверенностью в себе и негативизмом по отношению к окружающим.

Предполагается применение описательной статистики, критерий Спирмена, U-критерий Манна-Уитни. Нами будут сформулированы выводы исследования, оформлена выпускная квалификационная работа. Окончательная интерпретация результатов с целью подтверждения или опровержения выдвинутых в работе гипотез будет проводиться методом психологической статистики с использованием пакета математической статистической обработки данных SPSS 16.0.

## **2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования**

При анализе эмпирических результатов исследования мы опирались на теоретические положения, изложенные в первой главе. По результатам методики профессионального стресса Д. Фонтана мы распределили полученные нами результаты исследования на три уровня профессионального стресса:

- низкий уровень – 5 человек (9 %);
- умеренный уровень – 40 человек (66 %);
- высокий уровень – 15 человек (25 %).

Низкий уровень профессионального стресса характеризуется тем, что профессиональный стресс не является проблемой в деятельности педагога, деятельность характеризуется активностью и удовлетворенностью; умеренный уровень – характерный для занятого и много работающего профессионала, но длительное воздействие умеренного стресса ведет к снижению эффективности деятельности и отрицательному

воздействию на организм личности, поэтому необходимо снижать уровень стресса.

В свою очередь высокий уровень профессионального стресса определяет его как проблему, которая в процессе деятельности ведет к неизменному отрицательному результату и требует коррекционных действий, чем дольше продолжать работать с таким уровнем стресса, тем тяжелее будет корректировать выработанный стиль деятельности педагога, поэтому необходим тщательный анализ профессиональной жизни.

Наглядно результаты по «Шкале профессионального стресса» Д.Фонтана представлены на рисунке 1.

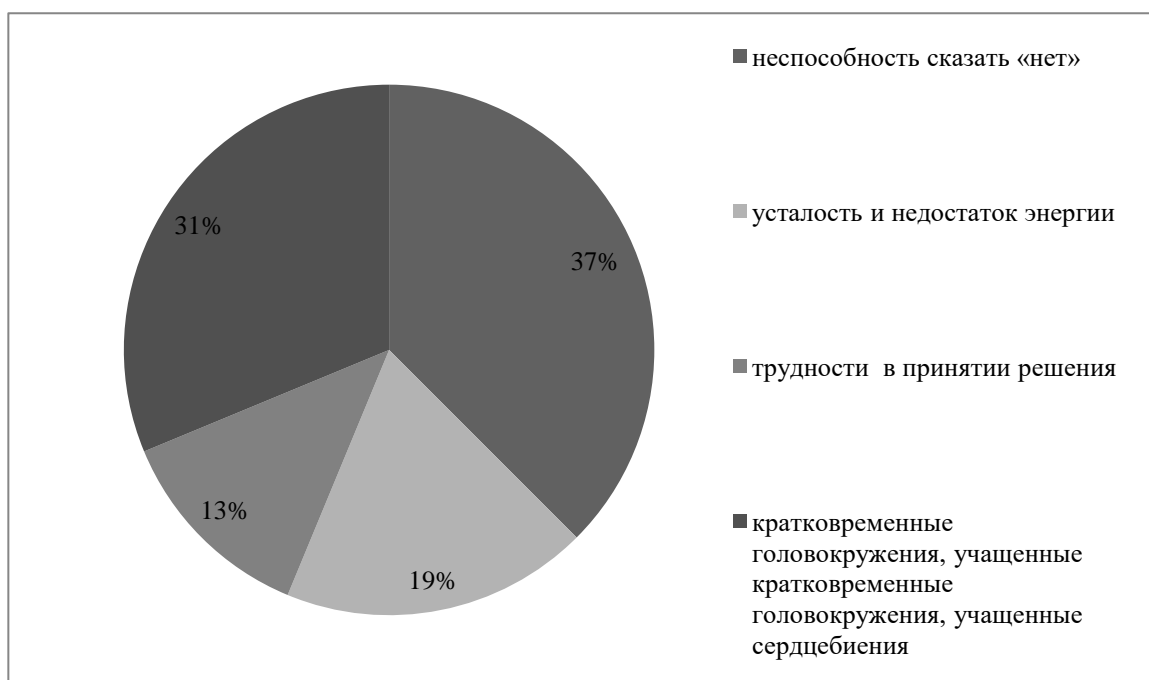


Рис.1 Распределение профессионального стресса у педагогов-психологов,  
(%)

Качественный анализ позволил выявить следующие особенности шкалы профессионального стресса в деятельности педагога-психолога:

- неспособность сказать «нет», когда тебя просят что-то сделать (отмечают 30 % испытуемых);
- усталость и недостаток энергии (15 %);

- трудности в принятии решений (10 %);
- кратковременные головокружения, учащенные сердцебиения (25 %);
- бессонница по ночам (20 %).

У большинства испытуемых отмечается повышенное состояние тревоги, упадок сил и нарушения со стороны вегетативной системы, что свидетельствует о развитии стадии истощения, когда мобилизованные на борьбу со стрессом источники истощаются и необходима корректировка извне.

Важно отметить основные стресс-факторы в деятельности педагога-психолога. Одним из стресс-факторов профессиональной деятельности, в том числе и педагога-психолога, является неблагоприятная психологическая атмосфера деятельности, которая определяется двумя основными обстоятельствами: конфликтностью по вертикали, в системе «руководитель-подчиненный», и по горизонтали – «коллега-коллега».

Таким образом, можно сказать, что профессиональный стресс проявляется у большей части исследуемых педагогов. Наблюдается тревожное состояние повышенного уровня, нехватка энергии для стабильного осуществления профессиональной деятельности, нарушение нервной системы, что может привести к формированию различных видов болезней, касаемо как физического, так и психологического плана.

По результатам выполнения методики, направленной на изучение синдрома выгорания, были получены данные, которые позволили определить значения трех субшкал (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений) и произвести оценку уровня выгорания по каждому фактору.

В результате проведенного исследования было выявлено, что эмоциональное выгорание в той или иной степени сформировано у 40 педагогов-психологов, что составляет 67% выборки (таблица 1).

Таблица 1

Распределение педагогов-психологов с различным уровнем выгорания  
в профессиональной выборке, %

Название фазы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	22	40	38
Деперсонализация	16,7	33,3	50
Редукция личных достижений	26,7	41,3	32

Анализ индивидуальных результатов показал, что в изучаемой выборке имеются педагоги-психологи (их общее количество – 38%), отмечающие отчетливые признаки «эмоционального истощения» – снижение фона настроения и уровня активности, постоянное ощущение усталости и «нехватки энергии», повышенную психическую истощаемость, проявляющуюся в эмоциональной несдержанности, раздражительности или потере интереса к окружающему. По самооценке педагогов-психологов, такое состояние связано с высоким уровнем физической и эмоциональной нагрузки, характерным для данной специальности в целом, а также с конкретными организационными формами работы.

В отличие от эмоционального истощения, деперсонализация как компонент выгорания личности представлен довольно отчетливо – на уровне средних (33,3%) и высоких (50%) значений шкальных оценок. В контексте использованной в исследовании методики «Психическое выгорание» деперсонализация представляет межличностное измерение профессиональной деформации личности и проявляется формированием особых, деструктивных взаимоотношений с учениками и коллегами. В частности, во взаимоотношениях с учениками и коллегами деперсонализация проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в негативизме и циничном отношении к коллегам.

Показатель редукции личных достижений – 32%, соответствующий высокому уровню выраженности отражает степень удовлетворенности педагогом-психологом собой как личностью и как профессионалом. Повышение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, – снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

В соответствие с задачей нашего эмпирического исследования мы выявили статистические различия между уровнями профессионального выгорания педагогов-психологов. Нами был использован не параметрический статистический критерий U-Манна-Уитни. В результате были обнаружены различия на высоком уровне статистической значимости  $p \leq 0,01$  по фазе эмоциональное истощение  $U_{\text{эмп}}=3,798$  и деперсонализация  $U_{\text{эмп}}= 4,532$ . На достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$  мы получили результаты по шкале редукции личных достижений  $U_{\text{эмп}}= 1,962$ .

Данный результат говорит нам о том, в обследованной выборке имеется значительное количество педагогов-психологов, отмечающих отчетливые признаки «эмоционального истощения» – снижение фона настроения и уровня активности, постоянное ощущение усталости и «нехватки энергии», повышенную психическую истощаемость, проявляющуюся в эмоциональной несдержанности, раздражительности или потере интереса к окружающему.

Интегральный показатель с высоким индексом (53,3%) свидетельствует о том, что у многих испытуемых синдром выгорания представлен в виде совокупности фаз, а эмпирические данные указывают на то, что у 35% педагогов-психологов низкий уровень профессионального выгорания, в свою очередь 65% имеют высокий уровень профессионального выгорания.

Распределения показателей редукции профессиональных достижений по критерию Колмогорова-Смирнова не отличается от нормального (sig = .72).



Распределение показателей всех исследуемых копинг-стратегий, эмоционального истощения и деперсонализации отличаются от нормального. Коэффициент внутренней согласованности ( $\alpha$ -Кронбаха) имел следующие значения:  $\alpha = .676$  для методики «Профессиональное выгорание» и  $\alpha = .774$  для опросника SACS, что позволяет рассматривать результаты исследования как достоверные. Средние значения и стандартное отклонение показателей каждого компонента профессионального выгорания, а также копинг-стратегий, представленных в опроснике SACS приведены в таблице 2.

Степень выраженности стратегий преодоления стрессовых ситуаций у педагогов-психологов представлена на рисунке 2. Сочетание различных стратегий позволяет предположить, каким образом поведут себя сотрудники в стрессовой для них ситуации.

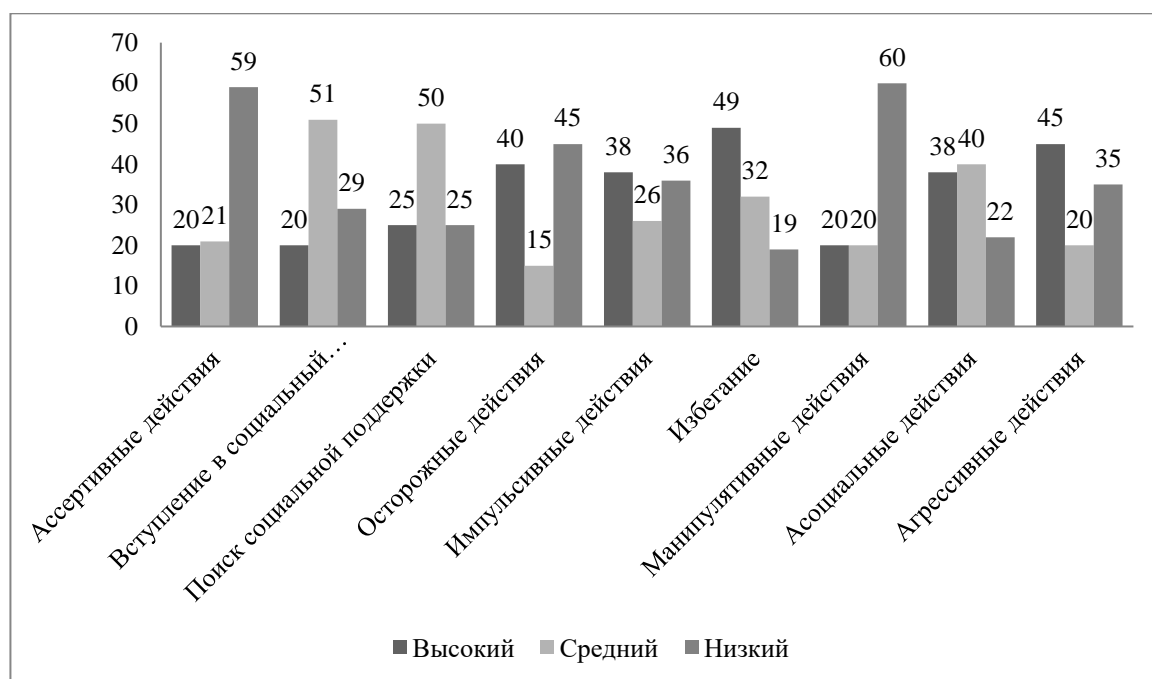


Рис. 2 Распределение стратегий преодоления стрессовых ситуаций у педагогов-психологов, %

Около половины педагогов-психологов (49%) имеют высокие показатели по шкале «избегание», 25 % – «поиск социальной поддержки», 40% – «осторожные действия», 38% – «асоциальные» и 38% – «импульсивные действия». Большинство педагогов-психологов имеют низкие показатели по

следующим шкалам: «ассертивные действия» (59%) и «вступление в социальный контакт» (29%). Обращает на себя внимание тот факт, что у педагогов-психологов высокое распространение стратегии избегания, осторожных и асоциальных действий сочетается с высоким распространением стратегии поиска социальной поддержки. Стратегия вступления в социальный контакт развита у значительно меньшего числа педагогов-психологов, а высокий уровень развития ассертивной стратегии проявляется лишь у 20 %.

Педагоги-психологи не готовы активно решать проблемы, возникающие в процессе работы, а склонны избегать решения, не брать на себя ответственность, получая при этом поддержку от коллег. Данная стратегия хотя и может, согласно данным К. Маслач, предотвращать развитие выгорания (через снижение эмоционального напряжения), но при этом она не приводит к решению проблем педагогов-психологов и росту эффективности работы.

Согласно гипотезе нашего исследования все респонденты были поделены на две группы: 1 – группа с высоким уровнем профессионального выгорания, 2 – с низким уровнем выгорания. Для сравнения эмпирических распределений применялся способ линейного преобразования данных ( $X_{min}=1$ ,  $X_{max}=100$ ).

Таблица 2

Сравнительный анализ выраженности профессионального выгорания педагогов-психологов с разными стратегиями преодоления стрессовых ситуаций

Шкалы	Уровень значимости р 1 группа	Уровень значимости р 2 группа
Эмоциональное истощение	0,000005	0,000005
Деперсонализация	0,000005	0,000005
Редукция личных достижений	0,000007	0,000006
Ассертивные действия	0,000007	0,000006
Вступление в социальный контакт	0,000007	0,000007
Поиск социальной поддержки	0,000013	0,000013
Осторожные действия	0,000005	0,000005
Импульсивные действия	0,582091	0,580656

Избегание	0,000005	0,000005
Манипулятивные действия	0,000012	0,000010
Асоциальные действия	0,000005	0,000005
Агрессивные действия	0,000005	0,000005

На основе полученных данных, можно сделать вывод о том, что между группами различия присутствуют, так как  $p < 0.05$  следовательно, группа 1 у которых уровень профессионального выгорания высокий отличается по всем шкалам от группы 2 у которых уровень выгорания низкий. Однако, принимая во внимание, что одна шкала не имеет различий, это говорит о том, что шкала «импульсивности» не влияет на уровень профессионального выгорания педагогов-психологов.

Опираясь на данные описательной статистики и на теоретические основания нашего исследования по группе респондентов, стоит рассмотреть связь стратегий с компонентами профессионального выгорания. Результаты факторного анализа представлены в таблице 3.

Таблица 3

Связь стратегий преодоления стрессовых ситуаций с уровнями профессионального выгорания по выборке в целом

Стратегии	Уровни профессионального выгорания		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Ассертивные действия	<b>0,875</b>	<b>0,782</b>	<b>0,741</b>
Вступление в социальный контакт	-0,306	0,324	<b>0,718</b>
Поиск социальной поддержки	<b>-0,597</b>	<b>0,767</b>	<b>-0,717</b>
Осторожные действия	-0,076	<b>0,746</b>	<b>0,688</b>
Импульсивные действия	<b>0,679</b>	0,177	<b>-0,557</b>
Избегание	<b>-0,779</b>	0,096	0,042
Манипулятивные действия	<b>0,767</b>	0,180	0,064
Асоциальные действия	0,054	0,202	0,129
Агрессивные действия	<b>0,908</b>	0,078	0,042

Для выборки с высоким уровнем профессионального выгорания мы получили следующие результаты. Сюда относятся положительные значимые компоненты, ассертивные действия (0,875), агрессивный действия (0,908); и отрицательные компоненты избегание (-0,779) и поиск социальной поддержки (-0,597).

Данный фактор характеризуется снижением профессиональной эффективности педагога-психолога, которое проявляется в негативизме к достоинствам и возможностям своей профессии, в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, в уменьшении значимости выполняемой деятельности и ярко выраженностью чувством собственной некомпетентности и несостоятельности.

Агрессивность действий у педагогов-психологов обусловлена тем, что педагоги ведут себя закрыто и застенчиво, в основном не распространяя информацию о себе, но в случае давления – ведут себя агрессивно. Скорее всего, это защитный механизм, который вступает в действие при сильной профессиональной нагрузке. Человек не может справиться с воздействием внешних факторов и от этого замыкается в себе.

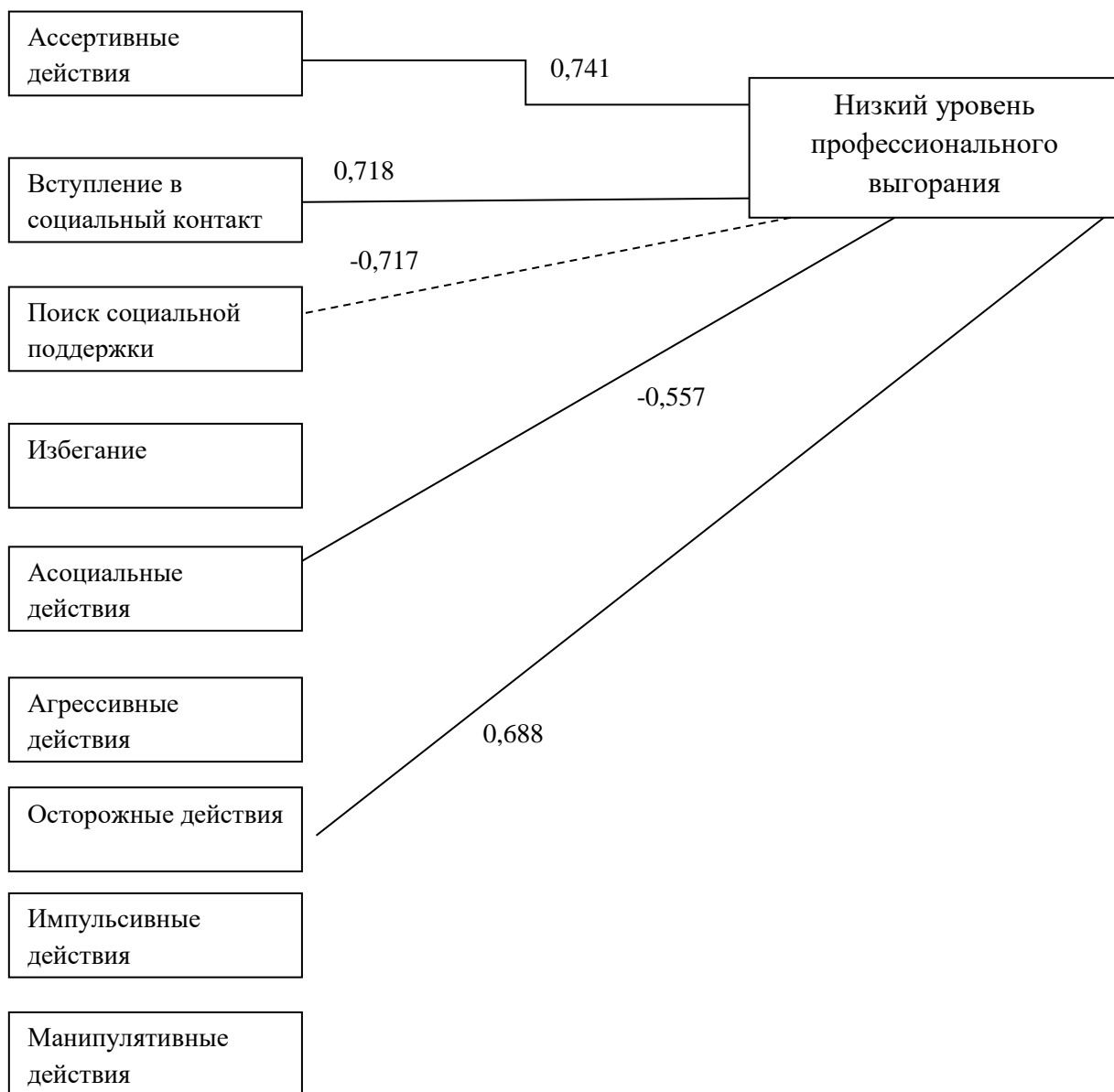
Также мы отметили сильные положительные значения импульсивных (0,679) и манипулятивных (0,767) действий. Таким образом, данный фактор характеризуется сменой поведения. Сначала очень спокойное, но упрямое поведение, а потом проявление бурной радости. В зависимости от ситуации будут проявляться определенные черты индивида. Тем не менее, человек задумывается о своих решениях и поступках, но склонен к импульсивным действиям. Влияние данного фактора, говорит о влиянии настроения, с одной стороны может находиться в центре внимания и вести активную общественную деятельность, но в другом настроении – проявляет упрямство и закрытость. В одном случае человек ведет активную деятельность и удовлетворяет свои потребности, добивается признания в обществе, а в другом – накапливает негативные эмоции до того момента пока они не прорвутся.

Возможно, именно из-за накопления неразрешенных вопросов происходит такая резкая смена направленности человека. И в одном случае, человек способен самостоятельно решить проблему, а в другом – замыкается и застревает в ней.

Для выборки с низким уровнем профессионального выгорания мы выделили следующие различия. Сюда входят сильные положительные компоненты: асертивные действия (0,741), вступление в социальный контакт (0,718) и осторожные действия (0,688), а сильные отрицательные – поиск социальной поддержки (-0,717). Данный фактор характеризует волевою и рассудительную личность. Педагоги-психологи знают, что и как делают, знают последовательность своей работы и сроки ее выполнения. Активно коммуницирует с коллегами и детьми для достижения отличного результата. Имеет свою точку зрения на интересующие его вопросы и готов ее отстаивать, но при этом уважительно относиться к противоположной. Фактор характеризуется ответственностью к выполнению заданий.

Низкий уровень включает в себя сильные отрицательные показатели – импульсивные действия (-0,557). Данный фактор характеризуется влиянием эмоций на профессиональную деятельность. В зависимости от ситуации будут проявляться определенные черты индивида. Тем не менее, педагог-психолог задумывается о своих решениях и поступках, не склонен к импульсивным действиям. В одном случае он ведет активную деятельность и удовлетворяет свои потребности, добивается признания в обществе, а в другом – накапливает негативные эмоции до того момента пока они не прорвутся. Возможно, именно из-за накопления неразрешенных вопросов происходит такая резкая смена направленности человека. И в одном случае, человек способен самостоятельно решить проблему, а в другом – замыкается и застревает в ней.

Для более наглядного представления результатов нами была составлена корреляционная плеяда (рис. 3).



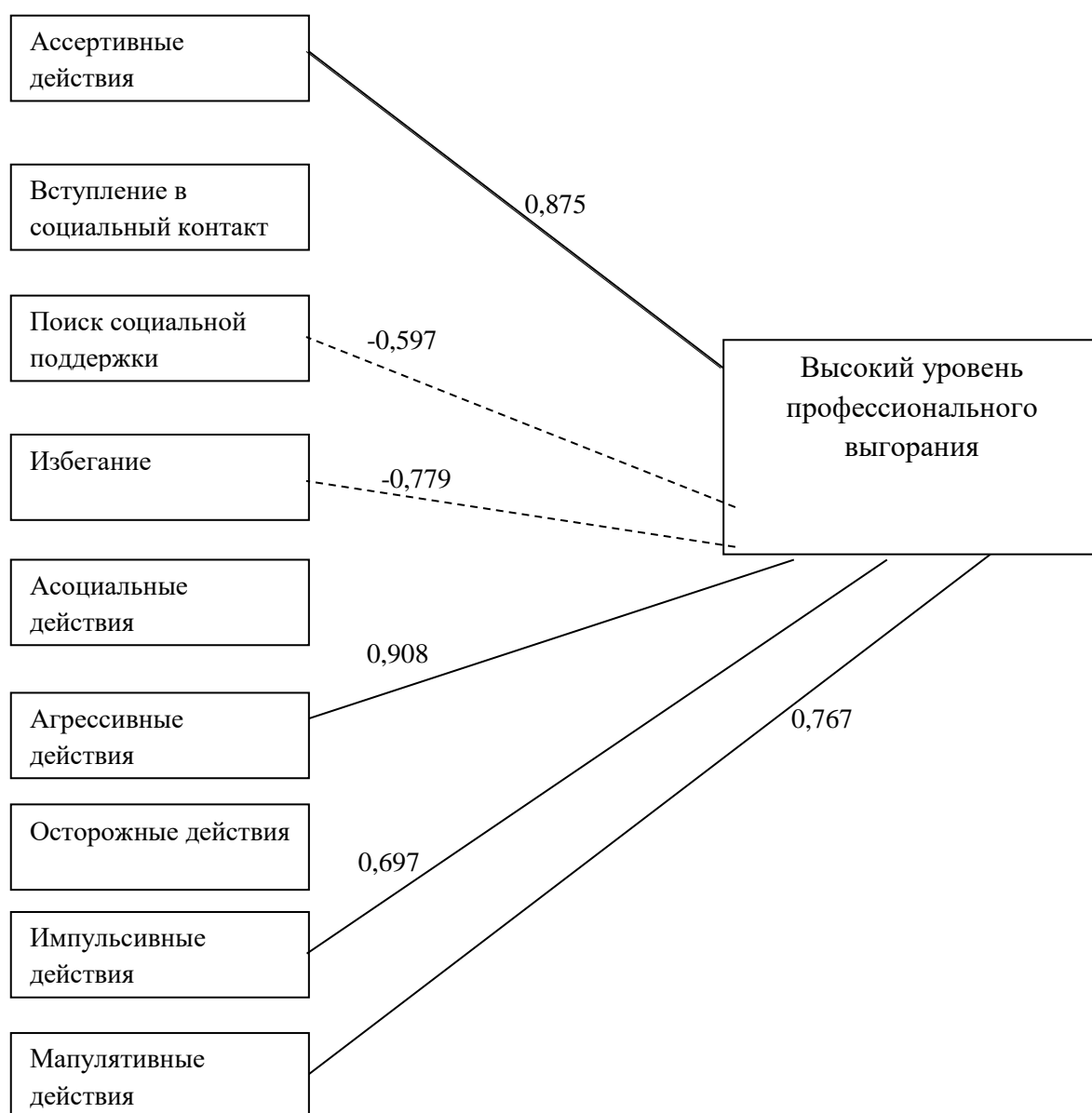
Примечание:

————  $p \leq 0,05$ ;

-----  $p \leq 0,01$

Рис. 3 Корреляционная плеяда связей между стратегиями преодоления стресса и низким уровнем профессионального выгорания

Результаты, полученные на основе корреляционного анализа, позволяют говорить о том, что существует определенная связь между профессиональным выгоранием и предпочитаемыми стратегиями поведения в стрессовой ситуации. При этом и процесс выгорания и стратегии совладания являются сложными, детерминированными многими факторами процессами, что объясняет слабость полученных корреляционных связей. Можно говорить о том, что ряд адаптивных копинг-стратегий отрицательно связан с компонентами профессионального выгорания, в то время как некоторые дезадаптивные связаны с выгоранием положительно.



Примечание:

————  $p \leq 0,05$ ;

-----  $p \leq 0,01$

Рис. 4 Корреляционная плеяда связей между стратегиями преодоления стресса и высоким уровнем профессионального выгорания

Таким образом, в ходе нашего исследования были выявлены особенности профессионального выгорания педагогов-психологов: у большинства педагогов (60%) наблюдается тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость.

Отсюда, рост профессионального выгорания педагогов-психологов приводит к постепенному отказу от использования адаптивных стратегий, что только усиливает развитие профессионального выгорания. Склонность педагогов-психологов к использованию негативных стратегий приводит к более быстрому развитию профессионального выгорания, так как проблемы, влияющие на рост выгорания, остаются нерешенными. Кроме того существует возможность влияния на стратегии и профессиональное выгорание внешних социальных факторов, распространенных в школе, таких как нагрузка, качество коммуникации.

По результатам нашего исследования мы можем сделать вывод о том, что у педагогов с разным уровнем профессионального выгорания будут преобладать различные стратегии преодоления стрессовых ситуаций, а именно: у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания будут преобладать стратегии «избегание» и «агрессивные действия» (давление, отказ от поиска альтернативных действий), «поиск социальной поддержки», а у педагогов с низким уровнем профессионального выгорания преобладают стратегии «ассертивные действия», «вступление в социальный контакт», «поиск социальной поддержки», «осторожные действия».

При изучении стратегий преодолевающего поведения у педагогов-психологов получены следующие результаты. Низким уровнем выраженности



представлены следующие стратегии: использование противоправных действий, враждебности, недоверия, разрушение социальных связей (асоциальные действия). Высоким уровнем выраженности – умение найти поддержку со стороны окружающих в трудной ситуации (поиск социальной поддержки); уход от решения проблем (избегание). Данные свидетельствуют о том, что в качестве моделей преодолевающего поведения педагоги-психологи чаще прибегают к активным, просоциальным и асоциальным моделям.

Поиск помощи и поддержки у коллег способствует снижению эмоционального истощения у педагогов-психологов, но усиливает редукцию личных достижений. Усиление тенденции к использованию импульсивных действий повышает общую выраженность выгорания педагогов-психологов. Переход от группы испытуемых с низкой склонностью к манипулированию в ситуации стресса к группе педагогов-психологов со значительной выраженностью данной склонности степень деперсонализации повышается. Учащение проявления агрессивных действий способствует формированию эмоционального истощения и общей выраженности выгорания.

Результаты исследования позволяют снижать риски развития выгорания психологов-педагогов путем разработки программы профилактики профессионального выгорания педагогов-психологов, включающей в себя адаптивные стратегии (например «поддержка коллег» или «забота о внутреннем клиенте» как корпоративная ценность).

### **2.3. Программа профилактики профессионального выгорания педагогов-психологов**

Программа профилактики профессионального выгорания педагогов-психологов создана на основе полученных эмпирических данных.

#### **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное выгорание. В отечественной литературе понятие «профессиональное выгорание» появилось сравнительно недавно, хотя за рубежом данный феномен выявлен и активно исследуется уже четверть века. Как установлено многочисленными исследованиями отечественных и зарубежных ученых, работа педагогов связана с большими нервно-психическими нагрузками. Действительно, условия работы этих специалистов далеко не комфортные.

Возможными проявлениями напряженности являются: возбуждение, повышенная раздражительность, беспокойство, мышечное напряжение, зажимы в различных частях тела, учащение дыхания, сердцебиения, повышенная утомляемость. Хотя могут быть и другие индивидуальные ее проявления. При достижении определенного уровня напряженности организм начинает пытаться защитить себя. Это проявляется в неосознаваемом или осознаваемом желании как бы уменьшить или формализовать время взаимодействия с учащимися.

Одним из направлений работы психолога может стать психопрофилактика эмоционального напряжения (стрессов, срывов) у педагогов. Научиться управлять своими эмоциями, контролировать свое психическое состояние – это гарантия повышения психологической культуры, общей культуры, шаг к самосовершенствованию. Представленная программа по профилактике эмоционального выгорания у педагогов способствует актуализации потенциала личности педагога.

Нами была разработана программа по профилактике профессионального выгорания у педагогов-психологов. Данная программа способствует актуализации потенциала личности педагога и адаптирована при работе с ними.

Актуальность программы определяется тем, что профессия педагог-психолог относится к разряду стрессогенных, требующих от него больших резервов самообладания и саморегуляции. По данным социальных

исследований, труд педагога-психолога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Профессиональная деятельность вызывает эмоциональное напряжение, которое проявляется в снижении устойчивости психических функций и понижении работоспособности. Низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных способностей, навыков саморегуляции приводит к тому, что значительная часть педагогов (в соотношении с другими профессиями) страдает болезнями стресса – многочисленными соматическими и нервно психическими болезнями.

Не всегда данную проблему определяют термином «эмоциональное выгорание», но присущие этому явлению симптомы знакомы всем. Это и потеря интереса к изначально любимой работе, и немотивированные вспышки агрессии и гнева по отношению к ученикам, коллегам, и утрата мотивации негативные установки по отношению к своей работе, и, как следствие, снижение эффективности работы, ее интереса, пренебрежение исполнением своих обязанностей, негативная самооценка, усиление агрессивности, пассивности, чувства вины. Накопившись, эти проявления приводят к депрессии, результатом которой становятся попытки избавиться от работы: уйти из школы, сменить профессию, отвлечься любыми доступными, как правило, саморазрушительными способами. Одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития, остается проблема эмоциональной саморегуляции. В связи с этим огромное внимание необходимо уделять организации целенаправленной работы по сохранению психического здоровья педагогов-психологов, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие личности профессионала.

Цели программы:

1. Осознание причин профессионального выгорания педагогов-психологов и влияние на качество образовательного процесса.

2. Освоение способов снятия эмоционального напряжения и возможностей его предотвращения.

Задачи программы:

1. Формировать умения адекватно оценивать проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы, управлять собой и изменять себя.
2. Побуждать к анализу своих взаимоотношений с окружающими.
3. Формировать умение контролировать свое поведение.

Факторы, определяющие содержание работы:

1. Причины, вызывающие профессионального выгорание (повышение эмоционального напряжения).
2. Внешнее проявление.
3. Способы выхода из состояния эмоционального напряжения, в частности, через творчество.

Формы работы: Основной формой проведения встреч по данной программе является практическая работа, во время которой отрабатываются конкретные навыки по теме занятия. Причем практической работе обязательно предшествует ознакомление с теоретическим материалом в виде мини-лекций.

Организация занятий. Занятия проводятся с группой педагогов-психологов до 15 человек, 1 раз в неделю. Длительность одного занятия – от 1 часа до 1,5 часов. Для проведения занятий желательно просторное помещение.

В плане каждого занятия предусмотрены такие части: Вводная часть, которая включает в себя постановку проблемы и разминочные упражнения. Основную часть, которая занимает большую часть времени. Заключительная часть.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов-психологов.
2. Овладение психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

3. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллектив.

Мы предполагаем, что в результате проведенной программы у педагогов-психологов снизится уровень психологического стресса, усилится воля, повысится работоспособность, укрепится психологическое здоровье.

**Занятие 1.** Стресс и его последствия. Самопомощь при начальных стадиях стресса

Цели:

– осознание того, что такое стресс и какое разрушительное воздействие он может оказать на человека, его здоровье, семью, работу, жизнь;

– обучиться средствам взаимопомощи с целью регуляции собственного стресса.

В ходе первого занятия участники узнают, что такое стресс, рассматривают три основные стадии стресса. Это используется для того, чтобы иметь представление о динамике развития внутреннего напряженного состояния у человека.

Затем участники знакомятся с методами естественной саморегуляции в стрессовых ситуациях. Этот метод основан на использовании человеком тех возможностей, которые он имеет «под рукой» в своей жизни и на работе. По существу, этот метод связан с разумным планированием режима своего труда и отдыха.

Каждому участнику занятия предлагается рассказать, что они делают дома и на работе, чтобы улучшить свое самочувствие и успокоиться. Затем участники занятия выбирают эффективные для них способы самопомощи в стрессовых ситуациях.

Так же в ходе этого занятия участники знакомятся с аутогенной тренировкой, овладевают некоторыми упражнениями, которые помогают расслабиться и восстановить работоспособность.

В конце занятия участники определяют своё актуальное состояние.

**Занятие 2.** Программа защиты от стресса.

Цели:

- изучить искусственные методы саморегуляции;
- создать личную программу защиты от стресса;
- обучить участников тренинга упражнениям релаксации.

На следующем занятии участники тренинга изучают искусственные методы саморегуляции.

Искусственные методы – это способы саморегуляции в стрессе, которые разработаны в практической психологии. К ним можно отнести такой способ саморегуляции, как создание личной программы от стресса.

Далее участники составляют личную программу защиты от стресса. Затем участникам предлагается овладеть методами релаксации, так как формирование эффективных средств регуляции необходимо начинать с обучения способам снятия усталости, успокоения и релаксации.

В ходе занятия участники продолжают знакомиться с упражнениями, которые помогают устранить чувства подавленности, дискомфорта или хронического переутомления, а так же знакомятся с упражнениями для поддержания физиологической и физической работоспособности; овладевают упражнениями для разрешения трудной проблемы. Именно для этой цели используется техника фантазирования. В конце занятия участники определяют свое актуальное состояние.

### **Занятие 3. Аутогенная тренировка.**

Цели:

- научиться справляться со своим внутренним напряжением в первые минуты стресса;
- обучиться эффективным методам обретения навыка расслабления, а именно, аутогенной тренировкой.

Цель аутогенной тренировки (А.Т.): научиться справляться со своим внутренним напряжением в первые минуты или даже секунды стресса, и первой его стадии, не теряя самоконтроля и не выплескивая свое раздражение на окружающих.

Участники тренинга продолжают знакомиться с этим методом. Затем участники овладевают упражнениями А.Т.

После этого они обучаются способу позитивного отвлечения, который блокирует стрессовые мысли и чувства; знакомятся с упражнениями, которые помогают почувствовать себя свободнее, прийти в необычное состояние, снять мышечные зажимы.

Следующий шаг обучить участников занятия дыхательным упражнениям, так как они играют важную роль в умении противостоять стрессу. Но перед обучением дыхательным упражнениям - информационная беседа об их роли противостоять стрессу.

Затем участники тренинга учатся концентрироваться на весёлых мыслях и учатся «вживаться» в представления (метод концентрации внимания). В конце занятия участники подводят итоги, делятся впечатлениями.

На тематических занятиях участники овладеют следующими методами по преодолению стресса в своей профессиональной деятельности:

- естественные и искусственные методы саморегуляции;
- личная программа защиты от стресса;
- нервно-мышечная релаксация;
- аутогенная тренировка;
- дыхательные упражнения;
- концентрация внимания.

Далее аутогенную тренировку и дыхательные упражнения воспитатели проводят дома. После пробуждения по 10 минут и перед сном. В общей сложности время занятий в день составляет 20-30 минут.

#### **Занятие 4. «8 ассоциаций».**

Цели:

- выявить отношение человека к своей профессиональной деятельности.
- обучиться эффективным методам обретения навыка расслабления.

Участникам предлагается в первой колонке таблицы записать 8 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на

слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое, седьмое и восьмое. Таким образом, во второй колонке получается уже четыре ассоциации. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, - в третьей колонке получаем 2 слова. В последней колонке формулируется одна ассоциация на оба слова из предыдущей колонки.

Обсуждение: Какая ассоциация с работой у Вас получилась в итоге? Каково Ваше отношение к данной ассоциации? Как влияет данная ассоциация на эффективность Вашей профессиональной деятельности и Вашу удовлетворенность от работы?

В итоге обсуждения следует обратить внимание, насколько важно отношение человека к своей профессиональной деятельности, насколько ее результаты значимы для специалиста.

Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями, раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

### **Занятие 5. «Как жить полной жизнью и не «сгореть» на работе».**

Цели:

- предоставить информацию о современных техниках и приемах стабилизации эмоционального состояния педагогов-психологов;
- научить педагогов-психологов. практическим навыкам борьбы с синдромом профессионального выгорания;
- формировать профессиональные качества: коммуникативные способности, рефлексия, способность к эмпатии.



1. Упражнение «Эхо». Каждый по кругу называет свое имя, сопровождая его жестом или движением всего тела, а группа, как эхо, повторяет это все за ним.

2. Упражнение «Чувство». Участники пишут на листах бумаги какое-либо чувство. Карточки собираются и перетасовываются. Затем каждый участник выбирает любую карточку. Ему необходимо изобразить то чувство, которое написано на ней. Показ может быть мимическим или пантомимическим. Остальные высказываются о восприятии этого показа.

3. Мозговой штурм «Способы саморегуляции в ситуации стресса».

Цель: выяснение способов управления своими эмоциями.

Участники делятся на 3 группы и отвечают на вопрос:

- Как боретесь с негативными эмоциями?

Каждая группа на ватмане представляет свой список способов борьбы с негативными эмоциями, за тем представляет их остальным. Тренер дополняет полученный список.

Упражнение «Любящий взгляд». Цель: осознание своего невербального эмпатийно-экспрессивного арсенала

**Занятие 6.** «Познавая себя, ты познаешь мир...».

Цели:

- развитие позитивного самовосприятия, осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими;
- повышение профессиональной и личностной самооценки педагогов;
- освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции;

1. Нестандартное приветствие.

Цель: продолжить работу на сплочение коллектива, снятие напряжения участников, сокращение дистанции в общении;

Инструкция: группа сидит в кругу. Первый участник нежно, ласково прикасается к соседу и приветствует его. Второй передает своё приветствие третьему, и так всем участникам.

2. Упражнения на развитие позитивного самовосприятия, осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими; повышение профессиональной и личностной самооценки педагогов.

Упражнение «Мои достижения». Цель: развитие чувства собственной значимости.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали, делаясь своими достижениями?
- Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

Упражнение «Продолжи фразу». Цель: осознание личностного и профессионального ресурса.

По кругу продолжается фраза: «Я горжусь своей работой когда...»

Упражнение «Я учусь у Вас...». Цель: осознание особенностей восприятия себя другими, повышение самооценки.

Участники располагаются по кругу. Каждый по часовой стрелке называет какое-либо умение, особенность, черту характера рядом сидящего человека, начиная фразу: «Я учусь у Вас...»

3. Упражнения на снятие излишнего напряжения. Релаксационное упражнение (техника напряжения и расслабления).

Цель: Осознание, нахождение и снятие мышечных зажимов; определение и снятие излишнего напряжения.

4. Упражнение на установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Упражнение «Письма-пожелания». Цель: развитие умения давать и принимать обратную связь.

Инструкция: ведущий раздает участникам группы по листу бумаги, который предлагает прикрепить на спины друг друга и просит написать пожелания тем, кому хочется.

**Занятие 7. Заключительное.** Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Упражнение «Пожелание по кругу». Все сидят в кругу, и каждый по кругу высказывает свои пожелания, комментарии по поводу проделанной работы в группе.

Упражнение «Хочу-могу-буду». Участники выстраиваются в «карусель» – два круга (внутренний и внешний). Количество участников в обоих кругах должно быть одинаковым. Если группа большая, ведущему лучше встать в центр «карусели».

Инструкция: «Я буду говорить фразу, а вам нужно её продолжить; сначала говорит один, потом - другой, и так до тех пор, пока я не скажу: "Шаг вправо". Все общаются одновременно. Когда я скажу: «Шаг вправо», круг делает шаг вправо, и мы меняемся партнерами. Настройтесь на партнера, установите зрительный контакт. Не давайте советов и оценок, не нужно вступать в диалог. Вы можете просто проявить поддержку.

Фразы ведущего:

- Я чувствую себя счастливым, когда...;
- Я знаю...;
- Я люблю...;
- Я надеюсь...;
- Я хочу...;
- Я могу...;
- Я буду...».

Медитация «Создание выразительного образа Я».

Станьте прямо, закройте глаза и сосредоточьте всё внимание на своих телесных ощущениях. Представьте, что все ощущения принадлежат красивому молодому деревцу. Ощутите себя этим молодым деревцем.

Почувствуйте, как жизненная энергия питает всё ваше тело.

Живительная сила, поступает через ноги, проходит через всё тело...

И заполняет тело энергией снизу доверху.

Энергия наполняет каждую клеточку организма свежестью и бодростью.

Ощутите, как организм жадно впитывает эту живительную энергию.

Весь организм оживает, пробуждается от спячки.

Грудь медленно распрямляется.

Плечи сами собой опускаются.

Хочется сделать вдох полной грудью (глубокий вдох и свободный выдох).

Тело медленно и плавно выпрямляется.

Позвоночник принимает идеальное положение.

Осанка становится стройной.

Шея принимает удобное положение.

Плечи опускаются, голова выпрямляется.

Дерево всем своим естеством тянется к солнцу, к теплу, к радости, к насыщенной жизни.

Ощутите это состояние пробуждения и мысленно произнесите:

«Я - сильная, активная, целеустремлённая личность.

Я открыта для новой, яркой и насыщенной жизни.

Я живу здесь и сейчас, каждую минуту, каждую секунду.

Я ощущаю, как живительная энергия распространяется по всему телу.

Каждое мгновение я ощущаю новый прилив силы и бодрости».

Организм пробуждается от спячки! Насладитесь этим пробуждением!

Сделайте глубокий вдох, затем с выдохом потянитесь всем телом вверх.

Потянитесь с удовольствием!

Сделайте ещё один глубокий вдох и ещё раз потянитесь вместе с выдохом.

Насладитесь бодростью и приятным чувством пробуждения!

Сделайте встряхивающее движение всем телом! Сделайте это с наслаждением!

Откройте глаза!

Посмотрите на лица друг друга. Произошли какие-либо изменения во внешнем образе? Что вы испытывали в процессе игры? Появились ли новые ощущения?

Рефлексия занятия «Свободный отчет».

Участники продолжают фразы:

- Я благодарен тренингу...
- Я благодарен тренеру...
- Я благодарен группе...
- Я благодарен себе...

Занятие заканчивается обменом впечатлениями и мнениями, возникшими в ходе проведения всего тренинга.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В настоящее время проблема изучения стрессовладающего поведения педагогов при осуществлении ими профессиональной деятельности обозначена особенно остро и обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности педагога-психолога.

Профессиональное выгорание – это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Оно возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них.

Синдром профессионального выгорания является следствием влияния на человека целого комплекса факторов. Принято выделять три группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные). Но ни один из факторов сам по себе не может вызвать выгорания. Возникновение данного синдрома – это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.

Высокая эмоциональная включённость в деятельность, жесткие временные рамки деятельности, организационные моменты педагогической деятельности (нагрузка, расписание, кабинет) и ответственность перед администрацией, родителями и обществом в целом за результат своего труда провоцирует возникновение невротических расстройств и психосоматических заболеваний. В практике образовательных учреждений возникает проблема профессиональной дезадаптации как отражения личностных противоречий между требуемой от педагога-психолога мобилизацией и наличием внутренних энергоресурсов, вызывающих достаточно устойчивые отрицательные (часто неосознаваемые) психические состояния, проявляющиеся в перенапряжении и переутомлении. В связи с этим была изучена теоретическая и практическая сторона данного вопроса.

Проведя исследования симптома профессионального выгорания, был выявлен процент профессионально выгоревших педагогов-психологов, а также тех педагогов-психологов у которых выгорание находится в стадии формирования. Проведенное исследование и анализ полученных результатов позволяет подвести некоторые итоги.

При изучении стратегий преодолевающего поведения у педагогов-психологов получены следующие результаты. Низким уровнем выраженности представлены следующие стратегии: использование противоправных действий, враждебности, недоверия, разрушение социальных связей (асоциальные действия). Высоким уровнем выраженности – умение найти поддержку со стороны окружающих в трудной ситуации (поиск социальной поддержки); уход от решения проблем (избегание). Данные свидетельствуют о том, что в качестве моделей преодолевающего поведения педагоги-психологи чаще прибегают к активным, просоциальным и асоциальным моделям.

Результаты нашего исследования и статистическая обработка данных позволили нам подтвердить гипотезу о том, что у педагогов с разным уровнем профессионального выгорания будут преобладать различные стратегии преодоления стрессовых ситуаций, а именно: у педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания будут преобладать стратегии «избегание» и «агрессивные действия» (давление, отказ от поиска альтернативных действий), «поиск социальной поддержки», а у педагогов с низким уровнем профессионального выгорания преобладают стратегии «ассертивные действия», «вступление в социальный контакт», «поиск социальной поддержки», «осторожные действия».

Наше исследование требует дополнительной проверки на большей по объему выборке испытуемых с подключением дополнительных показателей таких, как стаж работы педагогов-психологов, возраст педагогов-психологов, их личностные особенности и др.

На основе проведенного исследования была разработана программа профилактики профессионального выгорания педагогов-психологов, которая позволит педагогом-психологом преодолеть признаки профессионального выгорания. Следовательно, в ходе исследования были выполнены все намеченные задачи, цель достигнута, гипотеза подтверждена.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова, К. Личность в условиях дефицита общения: Психологический аспект/ К. Абульханова // Воспитание школьников. – 2010. – №10. – С. 4 - 8.
2. Агеева, И.А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы/ И.А. Агеева. – СПб.: Речь, 2014. – 208 с.
3. Акиндинова, И.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика / И.А.Акиндинова, А.А.Баканова // Педагогические вести. – 2013. – №25. – С. 15-19.
4. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения/ О.И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2012. – 122 с.
5. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление/ В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2016. – 528 с.
6. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2013. – 474 с.
7. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Филин, 2010. – 87 с.
8. Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов/ М.В. Борисова. – М.: Альфа, 2015. – 182 с.
9. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания/ Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2012. – 336 с.
10. Воробьева, М.А. Профессиональное выгорание/ М.А. Воробьева. – М.: Мир, 2014. – 215 с.
11. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – М.: Педагогика, 2010. – 348 с.
12. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога/ С.Ю. Головин. – М.: АСТ, 2017. – 800 с.

13. Гришина, Н.В. Закономерности возникновения межличностных конфликтов/ Н.В. Гришина. – М.: Владос, 2013. – 147 с.
14. Демина, А. Д. Психологическая адаптация к умственному труду в условиях нервно-эмоционального напряжения: учебное пособие / А. Д. Демина. – М.: Просвещение, 2016. – 236 с.
15. Демьянчук, Р.В. Как не «сгореть» у учительского стола: советы психолога/ Р.В. Демьянчук. – СПб.: Просвещение, 2016. – 93 с.
16. Джемс, У. Психология / У. Джемс; перевод, под ред. Л.А. Петровской. – М.: Педагогика, 2011. – 367 с.
17. Елканов, С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С.Б. Елканов. – М.: Просвещение, 2013. – 76 с.
18. Зеер, Э. Кризисы профессионального становления личности/ Э. Зеер. – М.: Проспект, 2015. – 178 с.
19. Золотарева, К.В. Личностные детерминанты нервнопсихической устойчивости у представителей стрессогенной профессии/ К.В. Золотарева. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 104с.
20. Казарина, В.В. Преодоление личностно-профессиональных деформаций учителя через его включение в инновационную деятельность / В.В. Казарина // Методист. – 2010. – №6. – С. 2-5.
21. Кожевникова, Э. Проблема профессионального отчуждения педагогов в аспекте возникновения дисфункционального стереотипа эмоционального поведения / Э. Кожевникова // Образование и наука. – 2016. – № 3. – С. 77-86.
22. Колесников, Л.Ф. Резервы эффективности педагогического труда / Л.Ф. Колесников. – М.: Просвещение, 2015. – 342 с.
23. Лазарева, Н.В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания / Н.В.Лазарева // Школьные технологии. – 2014. – №1. – С.171.
24. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Психология. – 2008. – № 2. – С. 3-16.

25. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 423 с.
26. Маслач, К. Выгорание: многомерная перспектива / К.Маслач. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2014. – 148 с.
27. Мерзлякова, Д.Р. Влияние профессионального «выгорания» педагога на личностные характеристики/ Д.Р.Мерзлякова. – М.: Альфа, 2016. – 120 с.
28. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя/ Л. М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 320 с.
29. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности: руководство / В.Е. Орел. –М.: Институт психологии РАН, 2015. – 330 с.
30. Осухова, Н.Г. Профессиональное выгорание, или Как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе/ Н.Г. Осухова. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2017. – 56 с.
31. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства/ Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 480 с.
32. Реан, А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей: учебное пособие / А.А. Реан. – СПб.: Мирт, 2016. – 249 с.
33. Рогов, Е.И. Учитель как объект психологического исследования: пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом / Е.И. Рогов. – М.: Владос, 2013. – 494 с.
34. Родионов, В. Учительский стресс / В. Родионов, М. Ступницкая, К. Ступницкая // Школьный психолог. – 2016. – № 4. – С. 24-29.
35. Рончинская, Т.И. Синдром выгорания / Т.И. Рончинская // Психологический журнал. – 2012. – №3. – С. 1-5.
36. Руденский, Е.В. Социально-психологические деформации личности учителя / Е.В. Руденский // Мир психологии. – 2017. – № 2. – С.169-174.

37. Рычкова, В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога: методические рекомендации/ В.В. Рычкова. – Чита: ЧИПКРО, 2015. – 75 с.
38. Самоукина, Н.В. Практический психолог в школе: Лекции, консультирование, тренинги/ Н.В.Самоукина. – М.: Психотерапия, 2013. – 256 с.
39. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 2009. – 123 с.
40. Семёнова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога / Е.М.Семёнова. – М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2015. – 224 с.
41. Сташкова, Т.Н. Профессиональное выгорание/ Т.Н. Сташкова // Воспитатель. – 2010. – № 7. – С.76-83.
42. Столяренко, Л.Д. Педагогическая психология / Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2012. – 541 с.
43. Филина, С.О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы / С.О. Филина // Школьный психолог. – 2013. – № 36. – С. 45-50.
44. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2010. – № 6. – С. 12-16.
45. Фрейденберг, Х.Дж. Эмоциональное выгорание/ Х.Дж. Фрейденберг. – М.: Проспект, 2010. – 182 с.
46. Хухлаева, О.В. Школьная психологическая служба. Работа с педагогами/ О.В. Хухлаева. – М.: Генезис, 2014. – 192 с.
47. Чернисс, К. Осторожно: высокое напряжение / К. Чернисс // Отдел кадров. – 2016. – № 3. – С. 129-133.
48. Шапкин, С.А. Использование методики мотивационной индукции в целях профессиональной диагностики/ С.А. Шапкин, Л.Г. Дикая. – М.: Владос, 2016. – 156 с.

- 49.Юдчиц, Ю.К. проблеме профессиональной деформации / Ю.К. Юдчиц // Журнал практического психолога. – 2014. – № 7. – С. 18-23.
- 50.Юрьева, Л.Н. Дифференциальная диагностика психопатий и акцентуаций характера у лиц призывного возраста/ Л.Н. Юрьева. – М.: Мир, 2015. – 210с.