**Из опыта работы педагога-психолога Полесовщиковой Н.А.: Эмоциональное выгорание педагога, методы исследования и коррекции**

Профессия педагог относится к сфере профессий типа «человек – человек», то есть профессий, которые отличаются интенсивностью и напряженностью психоэмоционального состояния и которые наиболее подвержены влиянию профессионального выгорания. В настоящее время этот синдром удостоен диагностического статуса. Современный воспитатель призван решать задачи, требующие серьезных педагогических усилий. Освоение новых форм и методов образовательного процесса, поиски эффективных путей воспитания, реализация гуманистической парадигмы, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета – все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему педагогу. Ведь от здоровья воспитателя во многом зависит и психологическое здоровье его подопечных. Действие многочисленных эмоциогенных факторов (как объективных, так и субъективных) вызывает у педагога нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию. Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности педагога: но перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой относительно предмета и продукта своего труда, деформирует свои профессиональные отношения, роли и коммуникации. Исследования синдрома эмоционального выгорания у педагогов проводились в соответствии с поставленной целью и ранее обозначенными задачами. Испытуемыми стал педагогический коллектив, состоящий из 22 педагогов с разной длительностью профессиональной деятельности. Из них: 20 педагогов, 1 музыкальный руководитель, 1 преподаватель физической культуры. Все испытуемые –женщины от 22 до 63лет. Средний возраст 39.6 лет Имеют образование: 68% высшее, 32% среднее специальное. Тестирование проводилось небольшими группами или индивидуально. Испытуемые получали инструкции и бланки ответов. После проведения тестирования, данные тестов, были обработаны и сведены в таблицы показателей. На основе полученных данных я попытались сделать вывод о влиянии стажа на развитие синдрома эмоционального выгорания. Исследование осуществлялось в несколько этапов: На первом этапе исследования были выявлены социально-демографические характеристики испытуемых. На втором этапе исследования были выявлены уровень сформированности синдрома эмоционального выгорания и ведущие симптомы эмоционального выгорания у испытуемых в процессе выполнения профессиональной деятельности. На третьем этапе проведен анализ исследования и сделаны выводы.

В исследовании использовались следующие методы:

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко предоставила подробнейшую картину синдрома эмоционального выгорания, с её помощью диагностировались симптомы эмоционального выгорания, уровень сформированности и фазы развития синдрома эмоционального выгорания (напряжение, резистенция, истощение) Данная методика предназначена для измерения уровня проявления эмоционального выгорания. Методика состоит из опросного листа, включающего в себя 84 суждения. Интерпретация результатов проводится по трем фазам, включающим в себя по 4 симптома. В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

Определяется сумма баллов раздельно для каждого симптома.

9 и менее баллов симптом не сложился;

10-15 баллов – складывающийся симптом;

16 и более баллов – симптом сложился.

Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз.

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37-60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – фаза сформировалась.

Находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания – сумма показателей всех симптомов. Описание данной методики представлено в приложении №1.

2. Многофакторный личностный опросник FPI. Авторы И. Фаренберг,

Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»). Опросник и его структура соответствуют традиционным личностным опросникам: содержит вопросы, высказывания, касающиеся способов поведения, состояний, ориентаций, навыков и физических трудностей, на которые испытуемый отвечает «согласен» или «нет». Опросник предназначен для диагностики таких личностных свойств как: невротичность (шк. I); спонтанная агрессивность (шк. II); депрессивность (шк. III); раздражительность (IV); общительность (шк. V); уравновешенность (шк. VI); реактивная агрессивность (шк. VII); застенчивость (шк. VIII); открытость (шк. IX); экстраверсия – интроверсия (шк. X); эмоциональная лабильность (шк. XI); маскулинизм – феминизм (шк. XII). Этот опросник предназначен для широкого круга испытуемых, возможно индивидуальное и групповое предъявление.

3.Метод диагностики межличностных отношений. (Адаптированный материал интерперсональной диагностики Т. Лири). Данная методика адаптирована Собчик Л.Н. и предназначена для диагностики структуры межличностных и внутриличностных отношений. Основываясь на том, что личность проявляется в поведении, актуализированном в процессе взаимодействия с окружающими, Т. Лири систематизировал эмпирические наблюдения в виде 16-ти вариантов межличностного взаимодействия. Соответственно типам межличностного поведения разработан опросник, представляющий собой 128 простых характеристик, на которые испытуемые отвечают «да» или «нет». Данная методика выбрана мною, так как позволяет получить данные, как о личности испытуемого, так и об межличностных отношениях с окружающими.

Все испытуемые разделяются по количеству набранных баллов, как в отдельных фазах, так и по общему количеству набранных баллов. Всю выборку можно разделить на три группы по критерию сформированности фаз:

1 группа – синдром полностью сформировался хотя бы в одной из фаз (т.е. итоговое количество баллов в одной из фаз больше или равно 61);

2 группа – синдром находится в стадии формирования хотя бы в одной из фаз (т.е. итоговое количество баллов в одной из фаз находится в промежутке от 37 до 60 баллов);

3 группа – синдром не сформировался (т.е. итоговое количество баллов ни в одной из фаз не превышает 36 баллов).

Все испытуемые разделяются по количеству набранных баллов, как в отдельных фазах, так и по общему количеству набранных баллов.

Всю выборку можно разделить на три группы, по такому критерию как, сформированность фаз:

1 группа – синдром полностью сформировался хотя бы в одной из фаз (т.е. итоговое количество баллов в одной из фаз больше или равно 61);

2 группа – синдром находится в стадии формирования хотя бы в одной из фаз (т.е. итоговое количество баллов в одной из фаз находится в промежутке от 37 до 60 баллов);

3 группа – синдром не сформировался (т.е. итоговое количество баллов ни в одной из фаз не превышает 36 баллов).

В первую группу вошло 19 педагогов, что составляет 47,5%;

во вторую группу 13 человек, что составляет 32,5%;

в третью группу 8 человек, что составляет 20%.

Таким образом, мы видим, что самой многочисленной оказалась группа педагогов с синдромом выгорания, сформировавшимся хотя бы в одной из фаз. А самой малочисленной - группа с не сформировавшимся синдромом. Анализируя показатели можно сказать, что в фазе **«**напряжени**е»**, в первой и во второй группах доминирует симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» (соответственно 37,5% педагогов и 15%), это означает, педагоги этих групп в настоящее время испытывают воздействие психотравмирующих факторов, нарастает напряжение, которое выливается в отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию явлений «выгорания». Для сравнения, в третьей группе, нет ни одного человека со сформировавшимся данным симптомом. Ощущение «неудовлетворенности собой» сформировалось у очень небольшого количества педагогов 1-й и 2-й групп (5% и 2,5%), это говорит о том, что в основном педагоги не испытывают недовольства собой в профессии и конкретными обстоятельствами на рабочем месте. Но у 45% педагогов из всех трех групп этот симптом начинает складываться, и можно говорить о том, что начинает действовать механизм «эмоционального переноса», то есть вся сила эмоций направляется не во вне, а на себя. Это проявляется в интенсивной интериоризации обязанностей, повышенной совестливости и чувстве ответственности, что, несомненно, нагнетает напряжение, а на последующих этапах “выгорания” может провоцировать психологическую защиту. Симптом «загнанности в клетку» в первых двух группах сложился у 25% педагогов и еще у 25% находится в стадии формирования. Это значит, что данные люди ощущают или начинают ощущать состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. К этому могут приводить организационные недостатки, повседневная рутина и т.д. В третьей группе этот симптом не наблюдается. Последний симптом в данной фазе, симптом «тревоги и депрессии сложился у значительного количества педагогов (22,5%) из первой группы, это свидетельствует о том, что данные люди испытывают напряжение в форме переживания ситуативной и личностной тревоги, разочарование в профессии. Сложившийся симптом нервной тревожности означает начало сопротивления стрессовым ситуациям и начало формирования эмоциональной защиты. Во второй группе данный симптом выражен гораздо меньше (20,5%). В третьей группе симптом не сложился и складывается у очень небольшого количества людей (5%).В целом фаза «напряжения» сформировалась у 27,5% педагогов, находится в стадии формирования у 30%, и не сформировалась у 42,5%. (см. диаграмму уровня проявления CЭВ). В фазе «резистенция» доминирующим является симптом «расширения сферы экономии эмоций». Этот симптом сложился у 47,5% педагогов, у 17,5 – складывается. Из них 32,5% приходится на первую группу, 12,5% на вторую и только 2,5% на третью группу. Это говорит о том, что данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями. На работе эти люди держатся соответственно нормативам, а дома замыкаются или, хуже того готовы послать всех подальше. Далее следует симптом «неадекватного эмоционального реагирования». Этот симптом сложился у 32,5% педагогов. Из них на первую группу приходится 30% и 2,5% на вторую. В третьей группе данный симптом не сложился. Сформированность данного симптома говорит о том, что профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. Неадекватная «экономия» эмоций ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. При этом человеку кажется, что он поступает допустимым образом. Субъект общения фиксирует при этом иное – эмоциональную черствость, равнодушие и неуважение к личности. Следующим по степени выраженности является симптом «редукции профессиональных обязанностей». Этот симптом сложился у 25% педагогов из первой и второй групп (22,5% и 2,5%) и складывается у 17,5% педагогов, из них: 5% относится к первой группе, 7,5% ко второй группе и 5% к третьей группе. Это значит, что у данных педагогов проявляются попытки облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Одним из примеров такого упрощения является недостаток элементарного влияния к учащимся и коллегам. Наименее выраженным в данной фазе оказался симптом «эмоционально-нравственной ориентации». Он сложился у 17,5% педагогов, причем это оказались педагоги только из первой группы. Складывается этот симптом у 22,5% педагогов, из них: 5% относятся к первой группе, 7,5% - ко второй и 5% к третьей группе. Для таких педагогов настроения и субъективные предпочтения влияют на выполнение профессиональных обязанностей. Педагог пытается решать проблемы подопечных по собственному выбору, определяет достойных и недостойных, «хороших» и «плохих». В целом фаза «резистенции» сформировалась у 35% педагогов, находится в стадии формирования у 37,5%, и не сформировалась у 27,5%. В фазе “истощение” доминирующим является симптом «личностной отстраненности». Он сложился у 27,5% педагогов только из первой группы. Но складывается этот симптом почти у такого же количества педагогов – 25%. Из них: 7,5% относится к первой группе, 12,5% - ко второй и 5% - к третьей. Данный симптом проявляется в процессе общения в виде частичной утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности. Следующим по степени выраженности является симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Симптом сложился у 25% педагогов. Из них: 22,5% относится к первой группе и 2,5% ко второй. Складывается он у 30% педагогов, которые относятся тоже, только к первой и второй группам (12,5% и17,5%). Таким образом, данный симптом совсем не сложился в третьей группе педагогов. Симптом «эмоционального дефицита», сложился у 22,5% педагогов. Из них: 20% относится к первой группе и 2,5% ко второй. В третьей группе симптом не сложился. Складывается данный симптом 20% педагогов, из них: 10% относится ко второй группе и 2,5% к третьей. Он проявляется в ощущении своей неспособности помочь субъектам своей деятельности в эмоциональном плане, не в состоянии войти в их положение. При этом личность переживает появление этих ощущений. Если положительные эмоции проявляются все реже, а отрицательные чаще, значит, симптом усиливается. Грубость, раздражительность, обиды – все это проявления симптома «эмоционального дефицита». Наименее выраженным оказался симптом «эмоциональной отстраненности». Он сложился у 17,5% педагогов, все они относятся к первой группе. Но складывается этот симптом у 30% педагогов, из них: 17,5 относятся к первой группе, 10% ко второй и 2,5% к третьей группе. Педагоги, пораженные этим симптомом, почти полностью исключают эмоции из профессиональной деятельности. Их почти не волнуют, не вызывают эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни негативные. В целом фаза «истощения» сформировалась у 27,5% педагогов, в стадии формирования у 22,5% и не сформировалась у 50% педагогов**.**

Таким образом, мы видим, что в наибольшее количество педагогов находится во второй фазе эмоционального выгорания, в фазе «резистенции» – сопротивления; в фазе «истощения» 50% испытуемых не подвержены синдрому эмоционального выгорания. Данный факт может говорить о том, что, при проведении определенной коррекционной работы большее количество педагогов может справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания.

Анализируя показатели фаз, можно заметить, что в фазе «напряжения» наиболее высокие показатели, имеют педагоги со стажем работы: от 0 до 5 лет; от 10 до 15 лет и более 20 лет. В группах от 5 до 10 лет и от 15 до 20 показатели имеют более низкий уровень. В фазе «резистенции», на графике мы видим постепенное возрастание уровня сопротивления от первой к третьей группе (от 0 до 15 лет), затем спад в группе педагогов со стажем работы от 15 до 20 лет и у педагогов со стажем работы более 20 лет этот уровень снова повышается. Фаза «истощения» наиболее ярко выражена у педагогов со стажем работы от 10 до 15 лет; затем у педагогов со стажем работы свыше 20 лет. И менее выражена у педагогов со стажем работы от 5 до 10 лет и от 15 до 20.

Таким образом, наиболее высокие показатели имеют педагоги со стажем работы от 10 до 15 лет. Причем педагогов с не формировавшимся синдромом эмоционального выгорания в этой группе не оказалось, СЭВ в стадии формирования у 12,5% и сформировался у 87,5%. То есть, педагоги, вошедшие в данную группу, возрастные границы которой 29-39 лет, оказались наиболее подверженными синдрому эмоционального выгорания. Можно предположить, что это связано с особенностями возраста, а именно с частично совпадающим с этим возрастом кризисом середины жизни. Примерно в этом возрасте наступает момент, когда человек в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, он задумывается о том, чего достиг, оценивает свои профессиональные достижения, в виде повышения заработной платы, статуса, должности и т.д. 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 СЭВ. Важно отметить, что все испытуемые педагоги это женщины, а у женщин стадии жизненного цикла в большей мере структурированы не хронологическим возрастом, а стадиями семейного цикла – брак, появление детей, оставление выросшими детьми родительской семьи (Поливанова 2000 г.). Возраст 29-39 лет - это тот возраст, когда первый ребенок, уже возможно, подросток, а если есть другие дети, то еще не совсем самостоятельные. Специальные исследования показывают, что на рабочую усталость женщины не так влияют какие-то специфические особенности, связанные с ее профессиональным трудом, как семейное положение и количество детей (Абрамова, 1999г.). Этот факт также может быть одним из возможных факторов возникновения СЭВ. Еще одной причиной может быть так называемый “педагогический криз” (Львова, 1988 г.), это спад профессиональной деятельности учителя после 10-15 лет работы.

Педагоги со стажем 0-5 лет. Возрастные границы в данной группе 23-29 лет. Возможной причиной выгорания в этом возрасте может стать несоответствие ожиданий связанных с профессией и реальной действительностью. Один из источников этих ожиданий – это набор верований относительно профессионалов и их работы, которые заложены в нас обществом. Например, мы ожидаем, что, как только профессионал закончил обучение, он автоматически становится компетентным. И, конечно, молодые педагоги сами ожидают от себя компетентности. Они чувствуют себя неадекватными, когда сталкиваются с ситуациями, к которым не были подготовлены. Это также средний возраст создания семьи (24 года, по Абрамовой, 1999г.) и молодых педагогов вступивших в брак ждет не только начало семейной жизни, но и критический период ее становления, что может быть одним из факторов возникновения симптомов эмоционального выгорания. И, напротив, неудачные попытки создать семью в более старшем возрасте, на наш взгляд могут накладывать отпечаток на профессиональную деятельность педагога.

У педагогов со стажем работы более 20 лет, возрастные границы 40 -53 года, все фазы синдрома эмоционального выгорания также имеют тенденцию к росту. Но среди них педагогов со сформировавшимся, формирующимся и не сформировавшимся синдромом оказалось примерно равное количество (35,7%, 35,7% и 28,5%). Можно предположить, что данный подъем также связан с возрастными особенностями. Этот период связан с кризисом идентичности личности. Перед человеком встает вопрос: “А зачем все это? Зачем я работаю, зачем живу?”. Тот, кто избегает работы по изменению себя, к старости может оказаться в трагической ситуации. Единственным ее содержанием могут стать болезни, одиночество и ожидание смерти. Если человек успешно решает жизненные задачи, то в возрасте 50-55 лет он переживает новый подъем творческих сил. Возможно, поэтому в данной группе оказались педагоги с разными стадиями формирования синдрома.

Наиболее устойчивой к синдрому оказалась группа педагогов со стажем работы от 15 до 20 лет, возрастные границы 35-41 год. Для этого возрастного периода характерно освоение родительской дистанции с детьми, появляется возможность больше времени и внимания уделять своей собственной жизни. Это приводит к обновлению переживаний, появляется чувство полноты жизни, причастности ко всем ее проявлениям. Таким образом, можно предположить, что достижение определенной душевной гармонии, стабильности этого возрастного периода являются положительными факторами формирования устойчивости к синдрому эмоционального выгорания.

Перейдем теперь к анализу проявления личностных факторов данного явления. В данном разделе особый интерес для нас будут представлять педагоги, вошедшие в первую (выгорание произошло хотя бы в одной из фаз) и третью (выгорание не произошло) группы.

С целью выявления личностных факторов, влияющих на возникновение выгорания, необходимо сравнить личностные качества присущие педагогам из первой группы и педагогам из третьей группы. Для диагностики этих качеств был использован многофакторный личностный опросник FPI. Для того чтобы удостоверится в статистически достоверных различиях между результатами первой и второй групп, воспользуемся процедурой вычисления критерия Стьюдента, при t=0,05.

Таким образом, статистически значимыми являются показатели по следующим шкалам:

невротичность (I);

депрессивность (II);

застенчивость (VIII);

эмоциональная лабильность (XI);

маскулинизм – феминизм (XII).

Рассмотрим более подробно количественные характеристики по данным шкалам. Обратимся сначала к результатам, полученным в первой группе (синдром сформировался хотя бы в одной из фаз):

По шкале невротичность в даннойгруппе**:**

высокие показатели имеют – 13 человек, что составляет 68,4%;

средние показатели – 3 человека, что составляет 15,8%;

низкие показатели – 3 человека, что составляет 15,8%.

Высокие показатели по шкале невротичность, соответствуют выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными соматическими нарушениями, т.е. эти люди нервные, болезненные, не умеющие выйти из положения. Как мы видим количество таких педагогов, в данной группе преобладает.

По шкале депрессивность:

высокие показатели – 11 человек, что составляет 57,9%;

средние показатели – 6 человек, что составляет 31,6%;

низкие показатели – 2 человека, что составляет 10,5%.

Высокие показатели по данной шкале характерны для людей с психопатологическим депрессивным синдромом, эти люди робкие, неуверенные в себе, внутренне терзающиеся. В данной группе такие показатели имеет более половины педагогов.

По шкале застенчивость:

высокие показатели – 14 человек, что составляет 73,7%;

средние показатели – 5 человек, что составляет 26,3%;

низкие показатели – 0.

Высокие показатели по шкале застенчивость отражают наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах. Как мы видим, количество таких педагогов в данной группе, является подавляющим. Педагогов с низкими показателями, в данной группе не оказалось.

По шкале эмоциональная лабильность:

высокие показатели – 12 человек, что составляет 63,2%;

средние показатели – 6 человек, что составляет 31,6%;

низкие показатели – 1 человек, что составляет 5,2%.

Высокие показатели по данной шкале указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции. Низкие показатели могут характеризовать не только высокую стабильность эмоционального состояния, но и хорошее умение владеть собой. Несмотря на это, мы видим, что количество людей с низкими показателями имеет очень небольшой процент, в то время как с высокими больше половины.

По шкале маскулинизм – феминизм:

высокие показатели – 0;

средние показатели – 7 человек, что составляет 36,8%;

низкие показатели – 12 человек, что составляет 63,2%.

Высокие оценки по данной шкале свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу, т.е. эти люди являются более решительными, активными, настойчивыми и т.д.

Рассмотрим теперь количественные характеристики по данным шкалам, присущие педагогам из третьей группы (синдром не сформировался).

По шкале невротичность:

высокие показатели – 4 человека, что составляет 50%;

средние показатели – 3 человека, что составляет 37,5%;

низкие показатели – 1 человек, что составляет 12,5%.

Мы видим, что по сравнению с показателями педагогов из первой группы, в третьей группе, - высокие показатели имеет меньшее количество человек, разница составляет 18%;

разница в средних показателях составляет 21,7% (в третьей группе более высокий процент педагогов со средними показателями);

педагогов с низкими показателями оказалось больше в первой группе, но с очень небольшим перевесом (разница составляет 3,3%).

По шкале депрессивность:

высокие показатели – 1 человек, что составляет 12,5%;

средние показатели – 7 человек, что составляет 87,5%;

низкие показатели – 0.

Таким образом, мы видим, что подавляющее большинство педагогов данной группы обладает средне выраженной депрессивностью.

По шкале застенчивость:

высокие показатели – 2 человека, что составляет 25%;

средние показатели – 6 человек, что составляет 75%;

низкие показатели – 0.

Таким образом, мы видим, что в данной группе преобладают люди со средней степенью застенчивости по сравнению с первой группой, где преобладают педагоги с высокой степенью застенчивости. Педагогов с низкой степенью застенчивости не оказалось ни в одной из групп.

По шкале эмоциональная лабильность:

высокие показатели – 2 человека, что составляет 25%;

средние показатели – 6 человек, что составляет 75%;

низкие показатели – 0.

Итак, мы видим, что в данной группе также преобладают педагоги со средней выраженностью эмоциональной лабильности, по сравнению с первой группой, где преобладают педагоги с высокими показателями по данной шкале.

По шкале маскулинизм - феминизм:

высокие показатели – 0;

средние показатели – 5 человек, что составляет 62,5%;

низкие показатели – 3 человека, что составляет 37,5%.

Таким образом, мы видим, что в данной группе, средние показатели по данной шкале, имеет подавляющее количество педагогов, по сравнению с первой группой.

Подводя итоги, можно предположить, что педагогам со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания, более присущи такие качества как: невротичность, депрессивность, застенчивость, они более подвержены смене настроения, а также являются более феминными. И напротив, педагоги с не сформировавшимся синдромом, являются более маскулинными, обладают гораздо менее выраженными невротичностью и депрессивностью, они менее застенчивы (что подтверждается менее выраженной феминностью), а также имеют менее выраженную эмоциональную лабильность.

Следовательно, можно предположить, что, наличие у педагогов, данных личностных характеристик, может влиять на формирование и развитие синдрома эмоционального выгорания.

Далее представляется необходимым выявить преобладающие стили межличностных отношений у педагогов, и сравнить результаты, полученные в первой и третьей группах. Для этого я воспользовалась методикой Т. Лири.

Анализируя результаты диагностики, преобладающим типом межличностных отношений в первой (синдром сформировался) группе является независимый-доминирующий (59,3%). Преобладание данного типа отношений сочетается с такими особенностями, как: черты самодовольства, дистантность, эгоцентричность, завышенный уровень притязаний, выраженное чувство соперничества, проявляющееся в стремлении занять обособленную позицию в группе. Стиль мышления нешаблонный, творческий. Мнение окружающих воспринимается критически, собственное мнение возводится в ранг догмы или достаточно категорично отстаивается. Эмоциям недостает тепла, поступкам – конформности. Низкая подчиняемость.

Властный-лидирующий тип отношений в обеих группах представлен одинаково (25%). Этот тип отношений выявляет уверенность в себе, умение быть хорошим наставником и организатором, свойства руководителя. Характеризуется оптимистичностью, быстротой реакций, высокой активностью, выраженной мотивацией достижений, легкостью и быстротой принятия решений.

Можно предположить, что это люди с поведением типа “А”. Люди, демонстрирующие этот тип поведения, предпочитают бурный темп жизни, преодоление трудностей, сильную потребность держать все под контролем, поэтому они более подвержены влиянию стрессовых факторов и, следовательно, выгоранию. Так как педагоги, участвовавшие в исследовании это женщины, важно отметить, что у женщин связь между поведением типа “А” и показателями выгорания выражена сильнее, чем у мужчин.

В группе педагогов с не сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания преобладающим также является независимый-доминирующий тип межличностных отношений, и в процентном соотношении он выражен меньше чем в первой группе (43,7%), а также усилен таким типом отношений как недоверчивый-скептический (31,3%). Этот тип взаимоотношений проявляется такими личностными характеристиками как системное мышление, опирающееся на конкретный опыт, практичность, реалистичность, склонность к иронии, высокая конфликтность, которая может быть не столь явной и аккумулироваться, создавая тем самым повышенную напряженность, а также обособленность, замкнутость, ригидность установок, критический настрой к любым мнениям кроме собственного. Такие личностные характеристики скорее могут оказывать влияние на развитие синдрома эмоционального выгорания.

Рассмотрим типы преобладающих взаимоотношений в еще более узких группах, т.е. в группе педагогов с полностью сформировавшимся синдромом во всех трех фазах (15%), и в группе педагогов с полностью не сформировавшимся синдромом (5%). Мы видим следующую картину: в первой группе преобладает независимый-доминирующий тип межличностных отношений (83%), а во второй по 50% имеют властный-лидирующий и независимый-доминирующий типы отношений.

Очень значимых различий между результатами в разных группах не наблюдается, следовательно, формирование и развитие синдрома эмоционального выгорания могут оказывать влияние другие факторы, например организационные.

Недостаток контроля над «окружающей средой» является фактором, способствующим выгоранию. Соответственно, чем большее количество детей в группе, тем сложнее педагогу удерживать внимание на происходящем, что может являться источником невротизации и, следовательно, способствовать развитию выгорания. В нашем исследовании данный фактор усиливается преобладающим типом (независимый-доминирующий) взаимоотношений.

Взаимоотношения с руководством – известно, что конфликты по горизонтали в группе работников гораздо менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое профессиональное положение. В нашем исследовании только у педагогов, которые ощущают на себе давление со стороны руководства, синдром сформировался полностью (15,8%). В группе педагогов с не сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания отношения с руководством либо нейтральные (37,5%) либо человек ощущает поддержку и заботу со стороны руководства (62,5%). Важно отметить, что у всех педагогов, ощущающих давление со стороны руководства, оказался повышенным такой фактор как застенчивость, а, следовательно, повышенная тревожность.

Значимыми в нашем исследовании оказались такие факторы как удовлетворенность профессией и чувство значимости профессии в обществе. Мы не можем отнести эти факторы к организационным, традиционно они рассматриваются в качестве конечных результатов синдрома (Орел, 2001г.) Известно, что если работа оценивается как незначимая в собственных глазах, то синдром выгорания развивается быстрее. В группе педагогов со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания неудовлетворенными собственной профессией оказались 42%, в то время как в группе педагогов с не сформировавшимся синдромом таких людей не оказалось.

Проанализировав все полученные результаты, синдром эмоционального выгорания в группе испытуемых сформировался у 47,5% педагогов и не сформировался у 20%, разница составляет 27,5%.

Доминирующими являются такие симптомы как:

«переживание психотравмирующих обстоятельств» (52,5%), это означает, что педагоги испытывают воздействие психотравмирующих факторов, нарастающее напряжение, которое выливается в отчаяние и негодование, неразрешимость ситуации приводит к развитию выгорания;

«расширение сферы экономии эмоций»(47,5%) говорит о том, что данная форма защиты осуществляется вне профессиональной сферы, т.е. в общении с родными, друзьями. На работе эти люди держатся в соответствии с нормативами, а дома замыкаются или, еще хуже готовы послать всех подальше;

«неадекватное эмоциональное реагирование» (32,5%) говорит о том, что педагог перестает улавливать разницу между экономным проявлением эмоций и неадекватным эмоциональным реагированием. Неадекватная «экономия» эмоций ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. При этом человеку кажется, что он поступает допустимым образом, а учащийся при этом чувствует совсем другое – эмоциональную черствость, равнодушие, неуважение.

Так же мы видим, что большинство испытуемых со сформировавшимся синдромом, находится в фазе «резистенции» – сопротивления 35%, у них происходит сопротивление нарастающему стрессу, педагоги осознанно или нет, стремятся к психологическому комфорту, к снижению давления внешних обстоятельств.

Что касается взаимосвязи синдрома эмоционального выгорания со стажем работы, наиболее высокие показатели имеют педагоги со стажем работы от 10 до 15 лет. Это может быть вызвано такими факторами как кризис середины жизни, нагрузки связанные с наличием семьи и детей, “педагогический криз”, т. е. спад профессиональной деятельности после 10-15 лет работы. У педагогов со стажем работы более 20 лет все фазы синдрома эмоционального выгорания также имеют тенденцию к росту. Этот период может быть связан с кризисом идентичности личности. Наконец, у педагогов со стажем работы до 5 лет, выгорание может быть связано с несоответствием ожиданий связанных с профессией с реальной жизнью, а также с возможным кризисом семейной жизни, совпадающим с данным возрастом. Наиболее устойчивой к синдрому эмоционального выгорания оказалась группа педагогов со стажем работы от 15 до 20 лет. Это связано с таким фактором как освоение родительской дистанции с выросшими детьми, что приводит к обновлению переживаний, чувству полноты жизни и причастности ко всем ее проявлениям.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания развивается в результате длительной профессиональной деятельности, не подтверждается. Выраженность фаз синдрома эмоционального выгорания носит не монотонный возрастающий характер, а существует определенная закономерность его проявления, зависящая от возрастных и профессиональных кризисов педагога.

Анализируя влияние внутренних факторов, педагогам, со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания, более присущи такие личностные характеристики как:

невротичность – разница в высоких показателях по сравнению с группой педагогов с не сформировавшимся синдромом составляет 18%; депрессивность – разница в высоких показателях между группами составляет 45,4%;

застенчивость – разница в высоких показателях составляет 48,7%;

эмоциональная лабильность – разница в высоких показателях составляет 38,2%;

по шкале маскулинизм – феминизм – высоких показателей не оказалось ни в одной из групп. Но разница в средних показателях составила 25,7%, а в низких 25%, что указывает на более выраженную феминность педагогов со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания.

Таким образом, формирование и развитие синдрома эмоционального выгорания связано с наличием у педагогов данных личностных характеристик.

Что касается ведущего типа межличностных отношений, то в группе педагогов со сформировавшимся синдромом и в группе педагогов с не сформировавшимся синдромом преобладающим является независимый-доминирующий тип отношений (59,3% и 43,7%). Властный-лидирующий тип проявляется одинаково в обеих группах (25%), а группа педагогов с несформировавшимся синдромом эмоционального выгорания имеет еще достаточно высокий уровень такого типа взаимоотношений как недоверчивый-скептический (31,3%). Таким образом, очень значимых различий между результатами, полученными в разных группах не наблюдается, следовательно, можно предположить, что на формирование и развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают и другие факторы, такие как организационные.

Рассматривая влияние организационных факторов, наиболее значимыми являются такие факторы как: количество детей в группе - при большом количестве детей (более 20 человек), педагогу гораздо сложнее контролировать происходящие процессы (Чернисс, 2003г.); и взаимоотношения с руководством – конфликты по горизонтали в группе работников гораздо менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое профессиональное положение (Орел, 2001г.).

Вернемся теперь к ведущим типам межличностных отношений, значимых различий между результатами в группах педагогов со сформировавшимся синдромом и не сформировавшимся, ведущий тип отношений в той и другой группе независимый-доминирующий. Но в группе педагогов со сформировавшимся синдромом очень значимым является такой фактор как наличие большого количества детей. Другими словами, стремление к субъект-объектным отношениям с одной стороны и большое количество детей с другой, взаимно дополняют друг друга. Таким образом, внутренний фактор сам по себе не провоцирующий синдром эмоционального выгорания, становится таковым, усиливаясь организационным фактором.

На основании всего вышесказанного, можно сделать вывод, что на развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают влияние, как личностные качества, так и организационные характеристики подтверждается.

Доминирующими симптомами эмоционального выгорания являются: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неадекватного эмоционального реагирования», «расширение сферы экономии эмоций». Выраженность фаз синдрома эмоционального выгорания не носит монотонный возрастающий характер, существует определенная закономерность его проявления, зависящая от возрастных и профессиональных кризисов педагога. На развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают влияние, как личностные качества педагогов, так и организационные факторы, но влияние личностных факторов преобладает. Личностные и организационные факторы усиливают влияние друг друга.

Для профилактики и помощи педагогам в преодолении синдрома выгорания рекомендовано следующее:

организация рабочих пауз для эмоциональной разгрузки;

оптимизация режима работы и отдыха;

обучения приемам релаксации и саморегуляции психического состояния;

привитие навыков конструктивных (успешных) моделей преодолевающего поведения.

А также в целях противостояния выгоранию предложены советы, рекомендованные врачом Д. Лейком, названные привычками, позволяющими заботиться о своем психосоматическом здоровье.

1. Привычки правильного питания, что подразумевает:

регулярный прием сбалансированной, богатой витаминами пищи;

включение в рацион фруктов и овощей, много грубой пищи, особенно цельного зерна и круп;

ограничение жирной пищи, растительных масел и белков;

очень много свежей чистой воды (не меньше 8 стаканов в день).

2. Много двигаться и физически тренироваться по 20-30 минут три раза в неделю. Регулярные физические упражнения способствуют выведению из организма химических веществ, образующихся в результате стресса, делают релаксацию более глубокой и улучшают сон. Любые физические упражнения или спорт, если нагрузки не очень велики, полезны для организма.

3. Иметь правильное дыхание. Если оно ровное и глубокое, диафрагмальное, то действует успокаивающим образом.

4. Освоение и ежедневное использование приемов релаксации, направленной на снижение физической, умственной и эмоциональной напряженности. При высокой стрессогенности рабочего дня рекомендуется не копить напряжение до вечера, а использовать техники релаксации несколько раз в день.

5. Жить интересно. Культивировать хобби, развивать разносторонние предпочтения, не замыкаться только на работе, находить различные интересы в жизни.

6. Делать перерывы в работе и активно отдыхать, устраивать разгрузочные дни с переменой деятельности, экскурсиями, прогулками и поездками на природу, организовывать праздники для себя, своей семьи, близких людей или для сотрудников.

7. Сказать «нет» вредным привычкам.

8. Заботиться о положительном настрое на целый день. Развивать привычки позитивного самовнушения и мышления, формировать позитивные установки и пожелания.

9. «Выращивать сад» дома, на рабочем месте, на даче, во дворе. Общение с живой природой.

10. Общаться с домашним любимцем.

11. Находить время для заботы о себе, слушать музыку, смотреть любимые передачи, фильмы, читать книги.

12. Культивировать в себе ощущение покоя. Не позволять мрачным мыслям и плохому настроению разрушать душевное равновесие и благополучие. Использовать всевозможные техники для саморегуляции психического состояния.

А в заключение хочется отметить: опасность СЭВ заключается в том, что ему свойственно изо дня в день прогрессировать! Затормозить этот процесс бывает крайне сложно. На его фоне могут обостряться различные хронические заболевания, развиваться новые болезни и даже меняться состав крови. В этот момент попытки позаботиться о себе, как правило, не дают желаемого результата. И даже профессиональная помощь врача не приносит быстрого облегчения. Поэтому самое разумное - предотвратить появление данного синдрома, «задушить его на корню».

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1.Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека.[Текст] / Аболдин Л.М - Казань: КГУ.- 1987.-240 с.

2.Акиндинова И.А. Методы психологической помощи работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий [Текст]: Психологический журнал./Акиндинова И.А.- 2001. Том 17. -№ 4. С. 56-72

3. Аминов Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей [Текст]: Вопросы психологии./ Аминов Н.А.- №5.- 1988- С.32-40

4. Антилогова Л.Н. Этико-психологические аспекты труда учителя. [Текст] /Антилогова Л.Н.– Омск. – 1992 –С. 215

5. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности.[Текст] / Безносов С.П.— СПб: Речь.-2004. С.272.

6. Бодалев А.А. Актуальные проблемы изучения взрослых[Текст] Мир психологии./Бодалев А.А.-1999.-№2.-С.6-11.

7. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. [Текст]/ Бойко В.В.– СПб.: Питер.- 1999.- С.99-105.

8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других.[Текст] /Бойко В.В.– М.: Наука.- 1997. – С.115-154.

9. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов[Текст] /Борисова М.В. Вопросы психологии. -2005. -№ 2.

10. Большой психологический словарь[Текст]/ сост. и общ. ред. Б.Мещеряков, В.Зинченко.-СПб.:Прайм-Еврознак.-2003-С. - 381

11. Варламова Е.П., Степанов С.Ю. Рефлексивные методы диагностики в системе образования[Текст] Вопросы психологии.-1997.-№5.-С.26-44с.

12. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика.[Текст] / Водопьянова Н.Е.– СПб.: Питер, 2005.С. 212

13. Выготский Л.С. Педагогическая психология. [Текст]/ Выготский Л.С.- М., Педагогика.-1991. С.476

14. Вяткин Б.А., Хрусталев Т.М. Специальные способности в структуре индивидуальности учителя [Текст]: Вопросы психологии.-N4.- 1994.С.52-57

15. Гордиенко В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Текст]/ Гордиенко В.Н.- Монография.-Иркутск.- 2009. С.382

16. Грановская Р.М. Элементы практической психологии.[Текст]/ Грановская Р.М.- С.П. – 1997. С.263

17. Гринберг Д. Управление стрессом. 7-е изд.[Текст] /Гринберг Д.— СПб.: Питер.- 2002.С. 315

18. Дружилов С.А. Человек и труд. Основы психологии профессиональной деятельности.[Текст]/ Дружилов С.А.-Новокузнецк: ИПК.-1998. С. 370

19. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя.[Текст]/Елканов С.Б. М.- “Просвещение”.- 1989. С.289

20. Залевский Г.В. Психическая ригидность в норме и патологии.[Текст]/Залевский Г.В.- Томск: Изд-во Том. ун-та, 1993.С. 272

21. Иевлева С., Шаталова Т. Когда обожжены нервы [Текст]:Статья. 2003.С.

22. Ильин Е.П. Эмоции и чувства.[Текст]/ Ильин Е.П.- ПИТЕР, С.-Петербург.-2002.- С.221.

23. Колесников Л.Ф. Резервы эффективности педагогического труда.[ Текст]/ Колесников Л.Ф.- Новосибирск.- 1985.С.348

24. Львова Ю.Л. Социально-педагогические проблемы развития профессиональной и общественной активности учителей [Текст]/ Львова Ю.Л.- М.- 1988.С.362

25. Львова Ю.Л. Творческая лаборатория учителя.[Текст]Львова Ю.Л. М..-1990.С.316