

Методическая разработка

Воспитателя ГБДОУ детского сада № 53

Красносельского р-на СПб

Сулименко Надежды Владимировны

«Синдром эмоционального выгорания у воспитателей детского сада»

Содержание

Введение.....	3
1. Теоретические аспекты изучения личностных особенностей и синдрома эмоционального выгорания у педагогов ДОУ.....	5
Характеристика личностных особенностей воспитателей.....	5
Синдром эмоционального выгорания.....	8
Влияние специфики педагогической деятельности на формирование симптомов синдрома эмоционального выгорания у воспитателей.....	15
Анализ исследований причин формирования СЭВ.....	18
2. Методики исследования.....	28
Заключение.....	31
Список литературы.....	33
Приложения.....	35

Введение

На современном этапе развития российского общества в условиях социально-экономической нестабильности, конкуренции на рынке труда, социальных стрессов, растут требования, предъявляемые к профессионализму личности. Однако далеко не каждый может адаптироваться, эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность и социальную роль, а потому возрастает вероятность развития неблагоприятных психических состояний.

Модернизация образования предъявляет все возрастающие требования к качеству профессиональной деятельности педагога. При этом роль профессии носит не только позитивный, но порой негативный и даже разрушительный характер по отношению к личности преподавателя. Одним из таких негативных последствий является появление синдрома профессионального выгорания, снижающего эффективность профессиональной деятельности и пагубно влияющего на личность и здоровье. Данный синдром возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения, под влиянием множества внешних и внутренних факторов (H.G. Freudenberg, С. Maslach, Т. В. Форманюк, А. К. Маркова, В. В. Бойко, Н. Е. Водопьянова, Н. В. Гришина, В. Е. Орел, Т. Н. Ронгинская и др.) и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнёрами по общению, равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

В этой связи представляется совершенно обоснованным и, более того, необходимым, углубленное изучение роли личностных факторов формирования синдрома эмоционального выгорания у представителей педагогических специальностей, в частности у педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений.

Изучению отдельных форм профессиональных деформаций посвящено немало исследований, однако отсутствуют, по сути дела, практико-ориентированные исследования, целевым образом сконцентрированные именно на проблеме профессионального выгорания педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений. Помимо этого, в большинстве имеющихся работ проблема выгорания рассматривается, прежде всего, в организационно-деятельностном и психофизиологическом аспектах. Собственно социально-психологические факторы (при том, что их значение ни в коем случае не отрицается и даже, напротив, подчеркивается), как правило, выступают в качестве «фоновой» информации.

Следовательно, актуальностью и социальной значимостью выбранной темы является:

- объективные потребности развития системы образования в современном российском обществе, одним из ключевых, базовых звеньев которого является дошкольное образование;
- недостаточная изученность данной проблематики применительно именно к педагогам и воспитателям дошкольных образовательных учреждений;
- сложный характер синдрома эмоционального выгорания, а также разнородность интерпретации его причин и проявлений, требующих поиска исследовательских стратегий и создания соответствующего психологического инструментария.

Основная цель – анализ характера взаимосвязей проявлений эмоционального выгорания и характеристик личности у воспитателей ДОУ.

1. Теоретические аспекты изучения личностных особенностей и синдрома эмоционального выгорания у педагогов ДОУ

1.1 Характеристика личностных особенностей воспитателей

На эффективность и результативность работы воспитателя влияет множество фактов. Это и коллектив, и рабочая атмосфера, и эмоциональное и физическое состояние самого педагога. Не последнюю очередь в этом списке занимают личностные характеристики - социально-значимые качества, способствующие адаптации и успешности человека в обществе. Можно выделить два типа личностных качеств: интеллектуальные и психосоциальные. Интеллектуальные делятся на мыслительные качества (самостоятельность, восприимчивость к новому, аналитичность), речевые (выразительность, точность, логичность) и рефлексивные (способность выделять риски, преимущества, альтернативы). К психосоциальным относятся эмоционально-чувственные качества (любовь, достоинство, чувство прекрасного), поведенческие (активность, воля, ответственность), коммуникативные (толерантность, открытость, умение слушать и слышать) и творческие (исследовательские, художественные, технические способности).

Личностные и индивидуальные качества педагога должны отвечать одновременно двум уровням требований, предъявляемых к этой профессии. Требования первого уровня предъявляются к учителю вообще как к носителю профессии. Они безотносительны к социальным условиям, общественным формациям, учебному заведению, учебному предмету. Этим требованиям должен отвечать любой настоящий педагог вне зависимости от того, работает ли он при капитализме, социализме, в условиях села, города, преподает ли математику, труд, язык и т.д.

Исследователи отмечают обязательность таких личностных качеств как адекватность самооценки и уровня притязаний, определенный оптимум тревожности, обеспечивающий интеллектуальную активность педагога, целеустремленность, настойчивость, трудолюбие, скромность, наблюдательность, контактность. Специально подчеркивается

необходимость такого качества как остроумие, а также ораторских способностей, артистичности натуры. Особенно важными являются такие качества педагога, как готовность к пониманию психических состояний учеников и сопереживанию, т. е. эмпатия, и потребность в социальном взаимодействии. Большое значение придается исследователями и «педагогическому такту», в проявлении которого выражается общая культура педагога и высокий профессионализм его педагогической деятельности и направленности. Каждый педагог должен в идеале иметь определенные педагогические способности для достижения успешной деятельности.

Анализу влияния личностных особенностей на эффективность педагогической деятельности учителя посвящено большое количество исследований (В.А. Кан-Калик,1987; Н.А. Аминов,1988; В.Ф. Когуров, 1985; А.И. Альберт,1976; Н.Д. Левитов,1935; Б.М. Теплов, 19 61; Н.В. Кузьмина, 1985, Ю.К. Бабанский, 1984; В.А. Сластенин, 1976; Р.Берне,1986; В.Кессель, 1982; В.Н. Козиев,1980; И.Б. Жуванов,1993; М.Ю.Тюлин,1994; Р.С. Рахматуллина, 1996; В.В. Чистяков, 1995; Ф.М. Юсупов, 1991; Л.Н. Захарова,1991; М.В. Никешичев, 1989; и др.).

Все мнения разносторонни и интересны по-своему. Но главное - педагог - не только профессия, суть которой транслировать для подрастающего поколения знания и опыт, а высокая миссия сотворения личности, утверждение человека в человеке. Учитывая руководящую роль педагога в этой деятельности, общество всегда предъявляет к нему высокие требования. Эти требования носят объективный характер. Они включают требования к личности, к эрудиции педагога, к тем качествам, которые определяют его отношение к детям и педагогической деятельности в соответствии с моральными нормами современного общества:

- высокая ответственность гражданина и социальная активность;
- любовь к детям, потребность и способность отдать им свое сердце;

- подлинная интеллектуальность, духовная культура, желание и умение работать вместе с другими;
- высокий профессионализм, инновационный стиль научно-педагогического мышления, готовность к созданию новых ценностей и принятию творческих решений;
- потребность в постоянном самообразовании и готовность к нему;
- физическое и психологическое здоровье, профессиональная работоспособность. [8]

В профессиограмме педагога ведущее место занимает направленность его личности. Это комплекс психологических установок на работу с детьми, профессионально ориентированных мотивов и способностей, профессиональных интересов и личностных качеств, профессиональное самосознание. Профессиональная направленность характеризует определенное отношение к обществу, природе, окружающим людям, духовные потребности и интересы педагога, отношение к педагогическому труду, стиль педагогического общения. Педагогическое призвание, в отличие от педагогического интереса, означает склонность к педагогической деятельности, т. е. желание и непосредственное занятие ею. Наличие педагогического призвания можно выявить только в ходе педагогической деятельности, оно формируется в процессе накопления творческого и практического опыта.

Как в зарубежной, так и в отечественной психологической литературе стрессоустойчивость, терпимость, эмоциональная устойчивость считаются очень важными качествами педагога (Аминов Н.А., 1988; Когуров В.Ф., 1985; Кащенко В.П., 1994; Fontana D. & Abouserie R., 1993, Scheuch K., 1989, T. Gregory, 1972). Отмечая необходимые для педагога-дефектолога свойства, В.П.Кащенко в качестве положительных называет большую выдержку, терпение. При этом к отрицательным качествам автор относит раздражительность, возбудимость, демонстративность. [7]

Таким образом, данные личностные качества и умения как профессионально значимые и обязательные, реализуясь в деятельности педагога, обеспечивают ему успешность в профессиональной сфере, что подтверждают практические исследования.

1.2 Синдром эмоционального выгорания.

История, определение

Термин «burnout» (сгорание, затухание горения, выгорание) по отношению к синдрому эмоционального выгорания впервые применили за рубежом около 40 лет назад. Сам же термин "эмоциональное выгорание" ввел американский психиатр Х. Дж. Фрейденбергер в 1974 году для характеристики психологического состояния специалистов, интенсивно и тесно общающихся с людьми при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности. Подверженными "эмоциональному выгоранию" признавались сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций.

Публикация Фрейденбергера послужила началом настоящего бума по изучению явления эмоционального выгорания, и к 1982 году появилось уже более 1000 статей на эту тему. Большая часть статей, посвященных выгоранию, представляют собой краткое описание этого явления, и написаны практикующими врачами, а не учеными.

В 1982 г. в группу специалистов, подверженных эмоциональному выгоранию, было решено включить учителей, полицейских, юристов, тюремный персонал, политиков, менеджеров и т.д., то есть представителей профессий "Человек - человек". Как пишет одна из ведущих специалистов по исследованию эмоционального выгорания К. Маслач, "деятельность этих профессионалов весьма различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто трудно поддерживать продолжительно".[4, с.54].

В отечественной литературе понятие «выгорания», которое в большинстве случаев рассматривалось как «болезнь общения», появилось в 80-е годы. Но в складывающейся отечественной теории «выгорания» имеются определенные противоречия. Обращает на себя внимание тот факт, что в научной литературе используются различные термины по обозначению данного явления: «психическое выгорание», «эмоциональное выгорание», «эмоциональное сгорание», «профессиональное выгорание». При этом различия в значениях используемых терминов не указываются. Более того, даже само понятие «эмоциональное выгорание» имеет несколько определений. Часть исследователей характеризуют его как негативное психологическое состояние здоровых людей, находящихся в эмоционально напряженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Другие (В.В. Бойко) считают, что эмоциональное выгорание представляет собой «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [1,с.105]. И та, и другая точки зрения характеризуются одномерностью.

Существуют и другие определения выгорания. В соответствии с моделью Маслач и Джексон оно рассматривается как ответная реакция на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций. Согласно этой модели, под "психическим выгоранием" понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений [2,с.23].

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой, чувство беспомощности, безнадежности, в особо тяжелых проявлениях - эмоциональные срывы, вплоть до суицидных побуждений.

В физическом отношении профессионал постоянно чувствует усталость, отсутствие сил, у него падает работоспособность и появляются различные симптомы физических недомоганий: головные боли, бессонница, потеря аппетита или склонность к перееданию, злоупотреблению успокаивающими или возбуждающими средствами и т.д. [3,с.443-463]

Психологически эмоциональное выгорание начинает проявляться в нарушении сферы отношений: постепенном развитии негативных установок в отношении себя, работы, тех, с кем приходится работать. Контакты с клиентами становятся более бездушными, обезличенными, формальными. Важное проявление выгорания - это постепенно нарастающее недовольство собой, уменьшение чувства личной успешности, развивающиеся безразличие и апатия, уменьшение ощущения ценности своей деятельности.

Деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам. Они воспринимаются не как живые люди, а все их проблемы и беды, с которыми они приходят к профессионалу, с его точки зрения, есть благо для них.

Редукция профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней [2, с.338].

Специалисты отмечают, что развитие синдрома выгорания не ограничивается профессиональной сферой, его последствия начинают проявляться в личной жизни человека и его взаимодействии с другими людьми.

Стрессы на рабочем месте тесно связаны с выгоранием. Компоненты выгорания в какой-то степени отражают специфику той профессиональной сферы, в которой впервые был обнаружен этот феномен. Особенно это касается второго компонента выгорания, а именно, деперсонализации, отражающей нередко состояние сферы социального обслуживания людей и оказания им помощи. Исследования последних лет не только подтвердили правомерность этой структуры, но и позволили существенно расширить

сферу ее распространения, включив профессии, не связанные с социальной сферой. Это привело к некоторой модификации понятия "выгорания" и его структуры. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение; цинизм; профессиональную эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом.

Симптомы

Выделяют 5 групп симптомов, характерных для СЭВ:

- физические симптомы (усталость, истощение, бессонница, одышка, тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, повышение артериального давления, язвы и воспалительные заболевания кожи, болезни сердечно-сосудистой системы);

- эмоциональные симптомы (пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни, безразличие, усталость, ощущение беспомощности и безнадежности, агрессивность, раздражительность, депрессия, чувство вины, истерики, потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив);

- поведенческие симптомы (рабочее время более 45 часов в неделю; во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи - падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение);

- интеллектуальное состояние (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; формальное выполнение работы);

- социальные симптомы (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег). [2,с.56]

Таким образом, синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни.

Стадии

Нет единого мнения и относительно стадий развития феномена, однако большинство исследователей (Спаниол, Капуто, Маслач, Пайне) выделяют три стадии: у индивидуума, подверженного выгоранию первой степени, проявляются умеренные, недолгие и случайные признаки этого процесса. Все признаки и симптомы проявляются в легкой форме и выражаются в заботе о себе, например, путем расслабления или организации перерывов в работе.

На второй стадии выгорания симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер и труднее поддаются коррекции. Человек может чувствовать себя истощенным после хорошего сна и даже после выходных. Для заботы о себе ему требуются дополнительные усилия.

Признаки и симптомы третьей стадии выгорания являются хроническими. Как отмечает М.М. Скугаревская, «люди с глубоко сформированным синдромом выгорания обычно имеют сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции». Наблюдаются хроническая усталость, нарушения памяти и внимания, нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями, личностные изменения. Возможно развитие тревожного, депрессивного расстройств, зависимостей от психоактивных веществ, суицид. Общими соматическими симптомами являются головная

боль, гастроинтестинальные (диарея, синдром раздраженного желудка) и кардиоваскулярные (тахикардия, аритмия) нарушения.[9]

Факторы, влияющие на развитие

После того как феномен СЭВ стал общепризнанным, началось исследование факторов, способствующих развитию или, наоборот, тормозящих его.

Традиционно они группировались в два больших блока: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Чаще эти факторы называют внешними и внутренними или организационными и личностными. [4, с.57]

Некоторые авторы выделяли и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные.

Так, Т.В. Форманюк выделяет личностные, ролевые и организационные факторы. [5,с.57-63]

В.В. Бойко выделяет ряд внешних и внутренних факторов, предпосылок, провоцирующих эмоциональное выгорание.[1]

К внешним факторам относят уровни материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Многие психологи отмечают доминирующую роль этих факторов в возникновении выгорания.

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относят следующие факторы:

- склонность к эмоциональной ригидности;
- интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности;
- слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности;
- нравственные дефекты и дезориентация личности.

К этому перечню можно добавить факторы, выделенные Решетовой Т.В. [6, с.28]:

- неэмоциональность или неумение общаться;
- алекситимия во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), что всегда связано с тревогой;
- трудоголизм, когда происходит камуфлирование какой-либо проблемы работой (трудоголик чаще всего прикрывает темпом свою профессиональную несостоятельность);
- люди без ресурсов (социальные связи, родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность, цель, здоровье и т.д.)

Другой фактор развития эмоционального выгорания - дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера. Это нечеткая организация и планирование труда, недостаточность необходимых средств, наличие бюрократических моментов, многочасовая работа, имеющая трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов как в системе "руководитель - подчиненный", так и между коллегами.

Выделяют еще один фактор, обуславливающий синдром эмоционального выгорания - наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные покупатели, "трудные" подростки и т.д.).

Вследствие этих причин, постепенно срабатывает механизм эмоциональной отстранённости, игнорируются какие-то конкретные люди. Однако у этого инструмента есть дисфункциональная сторона, когда эмоциональная экономия направлена не по адресу, а на всех окружающих [16].

Многочисленные исследования факторов, влияющих на выгорание, не дали ответа на вопрос о том, что же является главным в возникновении этого явления. Какова основная его причина - личностные черты или

характеристики деятельности, особенности взаимодействия с клиентами или факторы рабочей среды? Решение данных проблем особо важно, прежде всего, для разработки мер по предупреждению выгорания.

1.3. Влияние специфики педагогической деятельности на формирование симптомов синдрома эмоционального выгорания у воспитателей.

Выбор сферы деятельности и процесс накопления опыта педагогом-воспитателем можно представить как протяженный этап становления качеств личности профессионала. Б.Ф. Ломов отмечал, что «осваивая ту или иную профессию, совершенствуясь в ней, человек не просто присваивает профессиональные образцы поведения, а опосредованно изменяет свою индивидуальность, превращая психические процессы в психические свойства личности».[10]

Обратной стороной профессионализации является негативное влияние этой деятельности на человека, возникновение профессиональных деформаций. Их можно обнаружить практически во всех видах деятельности, но особенно ярко они выражены у специалистов «помогающих профессий», в частности у педагогов. Деформации, как правило, охватывают разные сферы личности и имеют разную степень выраженности у разных людей. Специфическим видом профессиональных деформаций называют синдром эмоционального выгорания. Зарубежные исследователи (С. Маслау, Р. Джексон) рассматривают данный феномен как трехфакторную модель, представленную эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией личных достижений.

Представители отечественной психологии по-разному рассматривают данную проблему. В.В. Бойко понимает под эмоциональным выгоранием «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия».

Исследователи отмечают, что эмоциональное выгорание приобретает человеком в процессе профессиональной деятельности и характеризуется приобретенным стереотипом эмоционального и профессионального поведения.

На развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают влияние внешние и внутренние факторы.

К внешним факторам, провоцирующим выгорание у воспитателей ДООУ, можно отнести специфику профессиональной педагогической деятельности, характеризующейся высокой эмоциональной загруженностью и наличием большого числа эмоциогенных факторов, как объективных, так и субъективных, которые воздействуют на труд педагога и могут вызывать сильное напряжение и стресс. Необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, осуществляемые в режиме внешнего и внутреннего контроля, способствуют возникновению неблагоприятных эмоциональных состояний и формированию защитного поведения. Влияние организационного фактора в условиях ДООУ чаще всего проявляется в неблагоприятной психологической атмосфере в педагогическом коллективе. Однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрчивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов.

К внутренним факторам относят личностный фактор, который проявляется в неудовлетворенности своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

С.В. Умняшкина отмечает, что неразвитость жизненных сил приводит к эмоциональному выгоранию как неспособности включиться в функционирование других людей: «Личность самоактуализирующаяся обладает "противоядием" по отношению к выгоранию именно за счет высокой активности по осмыслению своего места и роли в жизненной

ситуации других людей, за счет осознания собственной миссии и готовности платить за самоидентичность и самореализацию». [11,с.23]

По мнению Н.А. Аминова, Н.В. Молоканова, И.А. Зимней, преобладание специальных эмоциональных способностей в структуре инструментальных определяет сопротивляемость к развитию синдрома эмоционального выгорания. [12,с.74-83]

Профессиональная деятельность педагогов и воспитателей, работающих с дошкольниками перенасыщена факторами риска формирования синдрома эмоционального выгорания, связанными как с предметным содержанием деятельности, так и с возрастными и социально-психологическими особенностями воспитанников. При этом организационно-управленческая, а также социально-психологическая специфика трудовых коллективов ДОУ в большинстве случаев оказываются не только не способной минимизировать и компенсировать патогенное воздействие этих факторов, но, напротив, усиливают его.

В силу того, что воспитатель выступает в отношении дошкольников в качестве основных представителей «мира взрослых», они неизбежно сталкиваются со всем комплексом поведенческих, эмоциональных, психофизиологических проявлений потребности в индивидуализации, начинающей реализовываться в этом возрасте. Спонтанность и интенсивность такого рода проявлений, вне зависимости от их оценочной характеристики, с точки зрения официальных норм, регулирующих жизнедеятельность детсадовской группы, неизбежно повышают эмоциональную и функциональную нагрузку на педагога и воспитателя.

Неизменно возрастающие в современных условиях требования к усвоению дошкольниками все большего объема формализованных знаний и инструментальных навыков вступают - в объективное противоречие с актуальными потребностями развития, выражающимися в игровой деятельности. Продуктивное преодоление этого противоречия требует от педагога и воспитателя индивидуально-творческого подхода, неизменно

высокого уровня креативности и фрустрационной толерантности, что совершенно очевидно увеличивает риск эмоционального выгорания.

В силу того, что детсадовская группа дошкольников характеризуется, с одной стороны, наличием, сложившейся неформальной интрагрупповой структуры и, одновременно, высокой степенью зависимости как статусной - так и самооценочной позиции большинства ее членов от отношений со значимым взрослым, от воспитателя требуется постоянная личностная включенность, оперативное и гибкое реагирование на внутригрупповые процессы в их специфических для данного возраста проявлениях.

В максимальной степени риску эмоционального выгорания подвержены члены педагогических коллективов, занимающих высокостатусную позицию в структуре неформальных межличностных отношений в педагогическом коллективе. При этом типичная для большинства воспитателей ДООУ структура трудовой мотивации такова, что сама по себе несет высокий риск формирования синдрома эмоционального выгорания фактически вне зависимости от статусной позиции того или иного педагога в неформальной структуре педагогического коллектива и социально-психологических характеристик курируемой им детской группы.

1.4. Анализ исследований причин формирования СЭВ

Анализ исследований и публикаций по проблеме выгорания позволяет выделить три группы факторов, обуславливающих его возникновение (К.Маслач, А.Пайне, К.Кондо, Е.П.Ильин, Н.В. Андрущенко, Е.Г.Чугина, О.В. Крапивина и др.): личностный (при котором этот синдром определяют индивидуально-психологические свойства индивида); организационный, (фокусирующий свое внимание на аспектах рабочей среды: многочасовом характере работы, монотонности и однообразии, нечетких требованиях к содержанию, несоответствии характера руководства содержанию работы, отсутствии возможности профессионального роста), ролевой (реализующийся в ролевой неопределенности, нечеткости должностных

инструкций и обязанностей, отсутствии интеграции усилий, несогласованности действий).

К объективным факторам (организационные и ролевые) можно отнести те, которые порождаются условиями самой работы или неправильной её организации. К субъективным факторам, помимо индивидуально-психологических особенностей специалиста, следует отнести направленность личности, мотивацию профессиональной деятельности, удовлетворенность ею, а также удовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе, отношениями с коллегами и т. д.

Обе группы факторов связаны между собой. С одной стороны, длительное психотравмирующее воздействие объективных факторов может приводить к изменениям, деформациям профессионала. С другой стороны, субъективные факторы особенно негативно проявляют себя, именно при дополнительном воздействии объективных факторов.

Обычно причина "выгорания" – это комбинация целого ряда факторов, но индивидуальная ситуация профессионального развития может усугублять или сглаживать их влияние.

Отечественные исследователи изучали взаимосвязи самых различных индивидуально-психологических характеристик с показателями феномена эмоционального выгорания. Так, на основании проведенных С.Иевлевой и Т. Шаталовой исследований выявлена взаимосвязь трех типов акцентуаций характера с развитием феномена эмоционального выгорания:

- педантичный
- демонстративный
- эмотивный.

М.М. Скугаревская, исследуя личностные особенности тех, кто занимается психическим здоровьем, отмечает, что со склонностью к эмоциональному выгоранию коррелируют личностные черты, связанные с высокой степенью тревожности (низкая эмоциональная устойчивость, робость, подозрительность, склонность к чувству вины, импульсивность,

фрустрированность). Противоположные полюса этих черт, а также внутренний локус контроля, сердечность, доброта, практичность, гибкость, социабельность, экстраверсия, независимость могут играть защитную роль при хроническом психоэмоциональном стрессе.

Конформные, зависимые, не умеющие отстаивать свою точку зрения люди, так же как и не верящие в себя и свои способности, осторожные и доброжелательные обнаруживают корреляции с тревожно-депрессивным типом личности, для которого также свойственно выгорание. К проявлениям психосоматических и психовегетативных нарушений более всего склонны подозрительные, недоверчивые, ревнивые, не терпящие конкуренции люди, а также те, кто скептически относится к моральной стороне мотивации поведения окружающих. М. М. Скугаревская отмечает, что вышеназванные черты имеют большое значение в формировании эмоционального выгорания. А повышенная тревожность может привести к психопатологическим симптомам.

Ряд исследований свидетельствует о том, что развитие феномена эмоционального выгорания тесно связано со снижением показателей психологической адаптации. В работах Б.Ф. Березина и М.М. Скугаревской выделены группы испытуемых, дифференцируемые по их способности к социально-психологической адаптации. В группе лиц с высокими показателями выгорания определялось снижение показателя устойчивости систем интеграции поведения, повышение фрустрационной напряженности, уровня тревоги, снижение порога фрустрации, а также рост индекса дезадаптации. Таким образом, можно сделать вывод, что развитие феномена «эмоционального выгорания и процесса социально-психологической дезадаптации обуславливаются одними и теми же индивидуально-психологическими особенностями.

Список личностных качеств, способствующих развитию ФЭВ, Е. Махер (1983 г.) дополняет авторитаризмом и низким уровнем эмпатии. Тем самым в противоречие вступают данные о корреляции склонности к

проявлению сочувствия и выгорания с данными о связи низкого уровня эмпатии с высоким уровнем выгорания (Х. Фрейденберг).

Важным компонентом личности является ее мотивационная сфера. А. Пайне с коллегами исследовала связь трудовой мотивации и выгорания. В расчет брались разные мотивы трудовой деятельности: удовлетворенность зарплатой, чувство значимости себя на рабочем месте, профессиональное продвижение, автономия и уровень контроля со стороны руководства и т.п. Прямой связи выгорания с удовлетворенностью зарплатой не найдено.

Но ряд показателей оказался напрямую связанным с развитием выгорания: если работа оценивается как незначимая в собственных глазах, то феномен развивается быстрее. Неудовлетворенность профессиональным ростом и установка на поддержку (благожелательность) ассоциируется с развитием выгорания. Испытывающие недостаток автономности (сверхконтролируемые) больше подвержены выгоранию.

Наиболее уязвимыми к выгоранию считают тех, кто разрешает стрессовые ситуации агрессивно, в соперничестве, несдержанно, любой ценой, а также «трудоголиков», т.е. людей, решивших посвятить себя только реализации рабочих целей, кто нашел свое призвание и работает до самозабвения. Этому соответствует и данное К. Кондо образное толкование этого качества: «Те, кто работает страстно, с особым интересом, долгое время помогая другим, начинают чувствовать разочарование, так как не удается достичь того эффекта, которого ожидали; такая работа сопровождается чрезмерной потерей психологической энергии, приводит к психосоматической усталости (изнурению) и эмоциональному истощению (исчерпыванию) и как результат беспокойство (тревога), раздражение, гнев, пониженная самооценка на фоне учащенного сердцебиения, одышки, желудочно-кишечных расстройств, головных болей, люмбаго, пониженного давления, нарушения сна, а также семейные проблемы».

Н.В. Андрущенко в результате исследований взаимосвязи карьерных устремлений и показателей феномена эмоционального выгорания пришел к

выводу, что уровень эмоционального выгорания и карьерные устремления действительно взаимосвязаны. Но связь эта очень сложна и многообразна. Он отмечает, что «типы карьерных ориентаций по-разному влияют на выраженность эмоционального выгорания личности: в одних случаях положительно, в других отрицательно. Влияние карьерной ориентации на эмоциональное выгорание зависит от ее актуальной реализации». Отсутствие возможности для реализации большинства карьерных устремлений приводит к повышению уровня выгорания, так же как любая фрустрация потребности приводит к повышению уровня внутреннего напряжения.

Л.Н. Юрьева, В.Е. Семенихина, Е.Е. Семенихин, И.Н. Желтякова обращают внимание на интересные тенденции, коррелирующие со степенью выраженности феномена эмоционального выгорания. Настроение (как устойчивый эмоциональный фон и как определенное отношение к окружающей действительности) оказывает значительное влияние на развитие ФЭВ. Как отмечают исследователи, у респондентов, характеризующих свое психологическое состояние и настроение как «преобладающе плохое», с тревогой и неуверенностью в завтрашнем дне, отмечается более выраженный феномен выгорания и наличие суицидальных мыслей.

Одной из самых важных характеристик личности является то, что психологи обозначают как локус контроля. Это качество, предложенное американским психологом Д. Ротгером, является устойчивым свойством индивида, формирующимся в процессе его социализации. Локус контроля (от лат. *locus* — место, местоположение и франц. *controle*—проверка)— качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам (экстернальный, внешний локус контроля), либо собственным способностям и усилиям (интернальный, внутренний локус контроля). По мнению П.Марка и Д. Молли, для развития выгорания незначимыми являлись уровень интеллекта и объективная трудность биографии: «выгорали» и умные, и обыкновенные, и благополучные, и «битые судьбою» люди.

Определяющим являлся только один фактор - готовность человека брать на себя или отдавать внешним обстоятельствам ответственность за все происходящее в жизни. Интернальность - готовность находить выход в безвыходных ситуациях вообще считается основным фактором, помогающим человеку выжить. Она не зависит от возраста, но всегда характерна для личности о зрелых людей. Перекалывание ответственности на внешние обстоятельства свойственно людям инфантильным, зависимым, ищущим опору в ком-нибудь более сильном.

Исследования также показывают, что у людей с экстернальным локусом контроля чаще бывают психологические проблемы, чем у людей с интернальным локусом. E.J. Phares сообщает, что тревога и депрессия у «экстерналов» выше, а самоуважение ниже, чем у «интерналов». Экстернальность связывают с плохой адаптацией. Замечено, что экстерналы намного сильнее подвержены социальному воздействию, чем интерналы. При этом последние не только сопротивляются постороннему воздействию, но и (когда представляется возможность) стараются контролировать поведение других. Им обычно нравятся люди, которыми они могут манипулировать, и не нравятся те, на кого они не могут повлиять. Иными словами, интерналы, по-видимому, более уверены в своей способности решать проблемы, чем экстерналы, и поэтому независимы от мнения других.

Доказано, что люди, обладающие внутренним локусом контроля, более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении поставленной цели, склонны к самоанализу, уравновешенны, общительны, доброжелательны и независимы. Склонность к внешнему локусу контроля, напротив, соседствует с такими чертами, как неуверенность в своих способностях, неуравновешенность, стремление отложить реализацию своих намерений на неопределенный срок, тревожность, подозрительность, конформность и агрессивность. Экспериментально показано, что внутренний локус контроля является социально одобряемой ценностью (идеальному «Я» всегда приписывается интернальный локус контроля). Отечественный

исследователь В.И. Ковальчук также отмечает значимость таких личностных особенностей, как самооценка и локус контроля. Людям с низким уровнем самооценки и экстернальным локусом контроля больше угрожает напряжение, считает он, поэтому они более уязвимы и подвержены выгоранию.

Романовой Е.С. и Гороховой М.Ю. выявлена взаимосвязь и такой важной индивидуальной характеристики, как наличие психологической защиты, с феноменом эмоционального выгорания. Каждый человек имеет свою индивидуальную систему психологической защиты, т.е. специфическое сочетание механизмов, которым человек сознательно или неосознанно отдает предпочтение и которые придают его личности неповторимый облик. Лица, имеющие высокие показатели эмоционального выгорания, использовали преимущественно такие механизмы, как «регрессия», «проекция», «компенсация», «замещение». Предпочитающие в качестве защиты «отрицание» и «интеллектуализацию» оказались более устойчивыми к развитию выгорания.

Нельзя игнорировать значение социально-демографических личностных характеристик. Т. В. Форманюк замечает, что в течение длительного времени считалось, что социально-демографические характеристики, такие, как возраст, пол, семейное положение, стаж работы, образовательный уровень, социальное происхождение, не связаны с уровнем эмоционального выгорания. В качестве доказательства она ссылается на данные исследования П. Торнтон в отношении пола и стажа работы.

Однако другие работы опровергают эти положения. В работах С. Маслоу показано, например, что медицинский персонал психиатрических больниц «выгорает» через 1,5 года после начала работы, а социальные работники начинают испытывать данный симптом через 2-4 года. Он наблюдается даже у педагогов в первые 4 года работы.

С. Иевлева и Т. Шаталова считают, что признаки феномена эмоционального выгорания могут появиться с первых же месяцев работы.

Склонность более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто не соответствующей их ожиданиям. Возраст, безусловно, коррелирует с показателем ФЭВ, хотя молодые имеют более выраженные переживания эмоционального выгорания. «Как правило, риск возникновения ФЭВ повышается к 3-4-му году работы, когда чувство новизны утрачивается, а требования к себе возрастают. Все более высокими становятся и требования окружающих. Те, кто преодолел этот рубеж, живут в профессии более спокойно, хотя и здесь существует масса исключений», - отмечают С. Иевлева. Т. Шаталова.

В ряде исследований замечено, что мужчины в большей степени подвержены процессу выгорания, чем женщины. В других работах, напротив, показано, что у женщин в большей степени развивается эмоциональное истощение, чем у мужчин. Так, Н.В. Андрущенко выявил влияние на рост уровня эмоционального выгорания у женщин таких карьерных ориентаций, как стабильность и интеграция стилей жизни. Невозможность удовлетворить потребность в стабильности и оптимальном соотношении карьеры, личной жизни и саморазвития способствует росту эмоционального выгорания.

Женщины оказались более чувствительны к стрессовым факторам при выполнении тех обязанностей, которые требовали от них сопереживания, воспитательных умений. В качестве другого объяснения предлагается тезис о том, что работающая женщина испытывает более высокие нагрузки (по сравнению с мужчинами) из-за дополнительных домашних и семейных обязанностей.

Имеются исследования (Торнтон), свидетельствующие о наличии связи между семейным положением и выгоранием. В них отмечается более высокая степень предрасположенности к выгоранию лиц (особенно мужского пола), не состоящих в браке. Причем холостяки в большей степени предрасположены к выгоранию даже по сравнению с разведенными мужчинами.

Существуют некоторые данные о положительной связи между уровнем образования и степенью психического выгорания. Причиной могут быть завышенные притязания у людей с более высоким уровнем образования.[13]

Как показывают результаты исследований, развитие "выгорания" более вероятно у людей с меньшей степенью зрелости и самодостаточности, более импульсивных и нетерпеливых, не имеющих семьи, но нуждающихся в тех, кто мог бы их поддерживать или одобрять, имеющих цели и притязания, которые не вполне согласуются с реальностью. К этому также добавляется указание на то, что с возрастом вероятность развития выгорания уменьшается, то есть ему более подвержены начинающие работники, люди более молодого возраста. Однако большинство исследователей считают, что возраст, пол, стаж работы и другие социально-демографические характеристики не связаны прямо с профессиональным "выгоранием". Большее значение имеет индивидуальный тип реагирования на стрессогенные ситуации [14,с. 2 - 16.].

Анализ конкретных исследований синдрома "психического выгорания" показывает, что основные усилия психологов были направлены на выявление факторов, вызывающих выгорание. Традиционно они группировались в два больших блока: особенности профессиональной деятельности (объективные факторы) и индивидуальные характеристики самих профессионалов (субъективные факторы). Некоторые авторы выделяют и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные [15].

Следовательно, можно предположить, что, независимо от пола, возраста, стажа и характера работы, которые, безусловно, влияют на возникновение и развитие феномена эмоционального выгорания, основой для его развития являются индивидуально-психологические особенности. Черты характера, имея своей природной предпосылкой особенности нервной системы, безусловно формируются и развиваются в течение жизни, в

деятельности, под влиянием обучения и воспитания, в процессе взаимодействия человека с окружающим миром.

Результаты многих исследований последних лет позволяют сделать вывод, что ведущая роль в возникновении и развитии ФЭВ принадлежит именно личностному фактору, который представляет собой совокупность индивидуально-психологических особенностей. Под индивидуально-психологическими особенностями понимают частные психологические свойства и качества (типа ригидности - мобильности, эмоциональной реактивности и др.), а также целостные личностные образования (интересы, локус контроля, характер, жизненный стиль и др.). С одной стороны, индивидуально-психологические особенности могут подвергаться изменениям в связи с возрастом, в результате обучения, тренировки и т.п., с другой - единый присущий личности жизненный стиль, подчиняющий все частные качества и характеристики одному направлению, формируется в детстве (3-5 лет) и остается достаточно устойчивым на протяжении всей жизни.

2.Методики исследования

Для оценки личностных качеств используются различные тесты. Для решения поставленной цели, на мой взгляд, наиболее подходят фрайбургский многофакторный личностный опросник и ориентационная анкета Б.Басса.

Фрайбургский многофакторный личностный опросник (FPI) предназначен для диагностики состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения. Методика FPI была создана с учетом опыта построения и применения таких известных опросников, как 16PF Кеттела, MMPI (СМИЛ), EPI Айзенка и др.

Тест FPI используется для психодиагностики, профориентации, психологического консультирования, экспертизы и т.п.

Опросник FPI содержит 12 шкал, диагностирующих невротичность, спонтанную агрессивность, депрессивность, раздражительность, общительность, уравновешенность, реактивную агрессивность, застенчивость, открытость, экстраверсию-интроверсию, эмоциональную лабильность, маскулинность-феминность.

Ориентационная анкета Б.Басса служит для определения личностной направленности. С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. Направленность на себя (Я) - ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. Направленность на общение (О) - стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение,

зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Направленность на дело (Д) - заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Для определения наличия и степени синдрома эмоционального выгорания были выбраны следующие тесты:

- Опросник на выгорание (МВІ) К.Маслач
- Диагностика эмоционального выгорания личности В.В.Бойко
- Определение психического выгорания А.А.Рукавишникова

Опросник К. Маслач служит для определения степени профессионального выгорания. С его помощью оценивается эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессионализма.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени

их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

«Напряжение».

- Переживание психотравмирующих обстоятельств;
- Неудовлетворенность собой;
- «Загнанность в клетку»;
- Тревога и депрессия.

«Резистенция».

- Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;
- Эмоционально-нравственная дезориентация;
- Расширение сферы экономии эмоций;
- Редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение».

- Эмоциональный дефицит;
- Эмоциональная отстраненность;
- Личностная отстраненность (деперсонализация);
- Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Тест на определение психического выгорания А.А.Рукавишникова. Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности. В качестве шкал использованы показатели психоэмоционального истощения, личностного отдаления и профессиональной мотивации.

Заключение

Традиционно и в общественном сознании, и в научной литературе при изучении профессиональной деятельности специалистов социономических профессий (врачей, педагогов, социальных работников и т. д.) акцент делается, прежде всего, на позитивных аспектах работы с людьми. Вместе с тем совершенно очевидно, что именно работа с людьми в силу предъявляемых ею высоких требований, особой ответственности и эмоциональных нагрузок потенциально содержит в себе опасность тяжелых переживаний, связанных с рабочими ситуациями, и вероятность возникновения профессионального стресса.

По мнению исследователей, негативные психические переживания и состояния могут затрагивать разные грани трудового процесса - профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение, в целом отрицательно сказываясь на профессиональном развитии личности.

Воспитание как вид профессиональной деятельности требует от специалиста особых знаний, умений и навыков, а также личностных качеств, без которых продуктивная педагогическая деятельность практически невозможна. Среди значимых качеств можно выделить такие, как гуманистическая направленность личности, личная и социальная ответственность, обостренное чувство добра и справедливости, чувство собственного достоинства и уважение достоинства другого человека, терпимость, вежливость, порядочность, эмпатичность, готовность понять других и прийти к ним на помощь, эмоциональная устойчивость, личностная адекватность по самооценке, уровню притязаний и социальной адаптированности.

Профессиональная деятельность педагога, независимо от разновидности исполняемой работы, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных

людей, групп населения и общества в целом, что оказывает негативное воздействие на здоровье его самого.

Работа воспитателя ДООУ может быть отнесена к профессиям, требующим большой эмоциональной нагрузки, ответственности и имеющим весьма неопределенные критерии успеха.

Воспитателям как людям, по роду своей деятельности вовлеченным в длительное напряженное общение с другими людьми, свойствен, как и другим специалистам, работающим в системе «человек - человек», так называемый синдром «эмоционального выгорания».

Работа в детском дошкольном учреждении предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям специалиста-профессионала и требует научно обоснованные методы отбора, адаптации специалистов по социальной работе и профилактике синдрома эмоционального «выгорания».

Список литературы

1. Бойко В.В. Синдром "эмоционального выгорания" в профессиональном общении/В.В. Бойко. - СПб.: Питер, 1999.
2. Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика - 2-е издание - СПб: Питер, 2008
3. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях/Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья/Под ред.Г.С. Никифорова. - СПб.: Издательство СПб ГУ, 2000.
4. Барабанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания/М.В. Барабанова // Вестник Московского университета. Серия 14. "Психология". - М.: Издательство МГУ, 1995. - № 1.
5. Форманюк Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя/Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. - М.: Школа-Пресс, 1994. - № 6.
6. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета, 2005 - №43.
7. Кащенко В.П. Педагогическая коррекция: Испр. недостатков характера у детей и подростков: Кн. для учителя 2-е изд.—М.: Просвещение, 1994.
8. Слостенин В. А. и др. Педагогика. – М., 2000.
9. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. 2002. №7
10. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии - М.: Наука, 1984.
11. Умняшкина С.В. Конфликтология: Рабочая программа курса / С.В.Умняшкина.—Барнаул, 2005.
12. Аминов Н. А., Молоканов М. В. Социально-психологические предпосылки специальных способностей школьных психологов // Вопросы психологии. 1992. № 1.

13. Горохова М.Ю., Романова Е.С. Личность и эмоциональное выгорание. Методологический семинар. <http://pro-psixology.ru/prakticheskaya-psixologiya-nauchno-metodicheskij/1089-metodologicheskij-seminar-lichnost-i.html>
14. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. - 2001. - № 11.
15. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Журнал практической психологии и психоанализа. - № 3. - 2001.
16. Акиндинова И.А., Баканова А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика // Педагогические вести. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. – №5. – С. 34.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Фрайбургский многофакторный личностный опросник (FPI форма В).

Опросник FPI содержит 12 шкал; форма В отличается от полной формы только в два раза меньшим числом вопросов. Общее количество вопросов в опроснике – 114. Один (первый) вопрос ни в одну из шкал не входит, так как имеет проверочный характер. Шкалы опросника I–IX являются основными, или базовыми, а X–XII – производными, интегрирующими. Производные шкалы составлены из вопросов основных шкал и обозначаются иногда не цифрами, а буквами E, N и M соответственно.

Исследование может проводиться индивидуально либо с группой испытуемых. В последнем случае необходимо, чтобы каждый из них имел не только персональный бланк ответного листа, но и отдельный опросник с инструкцией. Размещаться испытуемые должны так, чтобы не создавать помех друг другу в процессе работы. Психолог-исследователь кратко излагает цель исследования и правила работы с опросником. Важно при этом достичь положительного, заинтересованного отношения исследуемых к выполнению задания. Их внимание обращается на недопустимость взаимных консультаций по ответам в процессе работы и каких-либо обсуждений между собой. После этих разъяснений психолог предлагает внимательно изучить инструкцию, отвечает на вопросы, если они возникли после ее изучения, и предлагает перейти к самостоятельной работе с опросником.

Ответный лист

	Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет
1			20			39			58			77			96		
2			21			40			59			78			97		
3			22			41			60			79			98		
4			23			42			61			80			99		
5			24			43			62			81			100		
6			25			44			63			82			101		

7			26			45			64			83			102		
8			27			46			65			84			103		
9			28			47			66			85			104		
10			29			48			67			86			105		
11			30			49			68			87			106		
12			31			50			69			88			107		
13			32			51			70			89			108		
14			33			52			71			90			109		
15			34			53			72			91			110		
16			35			54			73			92			111		
17			36			55			74			93			112		
18			37			56			75			94			113		
19			38			57			76			95			114		

ОБРАБОТКА

Первая процедура касается получения первичных, или “сырых”, оценок. Для ее осуществления необходимо подготовить матричные формы ключей каждой шкалы на основе общего ключа опросника. Для этого в бланках чистых ответных листов, идентичных тем, которыми пользовались испытуемые, вырезаются “окна” в клетках, соответствующих номеру вопроса и варианту ответа. Полученные таким образом шаблоны поочередно, в соответствии с порядковым номером шкалы, накладываются на заполненный исследуемым ответный лист. Подсчитывается количество отметок (крестиков), совпавших с “окнами” шаблона. Полученные значения заносятся в столбец первичных оценок протокола занятия.

Вторая процедура связана с переводом первичных оценок в стандартные оценки 9-балльной шкалы с помощью таблицы. Полученные значения стандартных оценок обозначаются в соответствующем столбце протокола нанесением условного обозначения (кружок, крестик или др.) в

точке, соответствующей величине стандартной оценки по каждой шкале. Соединив прямыми обозначенные точки, получим графическое изображение профиля личности.

Анализ результатов следует начинать с просмотра всех ответных листов, заполненных исследуемыми, уточняя, какой ответ дан на первый вопрос. При отрицательном ответе, означающем нежелание испытуемого отвечать откровенно на поставленные вопросы, следует считать исследование несостоявшимся. При положительном ответе на первый вопрос, после обработки результатов исследования, внимательно изучается графическое изображение профиля личности, выделяются все высокие и низкие оценки.

Ключ

№ шкалы	Название шкалы и количество вопросов	Ответы по номерам вопросов	
		да	Нет
I	Невротичность 17	4, 5, 12, 15, 22, 26, 31, 41, 42, 57, 66, 72, 85, 86, 89, 105	49
II	Спонтанная агрессивность 13	32, 35, 45, 50, 64, 73, 77, 93, 97, 98, 103, 112, 114	99
III	Депрессивность 14	16, 24, 27, 28, 30, 40, 48, 56, 61, 74, 84, 87, 88, 100	–
IV	Раздражительность 11	6, 10, 58, 69, 76, 80, 82, 102, 104, 107, 110	–
V	Общительность 15	2, 19, 46, 52, 55, 94, 106	3, 8, 23, 53, 67, 71, 79, 113
VI	Уравновешенность 10	14, 21, 29, 37, 38, 59, 91, 95, 108, 111	–

VII	Реактивная агрессивность 10	13, 17, 18, 36, 39, 43, 65, 75, 90, 98	
VIII	Застенчивость 10	9, 11, 20, 47, 60, 70, 81, 83, 109	33
IX	Открытость 13	7, 25, 34, 44, 51, 54, 62, 63, 68, 78, 92, 96, 101	–
X	Экстраверсия– интроверсия 12	2,29,46,51,55,76,93, 95, 106, 110	20, 87
XI	Эмоциональная лабильность 14	24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 85,87,88, 102, 112, 113	59
XII	Маскулинизм– феминизм 15	18, 29, 33, 50, 52, 58, 59, 65, 91, 104	16, 20, 31, 47, 84

ПРОТОКОЛ

Профиль личности

№ шкалы	Первичная оценка	Стандартная оценка, баллы								
		9	8	7	6	5	4	3	2	1
I										
II										
III										
IV										
V										
VI										

VII												
VIII												
IX												
X												
XI												
XII												

Перевод первичных оценок в стандартные

Первичная оценка	Стандартная оценка по шкалам											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1
2	4	3	4	4	1	2	4	5	1	1	3	1
3	4	4	4	5	1	3	5	6	2	2	4	1
4	5	5	5	6	2	4	6	6	3	3	4	1
5	5	5	6	7	2	5	7	7	3	4	5	2
6	6	7	6	7	3	6	8	7	4	4	6	3
7	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
8	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
9	8	8	8	9	5	9	9	9	6	7	8	6
10	8	9	8	9	5	9	9	9	8	8	8	8
11	8	9	8	9	6	–	–	–	8	9	8	8
12	8	9	9	–	7	–	–	–	9	9	9	9
13	9	9	9	–	8	–	–	–	9	–	9	9
14	9	–	9	–	9	–	–	–	–	–		

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

К низким относятся оценки в диапазоне 1–3 балла, к средним – 4-6 баллов, к высоким – 7-9 баллов. Следует обратить особое внимание на

оценку по шкале IX, имеющую значение для общей характеристики достоверности ответов

Определение направленности личности (ориентационная анкета) (Б.Басс).

Инструкция: «Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения по дан ному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся вам равноценными. Тем не менее, мы просим вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает вашему мнению и более всего ценен для вас. Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1–27) под рубрикой «больше всего».

2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от вашей точки зрения, наименее для вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего».

3. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются.

Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для вас.

Тест

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:

1. Одобрения моей работы.
2. Сознания того, что работа сделана хорошо.
3. Сознания того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

1. Тренером, который разрабатывает тактику игры.
2. Известным игроком.
3. Выбранным капитаном команды.
3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
 1. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход.
 2. Вызывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете.
 3. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
4. Мне нравится, когда люди:
 1. Радуются выполненной работе.
 2. С удовольствием работают в коллективе.
 3. Стремятся выполнить свою работу лучше других.
5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:
 1. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности.
 2. Были верны и преданы мне.
 3. Были умными и интересными людьми.
6. Лучшими друзьями я считаю тех:
 1. С кем складываются хорошие взаимоотношения.
 2. На кого всегда можно положиться.
 3. Кто может многого достичь в жизни.
7. Больше всего я не люблю:
 1. Когда у меня что-то не получается.
 2. Когда портятся отношения с товарищами.
 3. Когда меня критикуют.
8. По-моему, хуже всего, когда педагог:
 1. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними.

2. Вызывает дух соперничества в коллективе.
 3. Недостаточно хорошо знает свой предмет.
9. В детстве мне больше всего нравилось:
1. Проводить время с друзьями.
 2. Ощущение выполненных дел.
 3. Когда меня за что-нибудь хвалили.
10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:
1. Добился успеха в жизни.
 2. По-настоящему увлечен своим делом.
 3. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь школа должна:
1. Научить решать задачи, которые ставит жизнь.
 2. Развивать прежде всего индивидуальные способности учеников.
 3. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
1. Для общения с друзьями.
 2. Для отдыха и развлечений.
 3. Для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
1. Работаю с людьми, которые мне симпатичны.
 2. У меня интересная работа
 3. Мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
1. Другие люди меня ценят.
 2. Испытывать удовлетворение от выполненной работы.
 3. Приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
1. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанным с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать.

2. Написали о моей деятельности.
 3. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:
1. Имеет ко мне индивидуальный подход.
 2. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету.
 3. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
1. Оскорбление личного достоинства.
 2. Неудача при выполнении важного дела.
 3. Потеря друзей.
18. Больше всего я ценю:
1. Успех.
 2. Возможности хорошей совместной работы.
 3. Здравый практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
1. Считают себя хуже других.
 2. Часто ссорятся и конфликтуют.
 3. Возражают против всего нового.
20. Приятно, когда:
1. Работаешь над важным для всех делом.
 2. Имеешь много друзей.
 3. Вызываешь восхищение и всем нравишься.
21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:
1. Доступным.
 2. Авторитетным.
 3. Требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
1. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми.
 2. О жизни знаменитых и интересных людей.

3. О последних достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:
 1. Дирижером.
 2. Композитором.
 3. Солистом.
24. Мне бы хотелось:
 1. Придумать интересный конкурс.
 2. Победить в конкурсе.
 3. Организовать конкурс и руководить им.
25. Для меня важнее всего знать:
 1. Что я хочу сделать.
 2. Как достичь цели.
 3. Как организовать людей для достижения цели.
26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:
 1. Другие были им довольны.
 2. Прежде всего, выполнить свою задачу.
 3. Его не нужно было упрекать за выполненную работу.
27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
 1. В общении с друзьями.
 2. Просматривая развлекательные фильмы.
 3. Занимаясь своим любимым делом.

Обработка и интерпретация результатов теста

Ключ к тесту

№	Я	О	Д	№	Я	О	Д
1	a	c	b	15	b	c	a
2	b	c	a	16	a	c	b
3	a	c	b	17	a	c	b
4	c	b	a	18	a	b	c
5	b	a	c	19	a	b	c
6	c	a	b	20	c	b	a
7	c	b	a	21	b	a	c
8	a	b	c	22	b	a	c
9	c	a	b	23	c	a	b
10	a	c	b	24	b	c	a
11	b	a	c	25	a	c	b
12	b	a	c	26	c	a	b
13	c	a	b	27	b	a	c
14	a	b	c				

Опросник выгорания К. Маслач.

Инструкция

Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – "ежедневно". Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.							
5. Я чувствую, что общаюсь							

с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).							
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию.							
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.							
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.							
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.							
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.							
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.							

15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.							
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.							
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.							
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.							
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.							
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз							

своих проблем и обязанностей.							
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Интерпретация

Подсчёт значений шкал

Ответы испытуемого оцениваются следующим образом:

0 баллов - «Никогда»;

1 балл - «Очень редко»;

2 балла - «Редко»

3 балла - «Иногда»;

4 балла - «Часто»;

5 баллов - «Очень часто»;

6 баллов - «Каждый день».

Шкала	Пункты в прямых значениях	Пункты в обратных значениях	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20	6	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22		30
Редукция профессионализма	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		48

Оценка уровней выгорания

Субшкала	Низкий уровень L	Средний уровень M	Высокий уровень H
----------	---------------------	----------------------	----------------------

Эмоциональное истощение (среднее - 19,73)	0-15	16-24	25 и больше
Деперсонализация (среднее - 7,78)	0-5	6-10	11 и больше
Редукция профессионализма (среднее - 32,93)	37 и больше	31-36	30 и меньше

Подсчёт интегрального индекса выгорания

Вычисление производится по следующей формуле:

$$\rho = \sqrt{(EE_x/54)^2 + (DP_x/30)^2 + (1 - PA_x/48)^2}, \text{ где:}$$

EE_x - значение респондента по шкале «Эмоциональное истощение».

54- максимальное значение по шкале «Эмоциональное истощение».

DP_x - значение респондента по шкале «Деперсонализация».

30- максимальное значение по шкале «Деперсонализация».

PA_x - значение респондента по шкале «Редукция профессиональных достижений».

48- максимальное значение по шкале «Редукция профессиональных достижений».

Итоговое значение может быть от 0(нет выгорания) до 1(максимально выраженное выгорание).

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Инструкция.

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Стимульный материал.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером. .
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святы с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т.д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.
2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».
3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи.

«Напряжение»

Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

Неудовлетворенность собой: -2(3),+14(2),+26(2),-38(10),-50(5),+62(5), +74(3)

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

«Резистенция»

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«Истощение»

Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 -20 баллов - сложившийся симптом.

20 и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Определение психического выгорания (А.А.Рукавишников)

Инструкция к тесту:

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, переживаний связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами "редко", и «часто». Отвечайте честно и как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Варианты ответов:

- Часто
- Обычно
- Редко
- Никогда

Тестовый материал (бланк ответов для испытуемых см. ниже)

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.

8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.

33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуюсь а здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.

59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает основные три шкалы:

- психоэмоционального истощения (ПИ),
- личностного отдаления (ЛО)
- профессиональной мотивации (ПМ).

Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Таблицы норм

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

Крайне	Низкие	Средние	Высокие	Крайне
--------	--------	---------	---------	--------

низкие	значения	значения	значения	высокие
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

(суммарный подсчет по 3-м шкалам)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше