Министерство просвещения Российской Федерации

Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт

(филиал) федерального государственного автономного

образовательного учреждения высшего образования

«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Факультет психолого-педагогического образования

Кафедра педагогики и психологии

**Эмоциональное выгорание педагогов и пути совладания с ним**

Курсовая работа

по дисциплине «Психолого-педагогические основы образования различных категорий обучающихся»

Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование

(с двумя профилями подготовки)

профиль «Математика и информатика»

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Исполнитель: АнкудиновИван Андреевич |
| Дата: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | студент ФЕМИ группы Нт-304о МИ |
|  |  |
| Подпись: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Научный руководитель:Кузнецова Е.Н.доцент кафедры педагогики и психологии, к.пс.н. |

Нижний Тагил

2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc58157261)

[ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ 5](#_Toc58157262)

[1.1. Характеристика и особенности эмоционального выгорания 5](#_Toc58157263)

[1.2. Характеристика среднего возраста педагогов в России. 11](#_Toc58157264)

[1.3. Специфика педагогической деятельности 16](#_Toc58157265)

[ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ 23](#_Toc58157266)

[2.1. Методология и организационные принципы проведения экспериментального исследования 23](#_Toc58157267)

[2.2. Анализ результатов исследования эмоционального выгорания педагогов 23](#_Toc58157268)

[2.3. Рекомендации по преодолению эмоционального выгорания 29](#_Toc58157269)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31](#_Toc58157270)

[СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ 33](#_Toc58157271)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 1 36](#_Toc58157272)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 2 42](#_Toc58157273)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 3 43](#_Toc58157274)

# ВВЕДЕНИЕ

Педагог – одна из самых сложных профессий из всех существующих. Как известно, именно педагог учит и воспитывает подрастающие поколения, делится жизненным опытом, закладывает нормы поведения и этикет, помогает принять правильное решение о своей будущей жизни.

Считают, что актуальная проблема нашего времени, это дефицит педагогических кадров. Известный факт, что большинство работающих педагогов в нашем образовании не молодые, иногда, пожилые, но они до сих пор работают. В то же время, малое количество молодых выпускников педагогических вузов идёт работать по профессии. Как известно, современное общество предъявляет высокие требования к системе образования. Педагоги, стремясь соответствовать этим требованиям, вынуждены беспрестанно повышать уровень профессиональной компетентности, что, как правило, ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам. Помимо этого, низкий уровень оплаты труда вынуждает многих педагогов брать на себя лишнюю учебную нагрузку, чаще всего, и дополнительную работу, связанную с репетиторством.

Педагогическая профессия – одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию эмоционального выгорания. Иными словами, профессиональный труд педагога отличает очень высокая эмоциональная загруженность.

Из вышесказанного вытекает **проблема** развития эмоционального выгорания педагогов в процессе профессиональной деятельности.

Тема исследования: «Эмоциональное выгорание педагогов и пути совладания с ним».

**Объект исследования:** Эмоциональное выгорание педагогов.

**Предмет исследования:** Пути преодоления эмоционального выгорания педагогов.

**Цель исследования:** Теоретически обосновать эмоциональное выгорание педагогов, определить пути и способы его преодоления. Провести тестирование среди педагогов с разным педагогическим стажем.

**Гипотеза**: вероятно, эмоциональное выгорание педагогов развивается в процессе длительной профессиональной деятельности и зависит от его возраста и педагогического стажа.

В соответствии с объектом, предметом, целью и гипотезой исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. на основе изучения и анализа литературы определить характеристики и особенности эмоционального выгорания;
2. охарактеризовать средний возраст педагогов;
3. изучить специфику педагогической деятельности;
4. провести анкетирование для педагогов разного возраста и по различным дисциплинам;
5. проанализировать полученные результаты исследования.
6. предложить рекомендации по преодолению эмоционального выгорания.

В ходе исследования будут использованы следующие **методы**:

* теоретические (анализ и синтез научной психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, классификация, сравнение);
* эмпирические (анкета, тест, методы математической обработки результатов исследования).

Практическая значимость исследования заключается в проведении тестирования среди педагогов с разным педагогическим стажем, с целью выявления у них эмоционального выгорания или его отсутствия.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

# 1.1. Характеристика и особенности эмоционального выгорания

Американский психиатр Герберт Фрейденбергер первым ввел термин «эмоциональное выгорание» в 1974 году. Он описывает состояние деморализации, разочарования и крайней усталости, которые Фрейденбергер наблюдал у работников психиатрических учреждений [25].

Более подробно проблему эмоционального выгорания затронула уже Кристина Маслач, предложив новый термин: «burnout» («выгорание»). Этот термин обозначал состояние истощения и изнеможения, сопряженное с ощущением собственной бесполезности [15, 17].

Первая статья Кристины Маслач на эту тему была опубликована в журнале «Human Behavior» в 1976 г. и получила достаточно широкую огласку и заинтересовала множество людей абсолютно разных профессий. В течение 10 лет проблема эмоционального выгорания углублялась, и если первоначально речь шла об описании проблем только работников медицинской сферы, то дальнейшие исследования в этой области распространились на более широкий круг профессионалов. В книге Кристины Маслач, опубликованной спустя шесть лет, речь идет уже и о воспитателях, полицейских и учителях [14].

Описывая процесс выгорания, К. Маслач подразумевает под эмоциональным выгоранием нарушение «баланса» – как в профессиональной, так и в личной жизни. Испытывая хроническое эмоциональное напряжение и стараясь каким-то образом справиться с ним, уменьшить его, человек физически и психологически дистанцируется от своих партнеров по общению. Физическое дистанцирование проявляется в сокращении рабочего времени, увеличении рабочих перерывов или их количества, избегании деятельности или профессионального общения. Западные исследователи отмечают прямую связь между профессиональным выгоранием и увольнениями с работы. Нередки случаи, когда работник стремится перейти на административную работу в той же области, так как она допускает меньшее вовлечение в проблемы людей [8].

Обратим внимание, что «выгореть» потенциально может человек любой занятости, если он выкладывается по максимуму ради результата. Психотерапевт Вероника Пивкина говорит, что выгоранию в любых сферах способствуют:

* отложенный результат стараний – человек не может оценить свой вклад и эффективность;
* рутинная работа – человеку из раза в раз приходится выполнять одни и те же действия;
* отсутствие обратной связи в оценке работы: как похвалы, так и адекватной критики, помощи в разборе и устранении ошибок;
* сильная загруженность и отсутствие нормального отдыха, особенно в сферах, требующих быстро принимать решения и изучать большие объемы материала;
* отсутствие должного вознаграждение за работу, пропорционального вложенным человеком усилий не только материального, но и морального.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [1, с.87].

Эмоциональное выгорание является комбинацией физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления, при этом главным фактор – эмоциональное истощение.

В 1982 году феномен эмоционального выгорания был более подробно описан Маслач, Пельманом и Хартманом. Авторы описали синдром, состоящий из трех главных компонентов (трехфакторная модель).

1. Эмоциональное истощение. Проявляется в чувстве опустошенности и снижении эмоционального тонуса вследствие перенапряжения и исчерпанности своих эмоциональных ресурсов. Также присутствует утрата интереса, как к профессиональной деятельности, так и к межличностному общению. Человек чувствует, что не может работать с «воодушевлением», как прежде.
2. Деперсонализация. Проявляется в равнодушном и даже негативном отношении к людям, обслуживаемым по роду профессиональной деятельности. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными и поверхностными. Притупляется либо исчезает сопереживание и включенность в проблемы клиента, и появляется внутреннее раздражение, часто не имеющее причины, сдерживаемое специалистом, которое со временем вырывается наружу и приводит к конфликтам. На поведенческом уровне можно заметить цинизм, сарказм, навешивание ярлыков и появление профессионального сленга, может расцениваться коллегами как проявление высокомерия. Подобные состояния имеют место в замкнутых рабочих коллективах, выполняющих длительное время (до полугода) совместную деятельность.
3. Редукция профессиональных достижений. Сниженная продуктивность проявляется в снижении мотивации к рабочей деятельности и, в то же время, неудовлетворительных итогах, которые оцениваются отрицательно, чаще всего чрезмерно, что приводит к негативизму и, как следствие, снижению самооценки недовольству собой, негативному отношению к себе как личности и как профессионала [14].

Однофакторная модель была предложена А. Пайнсом и Е. Айронсоном в 1988 году. Они считали истощение в качестве главной причины эмоционального выгорания (физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях), а другие проявления дисгармонии переживаний и поведения – следствием. Особое внимание уделялось связи мотивации и «выгорания». В частности, такие мотивы трудовой деятельности, как удовлетворенность заработной платы, ощущение значимости и нужности на рабочем месте, карьерный рост и продвижение по службе, внутриличностное развитие, самостоятельность и уровень контроля со стороны руководства. Прямой связи синдрома «выгорания» с уровнем зарплаты не было обнаружено. Однако неудовлетворенность карьерным ростом и установка на поддержку со стороны руководства оказались более связанными с развитием синдрома «сгорания». Выявилась и большая подверженность «выгоранию» профессионалов, испытывающих недостаток самостоятельности и потребность во внешнем контроле со стороны руководства. Но если неудовлетворенность профессиональным ростом, потребность в поддержке, недостаток автономии способствую «выгоранию», то значимость самой деятельности, ее ценность является барьером для развития «выгорания» [27, с.14].

Д. Дирендонк, В. Шауфели, X. Сиксма – голландские исследователи, проводившие исследования среди медсестер, предположили, что синдром выгорания сводится к двухмерной конструкции, состоящей из эмоционального истощения и деперсонализации. Модель была названа двухфакторной и состояла из двух компонентов:

* первый компонент «аффективный», относится к сфере жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение;
* второй компонент, получивший название «установочного», проявляется в изменении отношений либо к пациентам, либо к себе.

Другая разновидность двухфакторной модели была приведена Е. Махер и К. Кондо. В рамках двухфакторной модели вопросы профессионального характера почти сразу начали рассматриваться как значимые наряду с психофизиологической конституцией (энергичность, гибкость, эмоциональность), а синдром «эмоционального выгорания» определяется как форма дезадаптации к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и нарушения межличностных отношений. Этому определению соответствует и предположение, выдвинутое К. Кондо до этого, в котором он утверждает, что «трудоголики» – те, кто альтруистически и чрезмерно интенсивно работают с людьми, «сгорают» быстрее. Подобная эмоционально напряженная изнуряющая работа, сопровождаемая чрезмерной тратой психической энергии, приводит к психосоматической усталости и эмоциональному истощению. Это может приводить к беспокойству, раздражению, пониженной самооценке на фоне учащенного сердцебиения, одышки, желудочно-кишечных расстройств, головных болей, пониженного давления, нарушения сна [25].

Влияние стрессогенных факторов, вызывающих появление «эмоционального сгорания», охватывает обширный круг профессий, и, проводя исследования, Е. Махер и К. Кондо уделяют особенное внимание межличностным взаимоотношениям сотрудников с клиентами и выделяют две группы риска, содействующие эмоциональному выгоранию. К. Кондо выделяет как особо значимую группу, влияющую на эмоциональное выгорание, клиентов социальных служб, работа с которыми проявлялась в нетерпимом характере взаимодействия с сотрудниками этих служб – конкурентного и агрессивного. Второй группой риска Е. Махер называл работников доминантного типа со слабой эмпатией [25].

 Помимо факторных моделей, Б. Перлман и Е.А. Хартман предположили, что эмоциональное выгорание представляет собой процесс, протекающий в четыре стадии. Первая стадия – условия адаптации вызывают напряжение, которое не прекращается до наступления второй стадии, в которой напряжение усиливается до стрессового. Третья стадия сопровождается реакциями основных трех классов (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие) в персональных вариациях и соответствующих соматических проявлениях. Четвертая стадия представляет собой эмоциональное выгорание как многогранное переживание хронического психологического стресса. Будучи негативным последствием психологического стресса, переживание выгорания проявляется как физическое, эмоциональное истощение. Более того, авторы установили важную связь между административно-управленческими особенностями организаций и статусно-ролевыми и индивидуальными характеристиками рабочего персонала [14].

В наше время нет конкретного взгляда на структуру эмоционального выгорания, но можно сказать, что оно представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных и напряженных отношений в системе «человек – человек». Последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационно-установочных) изменениях личности. То и другое имеет непосредственное значение для социального и психосоматического самочувствия личности.

Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как раньше, он чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.

Эмоциональное выгорание возникает скорее у того, кто более эмоционально сдержан. Любая напряжённая обстановка в профессиональной деятельности оставляет у этих людей глубокий отпечаток в душе, вызывает активное сопереживание, бессонницу. Постепенно эмоциональные ресурсы истощаются, и возникает необходимость беречь их, прибегая к механизмам психологической защиты. У людей эмоционально гибких, импульсивных, чувственных, отзывчивых развитие симптомов «выгорания» протекает медлительнее.

Причинами, инициирующими появление эмоционального выгорания, считаются как особенности профессиональной деятельности, так и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Эти причины называют организационными и индивидуальными. Группа организационных факторов включает в себя условия работы и материальной среды, социально-психологические условия деятельности профессионала. Группа индивидуальных факторов включает в себя социально-демографические характеристики и личностные особенности профессионала.

# 1.2. Характеристика среднего возраста педагогов в России.

Собирательный образ учителя в эпоху СССР выглядел приблизительно так: возраст от 40 до 45 лет, высокая степень культуры и компетенций, работа в одной школе от начала карьеры до ее окончания. Общественный статус учителя ценился довольно высоко. В то же время, заработная плата преподавателя со стажем в 15-20 лет не выходила за рамки среднего заработка технического специалиста на заводе, почета и уважения учителям доставалось с избытком. В постперестроечные времена значимость педагогов значительно снизилась. Главной причиной стал низкий уровень оплаты труда в школах и вузах, помимо этого, постоянные реформы, проводимые в системе образования, не дающие возможности адаптироваться к новым требованиям и условиям. Частично сохранить себя в профессии сумели те, кому повезло устроиться на работу в частные колледжи, гимназии или лицеи. В таких учебных заведениях практиковались новые для России методики преподавания, наряду с этим, выше ценилась и оплачивалась работа учителя [18, 22, 29].

Обратим внимание на то, что в настоящее время непрестижность профессии педагога в России обусловлена сильной загруженностью, высокой бюрократизацией образовательного процесса и, самое главное, невысокой заработной платой.

Основными, наиболее важными и разделяемыми мотивами, побудившими к выбору профессии учителя, стали возможность внести свой вклад в развитие общества и возможность влиять на становление детей и молодежи [20].

«Сегодня у нас омоложения педагогических кадров не происходит. Средний возраст учителей превышает 50 лет. Но тот факт, что молодежи в школе нет, означает, что нужно заниматься подготовкой педагогов», – заявила О.Ю. Васильева [2].

Практически половина российских учителей находится в возрастном диапазоне от 30 до 49 лет. Молодых педагогов (до 30 лет) в структуре российского педагогического корпуса 12,3% (в 2009 году – 11%), что соответствует усреднённым показателям по другим странам. Однако, доля начинающих педагогов (до 25 лет), недавно окончивших высшее учебное заведение в России вдвое больше (4,7%), чем в среднем по странам (2%). Доля учителей предпенсионного и пенсионного возраста (от 50 до 59 лет) в педагогическом корпусе составляет 29,9%, что выше среднего значения (23,9%). Старше 60 лет – каждый десятый российский учитель (9,7%) [21].

Кроме того, в России 86% учителей - женщины. В начальной школе встретить педагога-мужчину практически нереально, а в старшей и средней их число не превышает 12-14% от общего педагогического штата [7].

 Необходимо подчеркнуть, что многие родители считают, что чем старше преподаватель, тем лучше. Молодым учителям склонны приписывать целый список недостатков, начиная с неумения владеть ситуацией и дисциплиной и заканчивая расплывчатой «невоспитанностью». С другой стороны, жалобы не обходят и преподавателей почтенного возраста, которым обычно «предъявляют» усталость от детей, нежелание принимать участие во внеклассных активностях и архаичные воспитательные меры. Кроме того, молодые преподаватели в массе своей более энергичны, что определяется в первую очередь физиологией: у них элементарно больше сил. Конечно, и в этом положении встречаются и исключения, но в целом активность и энергичность — именно то, что зачастую помогает молодым преподавателям «пробиться» к ученикам, которых сложно замотивировать. Помимо этого, когда речь идёт о сдаче ЕГЭ, стоит вспомнить, что преподаватели, которым ещё нет тридцати, имеют соответствующий опыт «с другой стороны» и могут помочь не только подготовкой, но и психологической поддержкой. Среди молодых учителей немало энтузиастов, пользующихся уважением и любовью учеников, умеющих найти к ним подход и элементарно уважающих в них личностей. В то же время, и среди педагогов старшего поколения достаточно тех, кто в качестве единственного метода взаимодействия с учениками использует свой возраст, что никак не сказывается на успеваемости.

Следует добавить, что педагогов «со стажем» принято ценить за те годы, которые они уже отработали в соответствующем качестве. Преподаватель, посвятивший педагогической деятельности значимое количество лет, в теории умеет не только чётко и понятно подавать свой материал, но и быстро разбираться в характерах своих новоиспечённых учеников. Есть также распространённое мнение, что преподаватель «в возрасте» заведомо вызывает у учащихся более уважительное отношение одним своим видом.

В то же время, помимо тяжёлой профессиональной деятельности и эмоционального выгорания, педагогов среднего возраста встречает ещё одна проблема - кризис среднего возраста.

По Э. Эриксону, на возрастной период 35-45 лет приходится так называемый «кризис середины жизни». И именно от того, как он будет протекать, каким образом он завершиться, и будет зависеть, как сложится будущая социально-психологическая адаптация человека [30].

Определение кризиса среднего возраста, приводимое в «Психологическом словаре» Р.С. Немова гласит: «Кризис среднего возраста - возрастной кризис, который наступает у человека примерно в период от 40 до 50 лет. Кризис среднего возраста проявляется в осознании того, что он уже не молод, что стал выглядеть менее привлекательным, чем в молодости, что ему приходится отказываться от многого, чем занимается молодежь» [16, с. 172].

В профессиональной сфере кризис среднего возраста часто воспринимается как возможность «последнего рывка» в достижении желаемого профессионального уровня, поэтому он сопровождается увеличением темпов работы и дополнительными нагрузками, которые приводят к перенапряжению или же выгоранию.

В возрасте от 40 до 50 лет профессиональное развитие не закончено, но уже накоплен значительный профессиональный опыт, достигнуты индивидуальные вершины в труде, имеется творческий потенциал, вложенный или вкладываемый в данную отрасль. При этом профессиональные притязания, как правило, остаются стабильными. Более того, у специалистов часто наступает пресыщение.

Г. Шихи называет проблему 45 лет — «Обновление или покорность». По мнению автора, «если человек проявил активную позицию и успешно преодолел предыдущие кризисы, то к 45 годам появляется чувство стабильности и удовлетворения. Если человек смирился со своим положением, то проявляется чувство покорности, то есть человек лишается поддержки и безопасности тех, с кем он еще недавно поддерживал активные отношения, друзья вырастают и уходят, дети становятся независимыми людьми, карьера превращается просто в работу. Все эти события будут ощущаться как «несостоявшиеся». Автор считает, что новый кризис появится к 50 годам [28].

Существует также точка зрения, что кризис среднего возраста – это «результат того, что этот этап не был правильно пройден в молодости. Фактически, это поздний «кризис взросления» с последствиями различной тяжести. Причины одни и те же – необходимость принимать решения и изменять свою жизнь, когда человек к этому не готов» [12].

Известно, что кризисы могут протекать кратковременно, бурно или постепенно, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. В любом случае они порождают психическую напряженность, неудовлетворенность собой и социально-профессиональной средой.

Кризисные явления в профессиональном развитии личности являются неотъемлемой частью динамического процесса профессионального становления личности. Степень осознания личностью кризисов индивидуальна. Она зависит от способа протекания кризисной ситуации, так как при благополучном ее прохождении человек редко осознает данное явление как кризис. Очевидно, что порой кризисы протекают без ярко выраженных внешних изменений профессионального поведения. Однако перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция социально-профессиональной позиции подготавливают личность к изменению профессиональной биографии [2].

Преодоление кризисных явлений требует от личности профессионального поступка и психологически компетентного отношения к себе. Высокая психическая напряженность, отрицательные эмоции, пассивное отношение к себе, заниженная самооценка часто приводят к деструктивному профессиональному поведению. Следовательно, проводя психологическую работу с людьми, находящимися в кризисе профессионально-личностного развития, необходимо учитывать не только возрастные особенности, но и учитывать личностные особенности профессионалов.

Что касается профессиональных качеств и умений преподавателей мужчин и женщин, то существенной разницы в оценке нет. Но, тем не менее, женщины более творчески подходят к процессу обучения, они стремятся разнообразить учебный процесс, могут успешно мотивировать и стимулировать учащихся. Выделим, что лучше всего женщинам удается формировать познавательный интерес студентов к своему предмету, а предъявляемый женщинами учебный материал носит больше научный, систематичный и актуальный характер. А мужчины, в свою очередь, более четко определяют цель занятия и связывают изучаемый материал с профессиональными интересами аудитории, а также они лучше адаптируют учебный материал к особенностям слушателей [3].

В большинстве случаев, преподаватели женщины, хоть и ненамного, но лучше владеют искусством общения. Женщина более успешно, чем мужчина использует невербальные средства общения, налаживает эмоциональный контакт, с большей легкостью разрешает конфликтные ситуации, создает благоприятную психологическую атмосферу. Такое качество, как умение сплотить коллектив, обычно, одинаково и у мужчин, и у женщин. В свою очередь, педагогам мужчинам удается лучше поддерживать дисциплину на занятиях [23].

# 1.3. Специфика педагогической деятельности

Большие социально-экономические преобразования, происходящие в нашей стране на современном этапе, непосредственно касаются системы образования, осуществления обучения и воспитания школьников.

Решающая роль в подготовке подрастающего поколения к жизни принадлежит школьному учителю. Сегодня общество выдвигает принципиально новые требования к личности и деятельности педагога, требует сформированности его профессионального мастерства. Ведь именно школьный учитель реализует цели и задачи обучения и воспитания, организует активную учебно-познавательную, трудовую, общественную, художественно-эстетическую и спортивно-оздоровительную деятельность учащихся, направленную на их развитие и формирование разнообразных личностных качеств [5].

По классификации, предложенной Е.А. Климовым, педагогическая профессия относится к группе профессий, предметом которых является другой человек. Но педагогическую профессию из ряда других выделяют, прежде всего, по образу мыслей ее представителей, повышенному чувству долга и ответственности. В связи с этим педагогическая профессия стоит особняком, выделяясь в отдельную группу. Главное ее отличие от других профессий типа "человек – человек" заключается в том, что она относится как к классу преобразующих, так и к классу заправляющих профессий одновременно. Имея в качестве цели своей деятельности становление и преобразование личности, педагог призван управлять процессом ее интеллектуального, эмоционального и физического развития, формирования ее духовного мира [6, 11].

Об определяющей роли учителя в образовании и воспитании учащихся говорят многочисленные примеры школьной практики, есть высказывания о ней многих выдающихся педагогов прошлого и современности. Так, Я.А. Коменский утверждал в «Великой дидактике»: «Учителями пусть будут самые лучшие из людей, выдающиеся своей нравственностью, – вот наиболее действенное замечательное средство к тому, чтобы побудить учеников к самой честной жизни» [9, 6].

Особенности педагогической профессии проявляются в её целях и результате, функциях, характере труда педагога и характере взаимодействия участников педагогического процесса:

1. цель педагогической деятельности – формирование личности человека.
2. результат педагогической деятельности – личность, полезная и успешная в обществе.
3. за педагогической профессией в обществе исторически закреплены две основных функции: адаптивная и гуманистическая. Адаптивная функция связана с адаптацией ребёнка к конкретным социальным и культурным условиям, а гуманистическая – с развитием его личности, творческой индивидуальности.
4. особенности взаимодействия педагога с ребёнком заключаются в том, что педагог. Во-первых, управляет процессом образования, воспитания и развития. Во-вторых, стремится удовлетворить образовательные потребности ученика. Иначе говоря, он оказывает ученикам образовательную услугу, но для этого должен эффективно управлять их деятельностью. Поэтому педагогическая деятельность всегда предполагает наличие у осуществляющего её человека организаторских способностей и управленческих умений.
5. результаты педагогической деятельности – это сформированные им у ребёнка знания, отношения к различным сторонам жизни, опыт деятельности и поведения.

Сегодня в школах работают учителя, которые добиваются высокого качества обучения и воспитания, проявляют методическое творчество, обогащают передовой педагогический опыт. Однако нельзя не констатировать тот факт, что по ряду многих причин в современных учебных заведениях явно недостаточно педагогов, осуществляющих педагогическую деятельность на высоком профессиональном уровне. Более того, намечается некоторая тенденция к снижению уровня профессионального роста учителей. Ведь работа учителя относится к весьма сложным видам деятельности. В этом плане перед учителем возникает целый ряд профессиональных проблем. Даже глубокие знания педагогической теории не снижают тех трудностей, с которыми ему приходится сталкиваться в своей деятельности. Дело в том, что педагогическая теория содержит обобщенные положения о том, как нужно осуществлять обучение и воспитание учащихся, в ней фиксируются общие методические идеи о подходе к детям, об учете их возрастных и индивидуальных особенностей. Практика же выступает в большом разнообразии конкретного и единичного и часто ставит такие вопросы, на которые нет прямых ответов в педагогической теории. Поэтому от учителя, призванного профессионально осуществлять педагогический процесс в школе, требуется не только глубокое и всестороннее знание теоретических положений педагогики, но и большая практическая подготовка, гибкость педагогического мышления, умение творчески решать задачи учебно-воспитательной деятельности, что в конечном итоге и определяет уровень его профессионализма.

Б.Т. Лихачев определяет педагогическую деятельность следующим образом: «Это особый вид общественно-полезной деятельности взрослых людей, сознательно направленной на подготовку подрастающего поколения к жизни в соответствии с экономическими, политическими, нравственными, эстетическими целями» [9, 10].

Высокие требования к труду учителя обусловлены не только сложностью выполняемой им деятельности, но и ее ярко выраженной спецификой.

В.А. Сухомлинским в этом отношении был выдвинут главный тезис о том, что учительская профессия – это человековедение, постоянное, никогда не прекращающееся, проникновение в сложный духовный мир человека. В связи с этим тезисом автор предлагает следующие специфические характеристики педагогического труда:

1. мы имеем дело с самым сложным, бесценным, самым дорогим, что есть в жизни – с человеком. От нас, от нашего умения, мастерства, искусства, мудрости зависит его жизнь, здоровье, разум, характер, воля, гражданское и интеллектуальное лицо, его место и роль в жизни, его счастье.
2. человеческая природа может раскрыться в полной мере лишь тогда, когда у ребенка есть умный, умелый, мудрый воспитатель.
3. объект нашего труда – тончайшие сферы духовной жизни формирующейся личности – ум, чувства, воля, убежденность, самосознание. Воздействовать на эти сферы можно только тем же – умом, чувством, волей, убежденностью, самосознанием. Важнейшие инструменты воздействия на духовный мир школьника – слово учителя, красота окружающего мира и искусства, создание обстоятельств, в которых наиболее ярко выражаются чувства – весь эмоциональный диапазон человеческих отношений.
4. одной из важнейших особенностей творчества педагога является то, что объект его труда – ребенок – постоянно меняющийся, всегда новый, сегодня не тот, что вчера. Педагогический труд возлагает на учителей особую, ни с чем не сопоставимую ответственность [24].

Выступая в качестве специфического общественного явления, педагогическая деятельность состоит из следующих компонентов:

* цель деятельности;
* предмет педагогической деятельности;
* средства педагогического труда;
* субъект педагогического труда;
* его итоги.

Педагогический труд как целесообразная деятельностьнаправлен на создание условий для развития и формирования личности человека, следовательно, на формирование подрастающего поколения. Это процесс взаимодействия между человеком, овладевшим опытом предыдущих поколений, и человеком, только овладевающим им. Через посредство педагогической деятельности осуществляется социальная преемственность поколений, включение растущего человека в существующую систему социальных связей, реализуются природные возможности развивающейся личности в овладении общественным опытом. Специфика целевого компонента педагогической деятельности в том, что ее цель всегда является «социальным заказом».

Предмет педагогического трудатоже специфичен, поскольку это не мертвый материал природы, а активное человеческое существо с неповторимыми индивидуальными качествами, с собственным отношением и пониманием происходящих событий. На ребенка в школе одновременно действуют и другие факторы. Часто они воздействуют стихийно, многопланово, в различных направлениях. Поэтому педагогический труд предполагает одновременно корректировку всех воздействий, в том числе исходящих от самого воспитанника, то есть организацию и воспитания, и перевоспитания, и самовоспитания личности. Главное заключается в том, что учащийся, его отношения выступают в труде педагога не только его объектом, но и субъектом, поскольку педагогический процесс только тогда эффективен, когда ориентирует воспитанника на самообразование и самовоспитание.

Специфичны субъект и средствапедагогического труда. Педагог – он является и субъектом, и главным средством воздействия, которые сливаются в педагогическом процессе. Основной инструмент воздействия на воспитанника – личность учителя, его знания и умения, чувства и воля, индивидуальные проявления.

Субъектами педагогической деятельности являются учитель, родители, референтные группы учащихся, школьный и классный коллективы, коллеги, администрация школы [26].

Специфичен и итог педагогического труда – человек, овладевший определенными знаниями общественной культуры.Но если в материальном производстве с получением продукта труда процесс развития завершается, то продукт педагогической деятельности – человек в совокупности общественных отношений, который способен к дальнейшему саморазвитию.

Следует выделить, что воздействие педагога на личность и судьбу другого человека не заканчивается с завершением последним школы, а временами длится всю жизнь. Данную идею доказал гениальный советский преподаватель В.А. Сухомлинский в книге «Сто советов учителю»: «Конечный результат педагогического труда можно увидеть не сегодня, не завтра, а через продолжительное время. То, что вы сделали, сказали, сумели внушить ребенку, иногда сказывается через пять, десять лет» [24, с.423].

Подводя итог, можем сказать, что важнейшей особенностью педагогической деятельности является то, что она от начала и до конца осуществляется процессом взаимодействия людей. Следовательно, цели, задачи и методы обучения и воспитания в педагогической деятельности, определяемые, в конечном итоге, социальными факторами, осуществляются в форме межличностных отношений. Это диктует особые требования к человеку, избравшему профессию учителя, требует сформированности его профессионального мастерства.

В свою очередь, эмоциональное выгорание представляет собой личностную деформацию вследствие эмоциональных затруднений или напряженных отношений в системе «человек-человек», развивающуюся во времени. Последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо психологических изменениях личности.

В завершении добавим, что на сегодняшний день российский педагог – это женщина, реже мужчина, в возрасте до 45 лет, с высшим образованием. Это человек, обладающий высоким уровнем квалификации и несущий большую профессиональную ответственность. В сферу его компетенций входит не только образовательный процесс, но и взаимодействие с учениками и родителями во внеклассное время. В глазах общества в его обязанности входит как учебная, так и воспитательная функция.

# ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

# 2.1. Методология и организационные принципы проведения экспериментального исследования

Изучение психолого-педагогической литературы позволило установить, что синдром выгорания складывается у педагогов по-разному. В зависимости от отношения педагога к профессии, учащимся, коллегам по работе, в тоже время, в зависимости от пола, возраста, стажа работы можно выделить три фазы эмоционального выгорания педагогов: напряжения, резистенции и истощения.

Для диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов была выбрана методика, предложенная Виктором Бойко, которая позволяет диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия (текст диагностики представлен в приложении 1).

Методика Виктора Бойко, предназначенная для диагностики уровня эмоционального выгорания имеет 12 шкал: 3 фазы, в каждой из 4 показателя (шкалы методики представлены в приложении 2).

На основании этого целью данного исследования было проведение диагностики среди педагогов разного возраста с разным педагогическим стажем.

В исследовании приняли участие педагоги в количестве 10 человек, работающие в Нижнетагильском государственном социально-педагогическом институте (НТГСПИ), из них 9 женщин и 1 мужчина.

Полученные результаты подверглись количественной и качественной обработке. По результатам диагностики составлена таблица «Сырых данных» (Приложение 3).

# 2.2. Анализ результатов исследования эмоционального выгорания педагогов

Анализ полученных данных позволил установить, что наиболее высокие результаты имеют такие шкалы как: «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» – 12,7; «Редукция профессиональных обязанностей» – 11,2; «Эмоционально-нравственная дезориентация» – 10,4; «Эмоциональный дефицит» – 9,4. А наименьшие результаты имеют шкалы: «Личная отстранённость» – 1,5; «Загнанность в клетку» – 2,5; «Тревога и депрессия» – 4,7; «Психосоматические нарушения» – 5,6.

Графический анализ результатов методики по симптомам представлен на рисунке 2.1.

Рис. 2.1. **Усредненные показатели симптомов эмоционального выгорания преподавателей НТГСПИ, по методике Виктора Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»**

**Условные обозначения:**

ПО – переживание обстоятельств;

НС – неудовлетворённость собой;

ЗвК – "загнанность в клетку";

ТиД – тревога и депрессия;

НР – неадекватное реагирование;

ЭнД – эмоционально-нравственная дезориентация;

РСЭЭ – расширение сферы экономии эмоций;

РПО – редукция профессиональных обязанностей;

ЭД – эмоциональный дефицит;

ЭО – эмоциональная отстранённость;

ЛО – личная отстранённость;

ПН – психосоматические нарушения.

Следовательно, педагоги исследуемой выборки склонны к стиранию понимания различий. В среднем симптомы не сложились, иначе говоря, педагоги перестают улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное эмоциональное реагирование. Это говорит о том, что преподаватели ограничивают эмоциональную отдачу, выборочно реагируя на ситуации субъектов деятельности, неадекватно «экономят» на эмоциях. В тоже время, к преподавателю приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. А также, у педагога углубляется неадекватная реакция в отношениях с коллегами по работе, и возникает потребность в самооправдании. Добавим, что педагогу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности.

В тоже время, педагоги исследуемой выборки легко вступают во взаимоотношения с другими людьми, они всё также готовы с интересом работать с педагогами вуза работают со студентами и коллегами. Помимо этого, преподаватели не испытывают состояние интеллектуально-эмоционального тупика, они не считают, что есть жизненные ситуации, из которых нет выхода. Отметим, что педагоги не испытывают чувство неудовлетворённости своей работой.

Графический анализ результатов методики по фазам представлен на рисунке 2.2.

Рис. 2.2. **Усредненные показатели фаз эмоционального выгорания преподавателей НТГСПИ, по методике Виктора Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»**

**Условные обозначения:**

I.ФН – I Фаза напряжения;

II.ФР – II Фаза резистенции;

III.ФИ – III Фаза истощения.

Анализ полученных данных позволил установить, что наиболее высокие результаты в исследуемой выборке получены по фазе резистенции – 42,3. Следовательно, преподаватели пытаются более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. Они осознанно или бессознательно стремятся к психологическому комфорту, хотят снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в их распоряжении средств.

Наиболее низкие результаты в исследуемой выборке получены по фазе напряжения – 22,7. Как известно, нервное напряжение создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность и трудность контингента. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Поскольку данная фаза по результатам исследования менее выражена, следовательно, преподаватели менее подвержены переживаниям, тревоге, неудовлетворённости собой и состоянию интеллектуально-эмоционального тупика, иными словами, педагоги в малой степени подвержены нервному напряжению, они справляются с повышенной ответственностью, хорошо ладят с коллегами по работе, поддерживают положительную атмосферу и создают комфортную рабочую обстановку.

Далее все результаты были сортированы по возрасту преподавателей, сформировано две выборки: молодые преподаватели (3 человека) и зрелые преподаватели (4 человека), и проведено сравнение показателей эмоционального выгорания сформированных групп.

Графический анализ результатов методики по фазам зрелых и молодых преподавателей представлен на рисунке 2.3.

Рис. 2.3. **Сравнение показателей по фазам зрелых и молодых преподавателей, работающих в НТГСПИ**

**Условные обозначения:**

I.ФН – I Фаза напряжения;

II.ФР – II Фаза резистенции;

III.ФИ – III Фаза истощения;

ЗП – Зрелые преподаватели;

МП – Молодые преподаватели.

Сравнив результаты, мы обнаружили, что у молодых выше показатель по фазе резистенции – 54. Это можно объяснить тем, что они чаще используют отстраненность, как попытку справиться с эмоциональными стрессорами на работе. В крайних проявлениях молодых педагогов почти ничего не волнует из профессиональной деятельности, практически ничто не вызывает эмоционального отклика – ни положительные обстоятельства, ни отрицательные. Отметим, что у зрелых выше показатель по той же фазе резистенции – 38. Но в сравнении с молодыми, показатель по фазе резистенции у зрелых педагогов ниже, это значит, что они, в силу опыта, реже используют отстранённость, чтобы справиться со стрессами по работе.

Самый низкий показатель у молодых педагогов имеет фаза напряжения – 19. Объяснить это можно тем, что молодые более работоспособны и менее раздражительны. Но, в тоже время, у зрелых самый низкий показатель имеет также фаза напряжения – 23,3. Это можно аргументировать тем, что у зрелых преподавателей больше опыта работы, и они знают как легче выходить из напряжённых ситуаций.

Значительное отличие получено по фазе резистенции, у молодых преподавателей – 54, у зрелых – 38, отличие составляет – 16. Такие результаты можно объяснить тем, что молодые педагоги менее опытны и поэтому они чаще используют отстранённость, чтобы справиться с эмоциональными стрессорами на работе, они осознанно или бессознательно стремятся к психологическому комфорту. В тоже время, зрелые педагоги имеют больший стаж работы и, следовательно, больше опыта, а значит, они меньше боятся стрессовых ситуаций и реже используют отстранённость. Наименьшее отличие получено по фазе истощения, у молодых педагогов – 21, у зрелых – 24,8, отличие составляет – 3,8. Это можно объяснить тем, что в силу трудности профессии и молодые, и зрелые примерно одинаково слоны к снижению эмоционального тонуса.

Далее результаты были сортированы по полу педагогов, сформировано две выборки: женщины (9) и мужчины (1) и проведено сравнение показателей эмоционального выгорания сформированных групп.

Графический анализ результатов методики по фазам среди женщин и мужчин представлен на рисунке 2.4.

Рис. 2.4. **Усреднённые показатели по фазам преподавателей-женщин и преподавателей-мужчин**

**Условные обозначения:**

I.ФН – I Фаза напряжения;

II.ФР – II Фаза резистенции;

III.ФИ – III Фаза истощения;

Ж – Женщины;

М – Мужчины.

Обнаружено, что у женщин показатели выше по всем фазам: фаза напряжения – 25, фаза резистенции – 43, фаза истощения – 26. А у мужчин все показатели ниже, чем у женщин: фаза напряжения – 5, фаза резистенции – 34, фаза истощения – 13. Это значит, что женщины в большей степени подвержены напряжению, истощению и сопротивлению, в отличие от мужчин. Такие результаты можно объяснить тем, что мужчины более стрессоустойчивые, и поэтому они менее подвержены эмоциональному выгоранию. В свою очередь, женщины более эмоциональны, поэтому они сильнее подвержены выгоранию.

Наибольшее отличие получено по фазе напряжения, у женщин – 25, у мужчин – 5, отличие составляет – 20. Это можно аргументировать тем, что мужчины менее эмоциональны, они лучше справляются с повышенной ответственностью и лучше организуют свою деятельность, а женщины менее стрессоустойчивые, следовательно, они чаще испытывают нервное напряжение. Наименьшее отличие получено по фазе резистенции, у женщин – 43, у мужчин – 34, отличие составляет – 9. Это можно объяснить тем, что и мужчины, и женщины более или менее успешно пытаются оградить себя от неприятных переживаний.

# 2.3. Рекомендации по преодолению эмоционального выгорания

Для предотвращения эмоционального выгорания мы предлагаем следующие рекомендации:

* прежде всего, питайтесь здоровой пищей, регулярно выполняйте физические упражнения и много отдыхайте, тогда у вас будет более высокая энергия и устойчивость к жизненным неприятностям и требованиям;
* делайте для себя ежедневный технологический перерыв, иначе говоря, установите время, когда вы полностью можете отвлечься от работы;
* выделяйте достаточно времени для сна;
* используйте методы профилактики стресса, иными словами, занимайтесь любимым делом, которое не имеет ничего общего с работой;
* проявите активную позицию, а не пассивную для решения проблем на вашем рабочем месте;
* старайтесь исключать стрессовые ситуации на работе;
* как правило, для смены обстановки можно попробовать себя на новой должности;
* обдуманно распределяйте свои нагрузки;
* в случае наступления конечной стадии эмоционального выгорания, необходимо, пересмотреть ваше отношение к вашей работе и личной жизни;
* важно подмечать свои достижения, радоваться достигнутым целям;
* при возникновении проблемы или конфликта, необходимо, решать их своевременно и обдуманно;
* взять за правило: чаще общаться с людьми, которые приятны;
* воспринимайте неудовлетворительные обстоятельства жизни как временные и пытайтесь изменить их к лучшему;
* отметим, если у вас сформировалось эмоциональное выгорание, необходимо, обратиться за помощью к специалисту.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мы рассмотрели основы формирования эмоционального выгорания педагогов. Анализ теоретического материала по данной теме позволяет нам сформулировать теоретическую позицию, согласно которой эмоциональное выгорание развивается в процессе профессиональной деятельности педагога.

Эмоциональное выгорание – это динамический процесс. Он возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда налицо все три фазы стресса: нервное напряжение, резистенция и истощение.

Следует отметить, что эмоциональное выгорание очень сильно влияет на человека, подрывая его здоровье и желание работать, и более опасно в начале своего развития, так как страдающий от выгорания преподаватель не осознает его симптомов.

Выяснили, что эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой личностную деформацию вследствие эмоциональных затруднений или напряженных отношений в системе «человек-человек», развивающуюся во времени. Далее охарактеризовали средний возраст педагогов и пришли к выводу, что на сегодняшний день российский педагог – это женщина, реже мужчина, в возрасте до 45 лет, с высшим образованием. Кроме того, мы изучили специфику педагогической деятельности, и можем сказать, что важнейшей особенностью педагогической деятельности является то, что она от начала и до конца осуществляется процессом взаимодействия людей.

Отметим, что преподаватель может длительное время работать и не столкнуться с такой проблемой, как эмоциональное выгорание. Ведь всё зависит от личности, от того как он воспитан, на сколько стрессоустойчивый, на сколько общительный, как умеет работать в коллективе, умеет ли выступать перед публикой и так далее, этот список можно долго продолжать долго, потому что профессия учителя очень сложная. Ведь не даром говорят: «Педагог – это не профессия, это – призвание».

Мы провели исследование, опросили преподавателей с разным стажем работы, после чего проанализировали результаты. Проанализировали результаты по фазам, по симптомам, по полу и возрасту. Установлено, что преподавателями исследуемой выборки в большей степени свойственна отстранённость, как попытка справиться с эмоциональными стрессорами на работе, в тоже время, преподаватели пытаются более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. Они осознанно или бессознательно стремятся к психологическому комфорту, хотят снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в их распоряжении средств. Также, обнаружено, что преподавателями исследуемой выборки в меньшей степени свойственны переживания, тревога, неудовлетворённость собой и состояние интеллектуально-эмоционального тупика, иными словами, педагоги в малой степени подвержены нервному напряжению, они справляются с повышенной ответственностью, хорошо ладят с коллегами по работе, поддерживают положительную атмосферу и создают комфортную рабочую обстановку. В итоге, нами установлено, что эмоциональное выгорание педагогов развивается в процессе длительной профессиональной деятельности, зависит от возраста преподавателей, их педагогического стажа и пола.

Составленные нами рекомендации направлены на улучшение психического и физического состояния, и на улучшение процесса работы.

Таким образом, цель работы достигнута, задачи решены, гипотеза подтверждена.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информационно-издательский дом «Филин», 1996. 472 с.
2. Вести образования [Электронный ресурс] // URL: <https://vogazeta.ru/articles/2019/4/11/teacher/> (дата обращения: 09.10.2020)
3. Газета Марийского университета, главный редактор Иванов В.А. [Электронный ресурс] // URL: <http://newspaper.marsu.ru> (дата обращения: 19.10.2020)
4. Гамезо М.В., Петрова Е.А., Орлова Л.М.. Возрастная и педагогическая психология: Учебное пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов. М.: Педагогическое общество России, 2003. 512 с.
5. Гоноболин Ф.Н. Книга об учителе. М.: Просвещение, 1965. 260 с.
6. Данильчук Д.И., Сериков В.В. Повышение профессиональной направленности преподавания специальных предметов в педагогическом вузе. М., 1987.
7. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
8. Карцева Т.Б. Личностные изменения в ситуациях жизненных перемен // Психологический журнал, 1988. № 5.
9. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1967. 183 с.
10. Лихачев Б.Т. Педагогика: Курс лекций. – М.: Юрайт, 2000. 523 с.
11. Львова Ю.Л. Творческая лаборатория учителя. Москва, 1980. c. 164.
12. Малкина-Пых И.Г. Техники гештальта и когнитивной терапии. Москва. 2004.
13. Мартынова Т.Н., Бусовикова О.П. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников. Сибирская психология сегодня. Кемерово, 2003. Вып. 2. 410 с.
14. Молокоедов А.В, Слободчиков И.М, Удовик С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. – ООО «Левъ», 2018.
15. Неги А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации с использованием когнитивного, телесно-ориентированного и экзистенциально-аналитического подходов. «Издательские решения», 2016.
16. Немов Р.С*.* Психологический словарь. Москва: Гуманитарное издание центр ВАДОС, 2007. 560 с.
17. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования. Журнал практической психологии и психоанализа. 2001. № 3. 92 с.
18. Портрет среднестатистического учителя в России [Электронный ресурс] // URL: <https://activityedu.ru/Blogs/analytics> (дата обращения: 15.10.2020)
19. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», Консультант Плюс 1992-2020, URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/30085.html/> (дата обращения: 07.10.2020)
20. РОСОБРНАДЗОР, TALIS, отчёт по результатам международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения, часть 1 – Непрерывное обучение учителей и директоров школ, Москва, 2019.
21. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) // под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 36 с.
22. Сластенин В.А. Формирование личности учителя советской школы. – Москва: Прометей, 1991. 158 с.
23. Соколова И.И. Социально-профессиональный портрет учителя // Universum: Вестник Герценовского университета, 2010. №2, с. 3-15.
24. Сухомлинский В.А. Избранные произведения. В 5-ти т. – Т.2. – Киев: Рад. школа. 535 с.
25. Форманюк Т.В. Синдром "эмоционального сгорания" учителя, Вопросы психологии. 1994. № 6, с. 54-67.
26. Харламов И.Ф. Педагогика. – Мн.: Университетское, 2001. 272 с.
27. Чутко Л.С, Козина Н.В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. 2-е издание. – Москва, «МЕДпресс-информ», 2014.
28. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста, Пер. с англ. СПб., 2005.
29. Щербаков А.И. Психологические основы формирования личности советского учителя в системе высшего педагогического образования. – Л.: Просвещение, 1967. 147 с.
30. Эриксон Э.Идентичность: юность и кризис: Перевод с англ. Москва: Прогресс, 1996. 344 с.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Текст диагностики уровня эмоционального выгорания Виктора Бойко.

**Ход обследования.** Методика состоит из опросного листа, состоящего из 84 утверждений. После заполнения опросного листа, результаты обрабатываются в соответствии с ключом.

Процедура оценивания по фазам:

0–36 баллов — стадия не сформировалась;

37–60 баллов — стадия в стадии формирования;

61–120 баллов — стадия сформировалась.

Процедура оценивания по симптомам:

0–9 баллов — симптом не сложился;

10–15 баллов — складывающийся симптом;

16–30 баллов — симптом сложился.

**Инструкция.** Внимательно прочитайте каждое утверждение. Они касаются Вашего отношения к работе и к партнерам по профессиональной деятельности: клиентам, коллегам и др. Оцените, насколько каждое утверждение соответствует Вашим мнениям и переживаниям. Отвечайте «да», если Ваше мнение совпадает с утверждением, и «нет», если не совпадает.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют 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, связанные 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 не приятен, 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) на «хороших» и «плохих» ;
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 автоматически, 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 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 трать 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 профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции ;
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Шкалы методики:

1. Фаза напряжения:
2. Переживание обстоятельств;
3. Неудовлетворённость собой;
4. "Загнанность в клетку";
5. Тревога и депрессия.
6. Фаза резистенции:
7. Неадекватное реагирование;
8. Эмоционально-нравственная дезориентация;
9. Расширение сферы экономии эмоций;
10. Редукция профессиональных обязанностей.
11. Фаза истощения:
12. Эмоциональный дефицит;
13. Эмоциональная отстранённость;
14. Личная отстранённость;
15. Психосоматические нарушения.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Таблица «Сырых данных»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Пол | Возраст | Стаж | I. ФН | II. ФР | III. ФИ |
| ПО | НС | ЗвК | ТиД | НР | ЭД | РСЭЭ | РПО | ЭД | ЭО | ЛО | ПН |
| 1 | ж | 56 | 33 | 2 | 7 | 0 | 8 | 7 | 7 | 5 | 2 | 7 | 2 | 0 | 6 |
| 2 | ж | 60 | 30 | 15 | 3 | 0 | 8 | 10 | 5 | 20 | 7 | 5 | 3 | 0 | 10 |
| 3 | ж | 39 | 17 | 5 | 0 | 5 | 7 | 22 | 10 | 0 | 15 | 3 | 5 | 0 | 3 |
| 4 | ж | 40 | 18 | 25 | 12 | 12 | 18 | 17 | 9 | 8 | 27 | 30 | 20 | 7 | 8 |
| 5 | ж | 59 | 37 | 17 | 18 | 7 | 0 | 14 | 18 | 5 | 18 | 13 | 8 | 0 | 13 |
| 6 | ж | 54 | 32 | 5 | 0 | 0 | 0 | 10 | 5 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 |
| 7 | ж | 39 | 17 | 14 | 8 | 0 | 3 | 25 | 0 | 8 | 7 | 10 | 0 | 0 | 3 |
| 8 | ж | 56 | 32 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 7 | 17 | 10 | 5 | 5 | 5 | 8 |
| 9 | ж | 34 | 12 | 0 | 15 | 0 | 0 | 12 | 23 | 17 | 22 | 16 | 17 | 3 | 2 |
| 10 | м | 49 | 27 | 0 | 5 | 0 | 0 | 10 | 20 | 0 | 4 | 3 | 10 | 0 | 0 |
|   |   |   |   | I. ФН | II. ФР | III. ФИ |
|   |   |   |   | 17 | 21 | 15 |
|   |   |   |   | 26 | 42 | 18 |
|   |   |   |   | 17 | 47 | 11 |
|   |   |   |   | 67 | 61 | 65 |
|   |   |   |   | 42 | 55 | 34 |
|   |   |   |   | 5 | 15 | 8 |
|   |   |   |   | 25 | 40 | 13 |
|   |   |   |   | 8 | 34 | 32 |
|   |   |   |   | 15 | 74 | 38 |
|   |   |   |   | 5 | 34 | 13 |

**Условные обозначения:**

I.ФН – I Фаза напряжения;

II.ФР – II Фаза резистенции;

III.ФИ – III Фаза истощения.

ПО – переживание обстоятельств;

НС – неудовлетворённость собой;

ЗвК – "загнанность в клетку";

ТиД – тревога и депрессия;

НР – неадекватное реагирование;

ЭнД – эмоционально-нравственная дезориентация;

РСЭЭ – расширение сферы экономии эмоций;

РПО – редукция профессиональных обязанностей;

ЭД – эмоциональный дефицит;

ЭО – эмоциональная отстранённость;

ЛО – личная отстранённость;

ПН – психосоматические нарушения.