

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Кафедра социальной психологии образования и развития

**ОСОБЕННОСТИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У
ПЕДАГОГОВ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента(ки) 4 курса 441 группы
направления 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
профиля Психология образования
факультета психолого-педагогического и специального образования
РЕШЕТНИКОВОЙ АЛЕНА СЕРГЕЕВНА

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Ю.А. Акаимова

Зав. кафедрой
доктор психол.наук, профессор

Р.М.Шамионов

Саратов
2016

Введение

В современном обществе меняется отношение людей к работе. Люди теряют уверенность в стабильности своего социального и материального положения, в гарантированности рабочего места. Обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу. Параллельно идут процессы узкой специализации в профессии и, одновременно, глобализации со смежными отраслями. Быстро меняются запросы рынка труда. Падает рейтинг ряда социально значимых профессий – медицинских работников, учителей, учёных.

В наше время вопросу образования отводится очень большой интерес. Люди заинтересованы в получении высшего образования, а иногда даже нескольких. Но все это невозможно без начальной ступени, а именно школы. В школе детей учат не только наукам, но и человеческим качествам. Знания, которые ребёнок получает, в школе зависят не только от учителя, а также от родителей. На сегодняшний день к профессии учитель выдвигаются очень большие требования. Учитель должен быть грамотным и образованным и не только в своем предмете, а также соответствовать, придерживаться и обучать детей принципам морали и нравственности, вызывать уважение у учеников, родителей и коллег, быть примером для подражания.

Синдром эмоционального выгорания - представляет собой состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе. Развитие данного синдрома характерно в первую очередь для профессий, где доминирует оказание помощи людям (медицинские работники, учителя, психологи, социальные работники, работники правоохранительных органов,).

Термин «эмоциональное выгорание» впервые введен в оборот американским психологом Фреденбергом в 1974 году. Им обозначается психическое состояние людей, интенсивно и тесно общающихся с другими.

Работник лишь сохраняет видимость выполнения своих профессиональных обязанностей, а на деле думает о чем угодно, полностью

утрачивая живой интерес к делу. Появляются различные психосоматические нарушения (гипертония, гастрит и т.п.), начинают проявляться состояния депрессивного типа. Преодолеть выгорание достаточно трудно, и люди «убегают» от себя, меняя образ жизни, город, род занятий, но внутреннее состояние усталости остаётся без подробной рефлексии внутреннего состояния

Основная **цель** данной работы понять сущность и особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов

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

1. Определить понятие и причины синдрома эмоционального выгорания
2. Выявить основные аспекты возникновения и протекания синдрома эмоционального выгорания
3. Изучить влияние эмоционального выгорания на профессиональную деятельность педагогов.
4. Применить специальную методику для выявления синдрома эмоционального выгорания
5. Разработать и реализовать программу-тренинг для профилактики возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов

Объект- психоэмоциональные состояния у педагогов

Предмет- особенности эмоционального выгорания у педагогов.

Гипотеза: на формирование эмоционального выгорания оказывает влияние, как личностные особенности педагогов, так и межличностное взаимодействие педагогов, организационные моменты их деятельности. А также место работы педагога, количество учащихся, проведение досуга и развитие педагога как личности.

Экспериментальная база- в исследовании принимали участие учителя МОУ СОШ №2 г. Ершов. Количество обучающихся детей- 800 человек. Педагогического состава- 70 человек.

Методы исследования:

- Методика исследования эмоционального состояния (по В.В.Бойко)
- Метод диагностики межличностных отношений (адаптированный вариант интерперсональной диагностики Т.Лири)

Одной из центральных проблем психологической отрасли в последние годы стала распространённость нарушений психической адаптации. Это связано с издержками развития человеческого общества в целом (рост требований к психологическим ресурсам человека) и, прежде всего, с социально-экономической и политической нестабильностью в масштабах страны. В свою очередь это привело к массовым специфическим социально-психологическим явлениям, к их числу принадлежит и «эмоциональное выгорание», которое стало предметом изучения не только медицинской психологии, но и психологии развития, акмеологии.

Выгорание - это не научный конструкт, а общее название последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса, хотя, в настоящее время он удостоен диагностического статуса (Международная классификация болезней -10:Z73 - проблемы, связанные с трудностями управления своей жизнью).

Основным в данной работе является понятие “эмоциональное выгорание”, потому логичнее всего начать ее с определения эмоций и их значения в жизни человека. Термин “эмоциональное выгорание” введен американским психиатром Х.Д. Фрейденбергером в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Синдром эмоционального выгорания - это процесс постепенной утраты эмоциональной, и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

По данным социально-демографических исследований труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда: по степени напряженности нагрузка учителя в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций, т.е. тех, кто непосредственно работает с людьми.

СЭВ, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения учителя. Данная профессиональная деформация мешает полноценному управлению учебным процессом, оказанию необходимой психологической помощи, становлению профессионального коллектива.

Один из факторов, влияющих на эмоциональное выгорание у педагогов и педагогов-психологов - это оценка, которую педагог выносит сам себе, характеризуя эффективность своего труда. Педагогические профессии относятся к помогающим профессиям, и в эти профессии приходят люди, для которых смысл жизни связан с помощью другим, с преобразованием культурной и нравственной среды вокруг себя. В случае не возможности реализовать полностью эти цели, они могут переживать субъективное ощущение профессиональной неэффективности, отрицательные эмоции вины, стыда, огорчения, подавленности, угнетенности, раздражения по отношению к самому себе и другие негативные эмоции, что влечет эмоциональное и профессиональное выгорание.

Поэтому для профилактики профессионального выгорания чрезвычайно важно 1) изучать психологические причины, по которым у педагогов самооценка и оценка результатов труда может не соответствовать реальности, 2) формировать адекватные критерии профессионализма и профессиональной успешности, 3) исследовать и предлагать методы оценки

и самооценки, которые педагог мог бы использовать самостоятельно, анализируя свою деятельность.

Все эти три направления работы помогут педагогу быть более реалистичным в оценке своей профессиональной эффективности. Более того, они являются необходимыми компонентами таких методов работы, направленных на повышение уровня профессиональной компетентности, как работа с профессиональным супервизором, работа в группе равных, а также собственный самоанализ.

Анализ специальной литературы по темам эмоционального выгорания у педагогов позволило нам сформулировать гипотезу, согласно которой, на формирование эмоционального выгорания оказывает влияние множество различных факторов, в число которых входит как внутриличностные установки педагогов так и влияние внешней среды, в лице коллег, организационных моментов рабочего процесса и взаимодействия с учениками.

Эмоциональное «выгорание» - это процесс достаточно динамичный, и возникает поэтапно, а не сразу наваливается на педагога. Все этапы напрямую связаны со множеством факторов, а на фоне стресса, эмоциональное выгорание в разы быстрее достигает своего пика. Выделяют следующие этапы развития стресса: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что СЭВ характеризуется совокупностью различных симптомов, говорящих о нарушении в психической, соматической и социальной сферах жизни педагога. Наличие и степень проявления тех или иных симптомов и характеризует степень эмоционального выгорания у педагога.

Изучая теоретическую базу, состоящую из научных трудов об эмоциональном выгорании в педагогическом коллективе, мы пришли к выводу о том, что степень развития эмоционального выгорания связана не

только с личностными и индивидуальными особенностями человека, но и с его профессиональной деятельностью.

Щуркова Н.Е. выделила некоторые личностные черты, способствующие успешной работе

1. **интерес к жизни.** Данный аспект жизни имеет достаточно большое влияние на педагога как личности, и на подсознательном уровне определяет стиль жизни и работы педагога.
2. **интерес к человеку как к таковому.** Под ним подразумевается общее отношение человека к феномену жизни на Земле, к человечеству в целом, и к каждому человеку в отдельности.
3. **интерес к культуре.** В понятие культуры входит все, что возделывается человеком, все, что стало преобразованием природы. Как личностная характеристика имеет под собой основу завязанную на воспитании из детства, и определяет характер и поведение человека.

Выявленные качества у педагогов имеют профессионально-личностную ориентацию, и определяют всю жизнь человека полностью. Личностные качества педагога полностью отражаются в его профессиональной деятельности.

Профессия учителя относится к разряду профессий с высокой стрессогенностью требующих от него высокого уровня концентрации самообладания и саморегуляции. . учитель должен обладать высокой стрессоустойчивостью, лояльностью и толерантностью. Стресс у учителей имеет различные степени проявления и выраженности. В первую очередь выделяются фрустрированность, тревожность, изможденность, депрессия, эмоциональная ригидность и эмоциональное опустошение.

Маркова А.К., говорит о том, что для работы учителя характерны: информационный стресс, возникающий в ситуациях информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за их последствия; и эмоциональный стресс, когда под влиянием опасности,

обид возникают эмоциональные сдвиги, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения.

Эмоциональное «выгорание» инициируется комплексом факторов, включающих индивидуально-психологические особенности педагога и специфические особенности профессиональной деятельности эмоционального характера. Решение данных проблем особенно важно, прежде всего, для разработки мер по предупреждению «выгорания».

Надо отметить, что эмоциональное «выгорание» - процесс довольно коварный, поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознает его симптомы. Он не может увидеть себя со стороны и понять что происходит. Поэтому он нуждается в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении.

Главной целью дипломного исследования является всестороннее изучение явления эмоционального выгорания у учителей, а так же выделение определённых закономерностей, и анализ причин возникновения синдрома эмоционального выгорания.

Для достижения поставленной цели были выделены следующие методы исследования:

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания» В.В.Бойко
2. Метод диагностики межличностных отношений

Каждый из выбранных методов способствует достижению каждой из поставленных задач.

В дипломном исследовании был поставлен ряд задач и исследовательских вопросов. Для выявления уровня развития СЭВ среди педагогов МОУ СОШ №3 г.Ершов были выбраны две специальные методики-диагностика межличностных отношений Т.Лири и диагностика эмоционального состояния В.В.Бойко. В соответствии с проведённым исследованием было выявлено, что в педагогическом коллективе выбранной школы достаточно высокий процент учителей с развивающимся и развитым Синдромом эмоционального выгорания. Совместно с проводимыми

диагностика велось включённое наблюдение. Данный метод был выбран для всестороннего и наиболее глубоко анализа поведения педагогов в коллективе, что даёт нам наиболее полное представление о внешних факторах непосредственно влияющих на педагога и способствующих развитию СЭВ.

На основе полученных в ходе исследования, данных, была разработана специальная профилактическая программа-тренинг для снижения уровня СЭВ в педагогическом коллективе, направленная на каждого учителя в частности и на весь коллектив, в целом.

Для профилактики развития и возникновения синдрома эмоционального выгорания у учителей, была разработана и реализована специальная программа тренинг, направленная на улучшение взаимопонимания в педагогическом коллективе, для наиболее полного осознания собственного места в рабочем процессе и понимая собственной значимости в реализации учебной программы. Данные критерии были выделены в соответствии с существующим запросом в педагогическом коллективе МОУ СОШ № 2 в г. Ершов.

Вторичное проведение диагностики эмоционального состояния по В.В.Бойко показал, что проводимый тренинг благоприятно повлиял на обще-эмоциональное состояние педагогов по школе. Наметили серьёзные изменения в сложившихся установках у учителей, и многие негативные стороны рабочего процесса оказались достаточно легко разрешимыми и ушли на задний план, что позволило повысить уровень эмоциональной удовлетворенности во всём педагогическом коллективе. Конечно, реализованная программа не разрешила все имеющиеся конфликты в педагогическом коллективе, а так же конфликты на внутриличностном уровне.

Вторичное проведение диагностики межличностных отношений по Т.Лири показывает нам, достаточно интересные результаты. Одной из целей тренинга было сплочение коллектива, а так же гармонизация межличностных

отношений внутри педагогического коллектива. Первичное исследование показало нам, что большинство педагогов держится в стороне от коллег, достаточно эгоистичны и агрессивны, а так же стремятся к индивидуальной работе, соответственно, стремятся к реализации собственного потенциала для собственной выгоды. Проведение тренинга не только сплотило коллектив, но и скорректировала общие показатели по школе, и вывел педагогический коллектив на новый уровень сотрудничества. По окончании тренинга педагогический коллектив стал наиболее лояльным к молодым педагогам, снизился уровень эгоистичности и агрессивность, повысился уровень подчиняемости, и зависимости, что говорит нам о том, что педагогический коллектив стал больше прислушиваться к общему мнению, выработалось общее направление деятельности, а так же, сформировалась особая стратегия, благодаря которой, педагоги намерены повысить уровень сплоченности не только собственных классов, но и сплотить классы параллельные. Осознание необходимости совместной деятельности для достижения общего блага- главный критерий успеха реализованной программы. Стоит отметить. Что скорректированная модель взаимодействия в школе теперь соответствует ответственно-великодушный и сотрудничающий-конвенциональный.

Безусловно, можно говорить о разрешении большинства существующих проблем и табуированных тем, что тормозили учебный процесс и весьма негативно отражались на учениках.

По итогам тренинга были достигнуты следующие результаты и показатели:

1. Осознание педагогами себя и своего места в педагогическом коллективе
2. Осознание педагогами необходимости сотрудничества внутри коллектива
3. Принятие иного мнения, отличного от собственного

4. Принятие методов работы молодых преподавателей, и помощь в лучшей адаптации
5. Разработка общей стратегии развития школы
6. Выбор вектора развития школы в новом учебном году
7. Знакомство с коллегами как с новыми людьми, осознание своей схожести и своих различий. Осознание пользы и вреда конкуренции и необходимости мониторинга собственной работы
8. Достижение позитивных изменений в атмосфере педагогического коллектива
9. Выбор вектора развития и улучшения отношений в педагогическом коллективе
10. Полное осознание и декларация необходимости создания атмосферы благополучия и доброжелательности в рамках всей школы.