

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРГЫШЕВСКОГО»**

Кафедра консультативной психологии

**ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ У
ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 2 курса 264 группы
направления 37.04.01 «Психология»
факультета психологии
Гиткис Олега Дмитриевича

Научный руководитель

профессор, д.псих.н

Т.В. Белых

подпись, дата

Зав. кафедрой:

профессор, д.псих.н

Т.В. Белых

подпись, дата

Саратов 2018

Актуальность исследования. Актуальность темы исследования определяется тем, что за последние десятилетия интерес к феномену профессионального выгорания заметно вырос не только в западной, но также в российской психологической науке и психологии ближнего зарубежья. Несмотря на большое количество исследований данного феномена, многие вопросы по-прежнему ждут своего прояснения. Поиск продуктивных подходов и методов восстановления «выгоревших» работников представляется чрезвычайно важным для сохранения кадрового потенциала любой организации.

Конструирование собственной профессиональной идентичности всегда являлось одной из основных проблем, встающих перед человеком. Важной сферой социальной жизни, где человек может обозначить и реализовать себя, является профессиональная среда. В условиях глобализации профессиональную идентичность можно рассматривать как главный детерминант профессионального развития личности и основную характеристику субъекта труда [2]. Благодаря профессиональной деятельности и личностным качествам субъект конструирует свое профессиональное взаимодействие с окружающим миром и обретает самоуважение. Под профессиональной идентичностью понимается сочетание качества содержания профессии, обеспечивающее работнику достижение желаемого уровня профессионального роста и профессионализма, а также применения полученных навыков и умений в измененных условиях деятельности.

Профессиональная идентичность выполняет две функции: стабилизирующую (когда обеспечивается профессиональная концентрация и стойкое профессионально - умственное положение, включающее в себя такие качества, как сопротивляемость к изменениям и способность к ликвидации неадекватных профессиональных стереотипов и т.д.) и преобразующую (направленную на развитие и изменение профессиональной позиции личности). Заметим, что вторая функция зависит от таких параметров, как степень изменения важных профессиональных качеств и идентификации себя

с профессией, профессиональным дистанцированием (для адаптации к изменившимся условиям профессионального пространства).

Соединение этих двух функций дает возможность личности развиваться в профессиональном отношении. Следовательно, профессиональная идентичность выступает в качестве важного элемента структуры личности, ведущего фактора ее карьеры, предоставляя возможность профессионально успешно адаптироваться [7].

Значимость проблемы, теоретическая и практическая актуальность обусловили данный выбор в качестве темы исследования.

Объект исследования – особенности самосознания и профессиональных деструкций педагогов.

Предмет исследования – взаимосвязи профессиональной идентичности и эмоционального выгорания у педагогов.

Цель исследования – теоретически обосновать и эмпирически описать особенности и взаимосвязи профессиональной идентичности и эмоционального выгорания с учетом их социально-демографических и должностных характеристик.

Гипотеза 1: между статусами профессиональной идентичности и эмоциональным выгоранием есть связь. Предположительно положительные связи со всеми симптомами будут иметь неопределенная, мораторий и навязанная идентичности.

Гипотеза 2: Имеются особенности проявления эмоционального выгорания и статусов идентичности у руководящего состава школы и педагогов. Предположительно, руководители имеют сформированную идентичность и испытывают эмоциональное выгорание в меньшей степени.

Гипотеза 3: стаж работы может быть дифференцирующим показателем в проявлении эмоционального выгорания.

Цель исследования – теоретически обосновать и эмпирически описать особенности и взаимосвязи профессиональной идентичности и эмоцио-

нального выгорания с учетом их социально-демографических и должностных характеристик.

Методические и эмпирические задачи:

- на основании сформулированной проблемы исследования;
- организовать его эмпирическую часть;
- обеспечить сбор и анализ данных;
- описать эмоциональное выгорание и профессиональную идентичность;
- выделить связи между этими феноменами;
- проанализировать и описать особенности профессиональной идентичности и эмоционального выгорания в связи с социально-демографическими характеристиками сотрудников;
- описать особенности переживания эмоционального выгорания и статусов идентичности на основании должностного статуса работника;
- описать возможные направления психологической и организационной работы с разными категориями сотрудников с целью предотвращения или снижения негативных эффектов эмоционального выгорания.

Теоретико-методологическую основу исследования составили личностно ориентированный подход к вопросам профессиональной идентичности (Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.).

Методы исследования: теоретические методы, содержащие исследование и анализ психологической литературы по вопросу исследования; эмпирические методы (наблюдение, тестирование, беседа).

Научная новизна и практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных данных в образовательном процессе при подготовке психологов; использования при проведении коррекционных мероприятий для отдельных личностей, переживающих эмоциональное выгорание; проведения профилактической работы в организациях данного типа с целью оптимизации работы

сотрудников.

Теоретическая значимость исследования заключается в получении новых данных о соотношении ключевых понятий и их связи с социально - демографическими характеристиками личности.

Методы исследования. В работе использовался комплекс теоретических, психодиагностических и интерпретационных методов современной психологической науки, в том числе методы теоретического анализа и синтеза, тестирования, интерпретации результатов исследований.

Структура исследования отражает логику исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

Решение задач исследования осуществлялось с помощью комплекса теоретических и эмпирических методов и подтверждено результатами проведенного исследования.

Содержание исследования

Во введении обосновывается актуальность исследования, ставятся цели и задачи, определяются предмет, объект исследования, научная новизна и практическая ценность.

В первой главе на основании исследования теоретических аспектов исследования профессиональной идентичности и эмоционального выгорания в психологии выявлено, что профессиональная идентичность предстает как естественный положительный результат профессионального самоопределения, при позитивном полюсе проявления она является показателем самореализации и психологического благополучия. Ключевую роль играет образ профессии, складывающийся на начальном этапе формирования профессиональной идентичности. Многие исследователи считают, что важно, от того, как он складывается у работника. Профессиональное самоопределение состоит из определенных периодов, проживая которые индивид находит и осознает свое место в пространстве выбранной профессии.

Профессиональная деформация формируется под воздействием множества факторов, включая строгую дисциплину, монотонную, бессмысленную деятельность и невозможность творческого самовыражения. Так или иначе, любая профессия может оказать деформационное влияние на личность, что, однако, не означает, что каждому из нас суждено познакомиться с этим явлением. Эмоциональное выгорание - ещё один частный (и, к сожалению, частый) случай профессиональной деформации.

Признаки профессионального выгорания педагогов: происходит снижение результативности труда, т.е. результаты труда не радуют руководство; персонал постоянно всем недоволен, негативно отзывается о руководстве; программы мотивации становятся малоэффективными, а иногда и бесполезными; корпоративные мероприятия не работают, не происходит усиление лояльности к компании; учащаются случаи нарушения трудовой дисциплины, возникают конфликты, как с руководством так и между сотрудниками. Причиной эмоционального выгорания у педагогов является постоянное общение с большим количеством детей.

В процессе исследования было замечено, что большинство людей склонны применять различные стратегии, переходя от когнитивных стратегий к эмоционально-сфокусированным, и наоборот. Таким образом для того чтобы справляться со стрессовыми ситуациями в профессиональной деятельности используют не только собственные ресурсы, но и стратегии и модели преодолевающего поведения или копинг - стратегии.

Вторая глава магистерской диссертации посвящена анализу профессиональной идентичности и эмоционального выгорания педагогов. В ходе эмпирического исследования нами были проверены три гипотезы.

В отношении гипотезы 1: между статусами профессиональной идентичности и эмоциональным выгоранием есть связь. Предположительно положительные связи со всеми симптомами будут иметь неопределенная, мораторий и навязанная идентичности, можно сделать следующие выводы:

- по средним и высоким значениям в группе статусы идентичности проявляются следующим образом: несформированная - 10% навязанная идентичность - 12,5%, мораторий - 25%, и сформированная - 45%;

- «мораторий», т.е. переживание кризиса представлений о себе и своих перспективах как профессионала в этой деятельности, не связан ни с одним из проявлений эмоционального выгорания. Возможно, эти люди отчетливо осознали необходимость выбора другого профессионального пути и в поисках альтернатив они не фокусируются на переживаниях в реальной работе, они не являются для них проблемными, негативными переживаниями;

- «неопределенная», «навязанная» идентичности оказались связанными лишь с двумя симптомами - эмоциональным истощением и деперсонализацией. Этот факт вполне теоретически объясним. В той и другой группе люди с ложными мотивами прихода в профессию и работу. Данная работа, скорее всего не дает возможности реализовать этих ложных и внешних мотивов и при отсутствии возможности заместить их чем-то другим, мы наблюдаем выгорание.

Зеркальным отражением вышеуказанных данных является факт того, что «эмоциональное истощение», «деперсонализацию» не испытывают специалисты со сформированным статусом профессиональной идентичности. Те женщины, которые сделали осознанный выбор, прошли через кризис, сформировали представление о себе, профессиональных ценностях и жизненных убеждениях самостоятельно, у них есть представление о том, чего они хотят. Эта работа позволяет реализовать им свои намерения, они видят в ней ресурсы достижения своих целей и в меньшей степени испытывают эмоциональное выгорание.

Эмоциональное выгорание ярче всего проявляется через редукцию профессиональных достижений. Редукция профессиональных достижений (РП) в нашей выборке больше всего выражена относительно других симптомов и относительно максимальных показателей по методике и, при

этом, не связана ни с одним из статусов профессиональной идентичности. Т.е. негативное профессиональное самовосприятие, ощущение собственной некомпетентности и недостатка мастерства в данном случае не связано с оценкой карьерного развития в целом. Она может быть определена условиями работы, организационными проблемами, повседневными трудностями, т.е. ситуативно. Например, можно предположить, что наибольшие трудности может вызывать несоответствие уровня подготовки и задач, которые ставятся перед специалистами (возможно, именно неподготовленность в сфере работы или невозможность контролировать задачи и средства их достижения). Эти трудности в большей степени могут заставить человека усомниться в его компетентности.

Гипотеза 1 проверена и верна лишь отчасти.

Гипотеза 2 не подтвердилась. Т.е. в нашей выборке между руководителями и педагогами нет различий в интенсивности переживания эмоционального выгорания и выраженности статуса идентичности.

Гипотеза 3 проверена и является вероятностной в части определённых симптомов. Чем больше стаж работы, тем выше уровень эмоционального истощения. Это означает, что больший стаж работы в организации повышает вероятность эмоционального истощения, ощущения телесного и психологического неблагополучия. В целом, можно подытожить: два выбранных нами для анализа конструкта, связаны лишь отчасти. Мы еще раз проиллюстрировали ситуацию, что на разных этапах функционирования профессионала, они могут быть и предпосылками и следствиями, определяются совокупностью факторов и для каждой позиции в организации требуется анализ системы компонентов.

На сегодняшний день профессиональная деятельность вследствие значительного возрастания качественно-количественных преобразований в социально - экономической жизни общества становится одной из важнейших областей реализации личностного потенциала. При этом успешное вхождение в профессию становится возможным только при

условии обладания развитой профессиональной идентичностью, то есть, осознанием собственной тождественности с профессиональным «Я-образом», самоэффективности.

Профессиональная идентичность является актуальным в научном и практическом плане предметом современных психологических и педагогических исследований. В рамках отечественных подходов профессиональная идентичность рассматривается, как свойство личности, выражающееся во взаимосвязи когнитивных, мотивационных и ценностных характеристик, обеспечивающих человеку осознание себя, как носителя определенной профессии, способствующих реализации личностного потенциала в профессиональной деятельности (Н.Л. Иванова) и как критерий профессионального развития, связанный с профессиональным самоопределением

В основе синдрома профессионального выгорания лежат, с одной стороны, изначально неверные (или их утрата) представления индивида о себе, своих возможностях в процессе профессиональной деятельности, с другой - неверные (идеалистические) ожидания личности относительно процесса и результатов труда, и их оценки со стороны социального окружения, сопровождающиеся фрустрационными переживаниями, наложенными на низкую устойчивость к стрессовым воздействиям и способность к преодолению трудностей.

Механизм синдрома профессионального выгорания заключается в том, что это психологическое состояние возникает в ситуации высокого эмоционального напряжения, на фоне хронического стресса (фрустрации ожиданий), приводящего к нарушению аутоидентификации личности, слиянию со средовыми воздействиями на основе эмоциональной вовлеченности, что в свою очередь активизирует психологические защиты личности, действующие на неосознаваемом уровне. Профессиональное выгорание представляет собой специфическое явление, проявляющееся в нарушении адаптации индивида к условиям и содержанию профессиональной деятельности, а в наиболее крайних формах, к социуму в целом. Профессиональное выгорание возникает у

профессионала при постоянном влиянии неблагоприятных условий организационной среды и наличии определенных субъективно-личностных предпосылок.