

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина»
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Психолого-педагогический факультет
Кафедра педагогики и психологии

Проявление синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера

Выпускная квалификационная работа

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль подготовки Психология образования

Допустить к защите:
Зав. кафедрой педагогики и психологии
«__» _____ 2018г.
Манузина Е.Б.

Выполнил студент:
П-ЗПО131 группы
Прохорова Елена Александровна

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Маликова Елена Владимировна

Оценка _____
«__» _____ 2018г.

Председатель ГЭК:
Скоркина Татьяна Васильевна

АННОТАЦИЯ**на выпускную квалификационную работу бакалавра**

Студентка: *Прохорова Елена Александровна*

Группа: *П-ЗПО131*

Направление подготовки: *Психолого-педагогическое образование*

Профиль: *Психология образования*

Тема: *Проявление синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера*

ABSTRACT**for final qualifying work of the bachelor**

The purpose of the study was to study the features of the manifestation of the syndrome of professional burnout in teachers with different types of character. Research problem:

1. Identify the type of character of teachers.
2. To determine the specifics of the manifestation of the syndrome of professional burnout in teachers with different types of character.
3. Make recommendations for the prevention of professional burnout of teachers.

The practical significance of the work lies in the possibility of using the results of empirical research in the activities of the psychological service of the educational institution (in the organization of preventive measures, carrying out of harmonizing measures and consulting practices aimed at reducing the symptoms of professional burnout among teachers).

The structure of the work: the Work consists of an introduction, three chapters (two theoretical – «Psychological aspects of consideration of the problem of professional burnout in the process of professional teachers», «Character as an individual psychological feature of personality» and practical «Empirical study of the features of the manifestation of the syndrome of professional burnout in teachers with different types of character»), conclusions, references, applications, contains illustrative material (tables, figures, diagrams and histograms).

Исполнитель ВКР

Прохорова Елена Александровна

Руководитель ВКР

Маликова Елена Владимировна

Содержание

Введение	4
Глава 1. Психологические аспекты рассмотрения проблемы профессионального выгорания в процессе профессиональной деятельности педагогов	8
1.1. Характеристика понятия «профессиональное выгорание».....	8
1.2. Симптомы и факторы профессионального выгорания.....	13
1.3. Особенности профессионального выгорания педагогов.....	17
Вывод по 1 главе	21
Глава 2. Характер как индивидуально-психологическая особенность личности	23
2.1. Понятие характера в психологии.....	23
2.2. Характеристика типологий характера.....	28
Вывод по 2 главе	33
Глава 3. Эмпирическое исследование особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера	35
3.1. Организация и методы исследования.....	35
3.2. Описание результатов исследования особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.....	36
3.3. Рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов.....	42
Вывод по 3 главе	49
Заключение	51
Список литературы	54
Приложение	59

Введение

Профессиональное выгорание представляет защитный механизм психики человека, который при длительном психоэмоциональном напряжении оказывает действие на физическое и психологическое, самочувствие, а также на отношение работника к своей работе.

Синдром профессионального выгорания - ответная реакция на длительные рабочие стрессы межличностного общения.

Синдром выгорания принадлежит к явлению изменений качеств личности. Выгорание развивается, обычно у людей кто имеет отношение к общению, или вынужден из-за профессий долго и часто общаться с другими людьми.

Очень часто у педагогов профессиональное выгорание возникает с накоплением отрицательных эмоций и отсутствии возможности разрядки. Педагоги, отрицают саму возможность психологических проблем, связанных с профессией.

Таким образом, профессиональное выгорание у педагогов проявляется быстрой утомляемостью, нет желания работать, страх быть неуверенным в собственных силах, недопустимость малейшей ошибки, несовершенства в своей работе. Стремление делать работу постоянно безукоризненно приводит к снижению чувства собственного достоинства.

Профессиональному выгоранию очень часто способствует отсутствие сплоченности в коллективе педагогов, неспособность оказывать поддержку в трудную минуту. Недостаточное время для проведения урока при большом объеме материала.

Неэффективный стиль работы руководителя, образовательного учреждения при работе с педагогами, отсутствие поддержки и понимания. Очень часто риску синдрома профессионального выгорания подвержены педагоги, которые привыкли считать, что руководство и коллеги их недостаточно ценят как профессионалов, работающих достаточно длительное время в сфере образования.

Профессиональное выгорание - это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выбранный личностью механизм психической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующее воздействие (О.И. Бабич, 2014).

В научной литературе существует много примеров, что работа с людьми требует особой ответственности и эмоциональной нагрузки на психику человека и очень часто способствует развитию профессионального стресса.

Однако подверженность синдрому профессионального выгорания у педагогов различна и одним из факторов, определяющих это различие, на наш взгляд, является тип характера.

Таким образом, проблема профессионального выгорания педагогических работников является актуальной в наши дни.

Цель исследования заключалась в изучении особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.

Объект исследования - синдром профессионального выгорания педагогов.

Предмет исследования - специфика проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.

Гипотеза исследования строилась на предположении о том, что профессиональное выгорание педагогов с различным типом характера имеет специфические особенности в проявлении, которые определяются степенью выраженности уровней и отдельных симптомов данного синдрома.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к исследованию проблемы профессионального выгорания.
2. Выявить тип характера у педагогов.
3. Определить специфику проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.

4. Составить рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов.

В качестве **методов исследования** использовались: теоретические - анализ психолого-педагогической литературы, эмпирические - тестирование (методика определения типа характера (по К. Юнгу), методика диагностики профессионального выгорания (В.В. Бойко)), статистические - методы количественного и качественного анализа (описание и сравнение данных).

Экспериментальная база исследования. Исследование проводилось на базе МБОУ «Гимназия №11» г. Бийска. В исследовании приняли участие 24 педагога.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов эмпирического исследования в деятельности психологической службы образовательного учреждения (при организации профилактических мер, проведении гармонизирующих мероприятий и консультативной практики, направленных на снижение симптомов профессионального выгорания у педагогов).

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были представлены и обсуждались:

- на заседании секции «Сопровождение участников современного образовательного пространства: теория и практика» в рамках 16-й Всероссийской научно-практической конференции «Развитие личности в образовательном пространстве» (Бийск, 18 мая 2018г.);
- в публикации: *Прохорова Е.А.* Проявление синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера [Электронный ресурс] / Е.А. Прохорова / Наука и образование: проблемы и перспективы: материалы XX Международной с международным участием научно-практической конференции молодых ученых, студентов и учащихся (Бийск, 27 апреля 2018 г.). - Бийск: АГПУ им. В.М. Шукшина, 2018. - 641с. - С. 432-435.

Структура работы: Работа состоит из введения, трех глав (двух теоретических – *«Психологические аспекты рассмотрения проблемы профессионального выгорания в процессе профессиональной деятельности педагогов»*, *«Характер как индивидуально-психологическая особенность личности»* и практической – *«Эмпирическое исследование особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера»*), заключения, списка литературы, приложения, содержит иллюстрационный материал (таблицы, рисунки-диаграммы и гистограммы).

Глава 1. Психологические аспекты рассмотрения проблемы профессионального выгорания в процессе профессиональной деятельности педагогов

1.1. Характеристика понятия «профессиональное выгорание»

Научный интерес синдрома профессионального выгорания обусловлен нарастанием проблем, оказывающих негативное влияние на самочувствие и эффективность труда работников, и их отношение к окружающим людям.

Синдром профессионального выгорания (СПВ) - это долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов. В современном обществе к профессии педагога предъявляются жесткие требования, педагог должен обладать профессиональными знаниями, навыками и умением грамотно применить полученные знания на практике. Педагоги по роду деятельности должны много общаться. Длительное общение вызывает негативное влияние на здоровье педагога в виде стрессовых ситуаций. Педагог под действием профессионального выгорания выполняет свою работу формально, безразлично, монотонно без творческого подхода. Очень часто у педагогов наблюдается пессимистический настрой и безразличие к результатам своей работы. Общение становится бездушным автоматическим вопрос ответ. У педагогов с большим стажем работы очень часто возникает вопрос с правильным выбором профессии. Любая мысль о профессии при эмоциональном выгорании вызывает страх и пониженное настроение.

Синдром профессионального выгорания - это прежде всего, профзаболевание развивается в основном при работе с людьми при длительном и долгом общении: врачи, медицинские сестры, педагоги, продавцы, переводчики, дикторы - люди профессии которых, нельзя представить без общения с другими людьми.

С точки зрения концепции стресса (Г.Селье), профессиональное выгорание - это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома - стадия истощения. С точки зрения психологии, профессиональное

выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия (В.В. Бойко, 2011). По мнению многих отечественных и зарубежных психологов синдром эмоционального выгорания, это поведение человека, связанное с профессией.

Н.В. Самоукина дает определение профессиональному выгоранию и говорит о наличии многих признаков, возникающих при длительных негативных воздействиях на психику человека и приводящих к дистрессу, когда нарушается психическая деятельность человека, происходит снижение работоспособности и быстрая утомляемость. Можно сделать вывод, что синдром профессионального выгорания развивается как признак профзаболевания, представляет собой дистресс и приводит к снижению психологических резервов у работников при длительном общении.

Развитие профессионального выгорания осуществляется в несколько стадий. Вначале развиваются высокие затраты, требующие много энергии - как следствие очень завышенной настройки для осуществления профессиональной, активности. Во время развития профессионального выгорания развивается утомление, затем появляется огорчение, чувство безнадежности к проделанной работе. В основном процесс развития, а также проявление первых признаков профессионального выгорания всегда имеет личные признаки, связанные, как правило, с особенностью в эмоционально-волевой сфере, хорошей мотивацией, а также от обеспечения трудовой деятельности человека. Признак соответствия занимаемой должности, относится труд педагога, осуществляющего свою профессиональную деятельность на высшем уровне, осуществляется реализация личностных качеств педагога, при достижении отличных результатов в осуществлении обучения и воспитании учащихся (по Н.Е. Водопьяновой, 2013).

Завышенные профессиональные требования в современном обществе к личности педагога, его главной роли в осуществлении образовательного процесса, способствует развитию нервно-психического перенапряжения

педагога, очень часто способствует развитию невротических расстройств и различных заболеваний, вызванных стрессом. В настоящее время профессиональная деятельность педагога отличается высоким уровнем эмоциональной нагрузки, и вследствие увеличения педагогического стажа работы педагоги начинают испытывать «педагогический кризис», «истощение», «выгорание». В данное время одним из основных препятствий на пути к успеху и развитию творческого потенциала педагога является возникновение синдрома профессионального выгорания (М.В. Борисова, 2015).

Рассмотрим основные стадии развития профессионального выгорания:

- 1) Деятельность работника профессионала осуществляется на уровне автоматического: забывание каких-то моментов, говоря бытовым языком, провалы в памяти, а затем сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д. Всегда на первичные симптомы не обращают особого внимания, называя это в шутку «девичьей памятью» или «склерозом». Учитывая характер педагога, величину нервно-психических нагрузок и особенностей личности педагога первая стадия эмоционального выгорания может развиваться в течение 3-5 лет.
- 2) Сопровождается снижением интереса к работе, потребности в общении снижаются: «не хочется видеть» тех, с кем специалист общается по роду деятельности. Возникает ощущение «неделя длится бесконечно», нарастание к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам; «мертвый сон, без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность, человек «раздражается», как говорят, с пол-оборота, хотя раньше такого поведения он за собой не замечал. Для формирования данной стадии уходит в среднем от 5 до 15 лет.
- 3) Профессиональное личностное выгорание. Происходит потеря любого интереса к своей работе и жизни вообще, эмоциональное бездушие,

ощущение слабости и отсутствия сил для любой деятельности. Данная стадия может формироваться в период от 10 до 20 лет. Процесс возникновения профессионального выгорания изучен многими как отечественными, так и зарубежными психологами. Все известные психологи предлагают свои варианты этапов эмоционального выгорания. В данное время в основном можно определить пять основных этапов выгорания:

Первая стадия - «медовый месяц»: работник доволен своей работой, он испытывает эйфорию, проявляет воодушевление, даже отказывается от необходимостей, которые не связаны с работой. Постепенно он начинает испытывать первые рабочие стрессы, которые со временем становятся все сильнее, этого работа уже не может приносить столько удовольствия, как раньше, активность работника начинает значительно уменьшаться.

Вторая стадия - «нехватка топлива»: как правило, появляется постоянное чувство усталости, пропадает сон. Работник не проявляет интерес к своим обязанностям, снижается плодотворность его профессиональной деятельности. Развивается отстраненность работника по отношению к коллегам и остальным окружающим. Начинает страдать трудовая деятельность, работник начинает избегать своих профессиональных обязанностей. Часто наблюдаются у работника признаки депрессии и агрессии. При хороших внутренних стимулах у работника будет продолжаться выгорание, что в итоге все равно приведет к развитию следующей стадии.

Третья стадия - «хроническая»: В этот период начинают появляться вспыльчивость, нервозность, уныние, упадок духа, расстройство, вызванное недостатком времени. На этой стадии у работника развиваются проблемы, связанные со здоровьем - ощущение боли в области головы, расстройства ЖКТ, резкое повышение артериального давления, учащенное сердцебиение. Со временем появляется зависимость от кофеина или алкоголя.

Четвертая стадия - «кризис»: у педагогического работника начинают развиваться хронические соматические заболевания, в следствии он начинает терять свою работоспособность. Развивается чувство возмущения по отношению к себе и своей жизни сопровождается недовольством.

Пятая стадия - «пробивание стены»: для данной стадий характерно возникновение серьезных проблем со здоровьем, что как следствие приводит к развитию опасных заболеваний, угрожающим жизни человека. Педагог испытывает чувство бесполезности, ненужности своей жизни, безуспешности и как следствие полного отчаяния.

Основные причины профессионального выгорания:

- а) высокая загруженность на работе;
- б) нехватка и отсутствие качественного отдыха, во время работы нет возможности отдохнуть;
- в) появление напряженной неразрешимой ситуации дома или на работе;
- г) снижение внутренних ресурсов организма;
- д) неэффективное, либо не дающий эффекта результат работы работника;
- е) недостаток или длительное отсутствие стимулирующих результатов своей работы;
- ж) перемещение работника с одного объекта деятельности на другой до появления первых видимых результатов работы;
- з) принятие неудачи проекта или вида деятельности, и возвращение к началу проекта.

Существует множество причин профессионального выгорания, но каждый работник имеет свою значимую причину.

Профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека; включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Профессионального выгорания не боится тот педагог, который умеет шутить и улыбаться, обсуждать настоящие проблемы с коллегами. Он работает в дружном открытом коллективе партнеров, является частью этого коллектива (Р.В. Демьянчук, 2013).

Таким образом, профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека; включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

1.2. Симптомы и факторы профессионального выгорания

Главные симптомы профессионального выгорания - это когда нет желания работать, появление равнодушия и вялости, возникновение чувства гнева и недовольства от неизбежности «снова идти на работу». Все симптомы профессионального выгорания можно разделить на три стадии.

Первая стадия, в основном психофизические симптомы:

- а) ситуация развития общей слабости, не проходящее даже утром;
- б) чувство изможденности и изнуренности, при котором прогулки на свежем воздухе не способствуют улучшению самочувствия;
- в) падение интереса невозмутимость к внешним раздражающим факторам, когда малоинтересны сферы жизни или отношений;
- г) немощность организма;
- д) частые головные боли, возможно, расстройство работы желудочно-кишечного тракта;
- е) возможность возникновения снижение, или увеличение веса;
- ж) регулярное расстройство сна в ночное время и сонливость днем;
- з) изменение работы органов чувств: расстройство зрения, обоняния.

Вторая стадия, определяет социально-психологические симптомы:

- а) процесс равнодушного безразличного отношения ко всему происходящему не только на работе, но и в домашних условиях, тоскливость;
- б) нервозность и вспыльчивость, на мелкие и незначительные события, на которые ранее даже не обращалось внимание;
- в) импульсивные, вспышки злобы и раздражения, возможен отказ от общения, замкнутость;
- г) возможны немотивированные переживания, чувство вины или стыда за некоторые действия, которые раньше не вызывали таких чувств, также возможно развитие излишней подозрительности или скованности;
- д) нервозность и беспокойство без видимых причин, также возможно развитие чувства страха, выражающееся в боязни не сделать работу;
- е) уровень побуждения к действию снижен, развивается утрата смысла своих действий.

Третья стадия, симптомов поведенческая:

- а) стабильное состояние того, что легко выполняемая работа вчера сложная и тяжелая сегодня;
- б) ощутима перемена трудового порядка, может выражаться в сокращении, или увеличении времени необходимого для работы;
- в) работник может брать работу на дом, но при этом ее не выполнять;
- г) уменьшение восторга при выполнении работы и апатия к результатам своей работы;
- д) отклонение преимуществ и неотложность выполнения задач, в первую очередь выполняются мелкие и не срочные работы, а более сложные процессы переносятся на неопределенное время, впоследствии задерживается срок их выполнения, что также негативно сказывается на состоянии здоровья;
- е) отчужденное отталкивающее отношение с коллегами, проявление излишней недоверчивости по отношению к коллегам;
- ж) вероятно, чрезмерное употребление алкоголя или наркотических средств, усиление количества перерывов для курения.

Основные и главные стадии развития профессионального выгорания проявляются у человека постепенно в течение жизни. Все стадии симптомов профессионального выгорания могут проявиться как за несколько месяцев, так и за несколько лет. Проявление зависит, как мы уже говорили, от психосоматического состояния человека и внутренних резервов, а также возможности полноценного и качественного отдыха.

Существует три основные группы факторов, оказывающих влияние на развитие синдрома выгорания.

Личностные факторы:

- а) подверженность к замкнутости;
- б) реакционная способность;
- в) низкая или высокая отзывчивость;
- г) бесчеловечность и своеволие по отношению к другим;
- д) низкий уровень самоуважения или самооценности и др.

Очень часто подвержены «выгоранию» труженики - это люди для которых работа как возможность реализовать свой внутренний потенциал, работает труженик, как правило, с полной самоотдачей и ответственностью.

Статусно-ролевые факторы:

- а) ролевое столкновение;
- б) ролевую неточность;
- в) недовольство профессиональным и личностным ростом;
- г) незначительное общественное положение;
- д) ролевые стандарты поведения в обществе, ограничивающие творческую активность;
- е) отверженность в значимой группе.

Профессионально-организационные факторы:

- а) неопределенная группа и проектирование труда;
- б) однообразие работы; вложение в работу больших личностных резервов при недостаточном отношении и положительной оценки;

- в) требовательная регуляция рабочего времени, особенно при невозможных сроках исполнения; отрицательные или «холодные» отношения с коллегами, отсутствие сплоченности;
- г) напряженная атмосфера и разногласия в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег; столкновение, соперничество, выяснение отношений;
- д) отсутствие поддержки управления, общественной и профессиональной поддержки.

Нужно знать о причине, отклонения от педагогической концепции и знание навыков педагога. Молодые педагоги, только что окончившие педагогические ВУЗы, не владеют практическими образовательно-воспитательными навыками, а зачастую, знания, приобретенные во время обучения, не находят своего практического применения и резко разнятся с существующей образовательной системой. В данном случае синдром выгорания может возникнуть в связи с развитием профессиональной неосведомленности молодого педагога.

Выгорание наступает тогда, когда человек на протяжении длительного времени отдает слишком много энергии и практически не восполняет ее. Выгорание не является медицинским диагнозом, хотя синдром правило, приводит к заболеваниям, имеющим к медицине непосредственное отношение (М. Грабе, 2012).

Таким образом, симптомы профессионального выгорания условно можно разделить на три стадии: психофизическая, социально-психологическая, поведенческая. Симптомы профессионального выгорания проявляются у человека не все и не сразу. Все стадии симптомов профессионального выгорания могут проявиться как за несколько месяцев, так и за несколько лет. Это зависит, как мы уже говорили, от психосоматического состояния человека и возможности релаксации организма, т.е. наличия качественного и полноценного отдыха (В.Н. Гордиенко, 2013). Также выделяются три группы факторов, оказывающих

влияние на развитие синдрома выгорания: личностные, статусно-ролевые, профессионально-организационные. Сам по себе ни один из факторов не может вызвать выгорания. Его возникновение – это результат действия совокупности всех факторов, как на профессиональном, так и на личностном уровне.

1.3. Особенности профессионального выгорания педагогов

В современном развивающемся обществе активность и яркость педагога, буквально насыщена причинами вызывающими, профессиональное выгорание: большое количество общения за рабочий день, очень высокая надежность и важность, нужно иметь стиль, облик и соответствующий внешний вид.

Сегодня современным обществом обрисовывается образ успешного человека, это образ уверенного в себе человека, инициативного и решительного, способного идти вперед и добиваться карьерных успехов.

Современный педагог также должен иметь стиль и методы работы стремиться к успешной реализации поставленных перед ним задач независимо от возникновения психотравмирующих факторов, проявлять сдержанность, быть для учеников, примером в личностном плане, бережно относиться к физическому так и к психическому здоровью своих учеников.

Большинство педагогов стараются гармонизировать идеальному образу современного педагога, чтобы быть нужным в своей профессии. Профессиональное развитие характеризуется не только позитивными изменениями, но и нарушениями, среди которых особое место занимает формирование негативных качеств личности под влиянием специальных условий деятельности и перегрузок (Н.В. Мальцева, 2011).

Профессия педагога соответствует «группе риска». Выгоревший педагог стремится облегчить или сократить те свои обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Как правило, при обучении в

профессиональных учреждениях будущих педагогов не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей профессии.

Итак, одной из серьёзных проблем современного образования является и профессиональное выгорание педагогических работников. Ему подвержены чаще всего люди старше 35-40 лет. К этому времени они накопят достаточный педагогический опыт, их собственные дети подрастут, и уход за ними потребует меньшего времени, чем раньше. Кажется, что надо ожидать резкого подъёма в профессиональной сфере.

Важнейшими причинами собственного профессионального выгорания является высокое и постоянно усиливающееся напряжение, которое сплошь и рядом становится непосильным для педагогов это вызвано не только собственно нагрузками, но и их многообразием, и информационным коллапсом, и возросшими психологическими нагрузками, то, в конечном счете, приводит к проявлению и накоплению разнообразных, но чрезвычайно вредных усталостей (В.М. Лизинский, 2013).

Психологическая устойчивость личности определяется как подвижное состояние, сохраненное путем противодействия, нарушающим это равновесие внешним и внутренним факторам, и как целенаправленное нарушение этого в соответствии с задачами, возникающими во взаимодействии личности и среды.

Устойчивость - это результат активной жизнедеятельности, самоорганизации. В понимании устойчивости личности выделяют два момента: устойчивость личности как способность человека сохранять свой позиций противостоять воздействиям, противоречащим ее личностным установкам (Л.М. Митина, 2013).

Основная главная особенность характера как психического феномена состоит в том, то характер всегда проявляется во время деятельности и отношения человека к окружающей действительности и людям. Характер

является прижизненным образованием и может видоизменяться в течение всей жизни.

Формирование характера связано с мыслями, чувствами и побуждениями человека. Характер подчиненная структура личности личность владеет характером и может контролировать его проявление (А.Г. Ковалев, 2013).

В последние годы главным фактором развития ребенка выступает личность самого учителя, от эффективной деятельности которого во многом зависит будущее не только самого ребенка, но и всего общества. Особенно актуальна данная проблема с точки зрения взаимодействия учителя и его учеников (Д.Р. Мерзлякова, 2014).

Личностные особенности, развивающиеся на фоне профессионального выгорания это:

- а) непостоянство - снижение способности самостоятельности принимать решения и реализовывать их в деятельности;
- б) бездействие - стремление избегать затрат эмоциональных и физических;
- в) консерватизм - трудности в смене установок, теряется гибкость в общении, поведении;
- г) замкнутость - обратимся к образу: внутренний мир человека - неприступный замок, ворота наглухо закрыты, нельзя ни войти, ни выйти;
- д) повышенная неустойчивость настроения - на смену настроения влияет любая мелочь;
- е) нервозность - как форма проявления агрессии;
- ж) безразличие - снижение яркости чувств;
- з) сверхконтроль - желание контролировать не только других, но и себя под запретом все то, что выходит за рамки представления о себе;
- и) утомляемость - физическая и умственная;
- к) тревожная мнительность - ожидание неблагоприятного развития событий, постоянное переживание ситуации неопределенной опасности.

Важное проявление «выгорания» - это постепенно нарастающее недовольство собой, уменьшение чувства личной успешности, развивающиеся безразличие и апатия, уменьшение ощущения ценности своей деятельности.

Можно выделить три основные стадии синдрома профессионального выгорания педагога.

На первой начальной стадии у педагога наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ученику планируемый вопрос, что ученик ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности.

На второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится бесконечно», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать).

Третья стадия - собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, оцепенение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил.

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» педагог, как правило, не осознает его симптомы и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем

лечить, поэтому важно обращать внимание на факторы, способствующие развитию этого синдрома.

Таким образом, профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным, желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе. Риску профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги.

Развитию профессиональному выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

Вывод по 1 главе

В психологической литературе зарубежные психологи дают определение профессиональному выгоранию, называют психическим выгоранием, которое в свою очередь характеризуется физическим, эмоциональным, умственным истощением. Выгорание - это процесс негативного изменения профессионального поведения как ответная реакция на стрессовую обстановку во время работы. Профессиональное выгорание имеет нормальный характер и развивается при становлении личности человека (В.Е. Орел, 2011). Эмоциональность учителя - важнейший фактор воздействия и взаимодействия в учебно-воспитательной работе. Она мобилизует учащихся, побуждает к их интеллектуальную активность.

Симптомы профессионального выгорания проявляются у человека не все и не сразу. Все стадии симптомов профессионального выгорания могут проявиться как за несколько месяцев, так и за несколько лет. Это зависит, как мы уже говорили, от психосоматического состояния человека и возможности релаксации организма, т.е. наличия качественного и полноценного отдыха.

Также выделяются три группы факторов, оказывающих влияние на развитие синдрома выгорания: личностные, ролевые, профессионально-организационные. Сам по себе ни один из факторов не может вызвать выгорания. Его возникновение - это результат действия совокупности всех факторов, как на профессиональном, так и на личностном уровне.

Профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным, желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе. Риску профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги. Развитию профессиональному выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

Глава 2. Характер как индивидуально-психологическая особенность личности

2.1. Понятие характера в психологии

Характер - это индивидуальное сочетание наиболее устойчивых, существенных особенностей личности, проявляющихся в поведении человека. Часто характер проявляется в определенном отношении к себе, к другим людям, к порученному делу. В характере также отражаются волевые качества человека.

В отличие от темперамента характер человека сплав врожденных свойств высшей нервной деятельности с приобретенными в течение жизни индивидуальными чертами. Однако при определенном темпераменте одни черты приобретаются легче, другие труднее. Под чертой характера понимают те или иные особенности личности человека, которые систематически проявляются в различных видах его деятельности и по которым можно судить о его поступках в определенных условиях.

Определенные свойства характера зависят друг от друга, связаны друг с другом и образуют целостную организацию под названием структура характера. В характер входят наиболее выраженные и тесно взаимосвязанные свойства личности, отчетливо проявляющиеся в разных видах деятельности.

Слово «характер» обозначает примету, это и индивидуально-психологическая особенность, отличающая одного человека от другого. Информация о характере дает возможность предсказать поведение человека, с которым общаешься, и соответствующим верно спланировать собственную свою. Это своеобразная программа поведения человека, что проявления по следующим показателям:

- а) отношение к себе (строгость, систематичность или самолюбие, переменчивость чувств и поступков);
- б) отношение к людям (учтивость, галантность или невнимательность);
- в) отношение к делу (важность, надежность или безучастность, игнорирование);

г) отношение к вещам (тщательность или небрежность, придание вещам большого значения или холодное отношение к ним).

Характер рассматривается как комплексное образование. Черты характера человека составляют своеобразные противопоставления: добро-зло, чувствительность-равнодушие, ответственность-безответственность и другие.

В психологии существует несколько классификаций характера. Принято также рассматривать не просто характер как индивидуально-психологическую особенность человека, а так называемые типы акцентуации характера. Акцентуация в данном случае рассматривается как крайний вариант нормы при усилении отдельных черт характера.

Можно определить следующие типы акцентуации характера.

- 1) Интроверт. Обращен внутрь, малообщителен, сдержан, ориентируется на собственные представления, контролируют свои эмоции, обычно, имеют одного-двух друзей, но с этими людьми устанавливаются очень близкие и доверительные отношения. По планированию и программированию превосходят экстравертов.
- 2) Экстраверт. Обращен вовне, общителен, активен, подвижен, чувствует себя комфортно среди друзей, стремится быть лидером. Стилевые, особенности саморегуляции у экстравертов характеризуются более высокой сформированностью процессов моделирования, гибкостью и самостоятельностью.
- 3) Сенситивный тип. Характерен стремлением принять реальность как есть, опираться на чувственный опыт. Люди данного типа, как правило, уязвимы, обидчивы, склонны подозревать других в любых обстоятельствах.
- 4) Демонстративный тип. Люди данного типа склонны подчинять себе других, управлять, ставить себя на первый план.
- 5) Неудержимый тип. Это очень эмоциональные, несдержанные в общении и поступках люди. Они отличаются импульсивностью и непоследовательностью поведения.

Характер у значительной степени зависит от темперамента. Критерием характера считается поступок человека в той или иной ситуации. Личность - относительно устойчивая система поведения индивида, построенная, прежде всего, на основе включенности в социальный контекст. Стержневым образованием личности является самооценка, которая строится на оценках индивида другими людьми и его оцениванием этих других (А.Г. Ковалев, 2013).

В структуре характера выделяют интеллектуальные, моральные, волевые, эмоциональные качества личности, а также убежденность. Убежденность определяет мотивы поведения, принципиальность, последовательность действий и поступков, требовательность к себе и другим, ответственность.

Характер представляет совокупность устойчивых черт личности, определяющих отношение человека к другим людям, себе, деятельности, окружающему миру. Обычно он проявляется в манере поведения человека, способах реагирования на действия и поступки других людей, манере общения, отношении к деятельности. Предпосылку и результат поведения человека определяет характер.

В характере заключена внутренняя логика, взаимосвязь и последовательность устойчивых свойств и установок личности. Качества и свойства, личности эмоциональность, возбудимость, импульсивность, являются чувственной основой характера. Морально-волевые качества обнаруживаются при достижении любых целей деятельности.

Существуют и другие классификации черт характера. Например, Р.С. Немов выделяет три группы черт:

- а) волевые (желание достигнуть победы);
- б) деловые (честность, серьезность);
- в) коммуникативные (откровенность, разговорчивость, заинтересованность, в людях).

А.Г. Шмелев, М.В. Бодунов, У. Норманн и другие ученые выделяют общие (самонадеянность-неуверенность; доброжелательность-враждебность; осознанность-импульсивность; непоколебимость-тревожность; ловкость-ригидность) и частные (контактность-замкнутость; решительность-осторожность; наглядность-скромность и многие др.) черты характера.

Приведем традиционно выделяемые черты характера.

1) Моральные:

а) выражающие отношение к обществу, коллективу, другим людям (содружество-самовлюбленность; самоотверженность-эгоцентричность, эгоистичность; добродушие-безжалостность, хладнокровие, брезгливость; внимание-безучастие, нежность-жестокость; любезность-невоспитанность, грубость; честность-неискренность, притворство, коварство; общительность-замкнутость; откровенность-недоверчивость);

б) выражающие отношение к труду (старание-апатичность; исполнительность-небрежность, равнодушие; точность-халатность, невнимательность; заботливость-скупость, жадность, скупердяйство; деятельность-бездействие, косность, рутинность; усидчивость-нетерпеливость);

в) выражающие отношение к себе (самоутверждение-адекватное и неадекватное (завышено или занижено; уровень притязаний - уровень сложности тех задач, на решение которых претендует личность; застенчивость; чувство собственного достоинства; гордость за достижения; самоуважение; зазнайство; заносчивость; заносчивость; зазнайство; дотошность и т.д.).

2) Волевые: настойчивость; готовность; постоянство; невозмутимость; сила воли; настойчивость; смелость и мужество; независимость; скептичность; внушаемость; ответственность; собранность; организованность.

Черты характера любого человека имеют различную интенсивность. Крайнюю интенсивность черт характера называют акцентуацией. Акцентуированные черты характера проявляются при определенных

условиях. У любого человека можно определить не один десяток личностных черт, которые особенно не выделяются и проявляются равномерно. Акцентуация характера - понятие, введенное немецким психологом К. Леонгардом (1904-1988) и обозначающее чрезмерную выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, представляющую крайние варианты нормы, граничащие с психопатиями. Психопатия - болезненное уродство характера (не затрагивающее интеллект), при котором резко нарушаются взаимоотношения с окружающими людьми.

Таким образом, характер - это совокупность индивидуальных психических свойств личности, которые формируются в деятельности и проявляются в поведении. Характер может обнаруживаться в особенностях деятельности, которыми человек предпочитает заниматься. Характер человека очень важен для личности, но и для общества слаженная и плодотворная работа в коллективе и позитивное настроение во многом зависит от их характера. Люди с положительными чертами характера и доброжелательно настроенные, готовы к сотрудничеству и плодотворной работе. Люди, имеющие озлобленный, склочный, мрачный характер создают нервозность, напряженность в коллективе.

Характер неразрывно связан со способностями человека. Высокий уровень способностей связан с такими чертами характера как коллективизм - чувство неразрывной связи с коллективом, желание работать для его блага, вера в свои силы и возможности, соединенная с постоянной неудовлетворенностью своими достижениями, высокой требовательностью к себе, умением критически относиться к своему делу. Характер - это индивидуальное сочетание существенных свойств личности, выражающих отношение человека к действительности и проявляющихся в его поведении и его поступках (Ф.Н. Гоноболин, 2011).

2.2. Характеристика типологий характера

Типология характеров, как правило, строится на существовании определенных типических черт. Типическими называются черты и проявления характера, которые являются общими и показательными для некоторой группы людей. Соответственно под типом характера следует понимать выражение в индивидуальном характере черт, общих для некоторой группы людей. Следует также отметить, что все типологии человеческих характеров, как правило, исходят из ряда общих идей:

1. Характер человека формируется в онтогенезе относительно рано и на протяжении остальной жизни проявляет себя как более или менее устойчивое личностное образование.
2. Сочетания личностных черт, которые входят в характер человека, не являются случайными.
3. Большая часть людей в соответствии со своими основными чертами характера может быть разделена на типовые группы.

В мировой психологической науке нет единой типологии характеров, но подавляющее большинство психологов исходили из следующих основных общих идей:

- а) довольно рано сформировавшись, характер человека проявляет себя в период дальнейшей жизни как более или менее устойчивое психическое образование;
- б) входящие в характер сочетания черт не являются случайными. Они в совокупности представляют системы, четко различимые по типам, что и позволяет строить типологию характеров;
- в) в соответствии с типологией характеров большинство людей может быть разделено на определенные группы.

Наиболее известны следующие типологии характера:

- 1) конституционные теории, связывающие особенности характера с внешним видом человека, с его конституцией, габитусом (Ростан, Ломброзо, Сиго, Кречмер, Шелдон и др.);

2) акцентуальные теории, связывающие особенности характера его акцентуацией - чрезмерной выраженностью отдельных черт характера и их совокупностей, представляющей крайние варианты психической нормы, пограничные с психопатиями (Леонгард, Личко и др.);

3) социальная типология характеров, в основе которой - отношение человека к жизни, обществу, моральным ценностям (Фромм).

Рассмотрим описание типов, акцентуации характеров людей, не претендующее на полноту и систематичность.

Гипертимный тип - характеризует чрезвычайная контактность, словоохотливость, выраженность жестов, мимики. Эпизоды конфликтов с окружающими людьми из-за несерьезного отношения к семейным и служебным обязанностям. Как правило, это энергичные инициативные полные оптимизма люди.

Дистимный тип-характеризует низкая контактность, пессимизм. Домоседы, редко вступают в конфликты с окружающими. Высоко ценят тех, кто с ними дружит. Серьезны, добросовестны, обладают чувством справедливости.

Циклоидный тип. Частые периодические смены настроения. В период повышенного настроения общительны при подавленном настроении замкнуты.

Возбудимый тип-определяет низкая контактность в общении, замедленность реакции. Угрюмы, склонны к конфликтам, в которых сами являются активной провоцирующей стороной.

Застревающий тип - характерна умеренная общительность, неразговорчивость, склонность к нравоучениям. Инициаторы конфликтов. Повышенные требования к себе, своему делу.

Педантичный тип. В редких конфликтах выступают пассивной стороной. Предъявляют к окружающим много формальных требований. Уступают лидерство другим.

Демонстративный тип - чрезмерная легкость установления контактов, жажда похвалы, стремление к лидерству, власти. Внешняя мягкость со склонностью к интригам. Высокие притязания, самоуверенность. Провоцируют сами конфликты, выступая в роли обиженных.

Экстравертированный тип - высокая контактность, словоохотливость до болтливости. В редких конфликтах играют пассивную роль. В общении лидерство уступают другим, предпочитают подчиняться, готовы выслушать других, исполнительны.

Интровертированный тип - низкая контактность, замкнутость, оторванность от реальности, склонность к одиночеству. Эмоционально сдержаны, принципиальны. Редкие конфликты только при бесцеремонном вмешательстве в их личную жизнь.

Тревожный тип - характерна низкая контактность, робость, неуверенность в себе, пессимизм. В редких конфликтах играют пассивную роль. Самокритичны, исполнительны, дружелюбны.

Мыслительный тип. Эти люди больше доверяют тому, что продумано, логически обосновано. Они стремятся к истине, не очень заботясь о справедливости. Любят доводить все до полной ясности. Способны оставаться спокойными тогда, когда окружающие теряют самообладание.

Чувствующий тип. Люди такого плана отличаются повышенной чувствительностью ко всему тому, что радует, и тому, что огорчает. Они альтруистичны, всегда ставят себя на место другого, с удовольствием оказывают помощь даже во вред себе. Все принимают близко к сердцу, их упрекают в чрезмерной нерешительности.

Необходимо отметить, что попытки создания типологий характера не всегда основывались на научных методах. Одной из таких попыток является объяснение характера и поступков человека датой его рождения. Разнообразные способы предсказания судьбы и характера человека, построенные на этом принципе, получили название гороскопов. Другая

подобная попытка заключалась в стремлении связать характер человека с его именем.

Значительное влияние на исследования характера оказала физиогномика - учение о связи между внешним обликом человека и его принадлежностью к определенному типу личности. Главная идея данного учения строится на предположении о том, что по внешним признакам могут быть установлены психологические характеристики человека, принадлежащего к тому или иному типу.

Наиболее известной стала физиогномическая система И.К. Лафатера, считавшего основным путем познания человеческого характера изучение строения головы, конфигурации черепа, мимики и т.д. В качестве отдельного направления характерологии можно выделить подход, основанный на определении индивидуальных особенностей человека по его позе и положению тела (В.В. Рычкова, 2015).

По мнению некоторых психологов, в позе человека раскрывается его характер: как он стоит, как идет, как сидит и даже в какой позе засыпает.

Широко известна типология характера, построенная на основе отношения человека к жизни, обществу и нравственным ценностям. Ее автор - Э. Фромм, который назвал данную классификацию социальной типологией характеров.

«Социальный характер, - пишет Фромм, - содержит выборку черт, существенное ядро структуры характера большинства членов группы, которое сложилось в результате основного опыта и способа жизни, общего для этой группы». По мнению автора этой концепции, социальный характер определяет мышление, эмоции и действия индивидов. Различные классы и группы людей, существующие в обществе, обладают своим социальным характером. На его основе развиваются и приобретают силу определенные социальные, национальные и культурные идеи. Однако эти идеи сами по себе пассивны и могут стать реальными силами лишь тогда, когда отвечают особым человеческим потребностям.

Обобщив данные наблюдений за поведением различных людей и соотнеся их с практикой работы в клинике, Э. Фромм вывел следующие основные типы социальных характеров:

1. «Мазохист-садист». Это тип человека, который склонен видеть причины своих

жизненных успехов и неудач, а также причины наблюдаемых социальных событий не в складывающихся обстоятельствах, а в людях. Стремясь устранить эти причины, он направляет свою агрессию на человека, который представляется ему причиной неудачи. Если речь идет о нем самом, то его агрессивные действия направляются на себя; если в качестве причины выступают другие люди, то они становятся жертвами его агрессивности. Такой человек много занимается самообразованием, самосовершенствованием, «переделкой» людей «в лучшую сторону». Своими настойчивыми действиями, непомерными требованиями и притязаниями он иногда доводит себя и окружающих до состояния изнеможения. Такой человек особенно опасен для окружающих, когда он получает над ними власть: он начинает их терроризировать, исходя при этом из «благих намерений».

2. «Разрушитель». Характеризуется выраженной агрессивностью и активным стремлением к устранению, уничтожению объекта, вызвавшего фрустрацию, крушение надежд у данного человека. «Разрушительность, - пишет Фромм, это средство избавления от невыносимого чувства бессилия». К разрушительности как к средству разрешения своих жизненных проблем обычно обращаются люди, которые испытывают чувство тревоги и бессилия, ограничены в реализации своих интеллектуальных и эмоциональных возможностей. В периоды больших социальных потрясений, революций, переворотов они выступают в качестве основной силы, разрушающей старое, в том числе и культуру.

3. «Конформист-автомат». Такой индивид, столкнувшись с трудноразрешимыми социальными и личными жизненными проблемами,

перестает «быть самим собой». Он беспрекословно подчиняется обстоятельствам, обществу любого типа, требованиям социальной группы, быстро усваивая тот тип мышления и способ поведения, который свойствен большинству людей в данной ситуации. У такого человека почти никогда нет ни собственного мнения, ни выраженной социальной позиции. Он фактически утрачивает собственное «Я», свою индивидуальность и привык испытывать именно те чувства, какие от него ожидаются в определенных ситуациях. Такой человек всегда готов подчиниться любой новой власти, при необходимости быстро и без проблем меняет свои убеждения, не особенно задумываясь над моральной стороной подобного поведения. Это тип сознательного или бессознательного приспособленца.

Таким образом, ознакомление с типологией характеров позволяет полнее использовать свои собственные сильные стороны, нейтрализовать (по возможности) слабые, а также помогает «подобрать ключ» к другим людям, поскольку приоткрывает скрытые механизмы человеческих решений и поступков.

Вывод по 2 главе

Таким образом, характер - это совокупность индивидуальных психических свойств личности, которые формируются в деятельности и проявляются в поведении (Е.П. Ильин, 2011). Типология характеров, как правило, строится на существовании определенных типических черт. Типическими называются черты и проявления характера, которые являются общими и показательными для некоторой группы людей. Соответственно под типом характера следует понимать выражение в индивидуальном характере черт, общих для некоторой группы людей. Следует также отметить, что все типологии человеческих характеров, как правило, исходят из ряда общих идей:

1. Характер человека формируется в онтогенезе относительно рано и на протяжении остальной жизни проявляет себя как более или менее устойчивое личностное образование.
2. Сочетания личностных черт, которые входят в характер человека, не являются случайными.
3. Большая часть людей, в соответствии со своими основными чертами характера, может быть разделена на типовые группы.

Таким образом, ознакомление с типологией характеров позволяет полнее использовать свои собственные сильные стороны, нейтрализовать (по возможности) слабые, а также помогает «подобрать ключ» к другим людям, поскольку приоткрывает скрытые механизмы человеческих решений и поступков.

На сегодняшний день существует много классификаций типов характера, но ни одна не может дать индивидуальную характеристику. Каждый человек, имеет свою неповторимость и уникальность. Зная тип характера человека, можно найти к нему подход. Если человек знает свой сильные и слабые стороны характера. Он, сможет их изменить, улучшив при этом свою жизнь и жизнь окружающих людей.

Глава 3. Эмпирическое исследование особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера

3.1. Организация и методы исследования

Как отмечалось нами выше, профессия педагога является одной из наиболее подверженных синдрому выгорания. Подверженность синдрому профессионального выгорания у педагогов различна и одним из факторов, определяющих это различие, на наш взгляд, является тип характера.

Цель исследования заключалась в изучении особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.

Исследование проводилось на базе МБОУ «Гимназия №11» г. Бийска. В исследовании приняли участие 24 педагога.

Нами были определены этапы исследования:

1 этап – выявление типа характера у педагогов.

Для определения типа характера педагогов была использована методика определения типа характера по К. Юнгу (**приложение 1**). Методика содержит 20 вопросов с 2 вариантами ответов на каждый. После того, как ответы были даны, необходимо подсчитать их количество относительно представленному в тесте ключу и умножить на 5. По итогам теста выделяются 3 типа характера: экстраверты, интроверты и амбиверты.

2 этап – определение специфики проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.

Для определения уровня выгорания применили методику диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко (**приложение 2**). Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал. В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным фазам эмоционального выгорания.

Фаза напряжения. Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома

профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

Фаза резистентности. Выделение этой фазы в самостоятельную, весьма условно. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

Фаза истощения. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов: 9 и менее баллов – не сложившийся симптом, 10-15 баллов – складывающийся симптом, 16 и более – симптом сложившийся.

На основе полученных данных (средних значений) были выстроены диаграммы выраженности уровней и графики выраженности фаз профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.

3 этап – составление рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагогов.

3.2. Описание результатов исследования особенностей проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера

Как уже было отмечено выше, в исследовании приняли участие 24 педагога МБОУ «Гимназия №11» г. Бийска. Для определения типа характера

каждого из педагогов была применена методика К. Юнга. Полученные данные представлены в **таблице 1**.

Таблица 1

Распределение педагогов по типу характера (N=24)

Тип характера	Количество, чел.	% от общей выборки
Экстраверт	3	14
Интроверт	5	18
Амбиверт	16	68

Наглядно полученные данные представлены на **рисунке 1**.

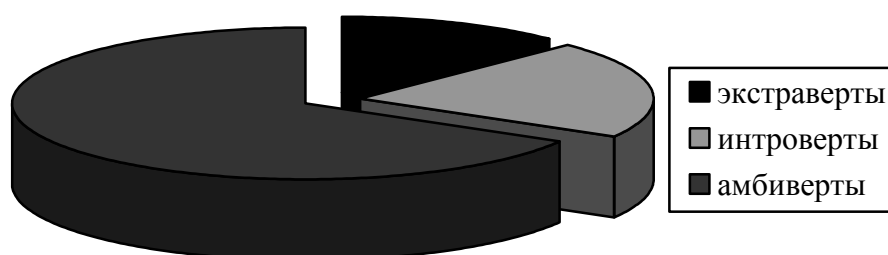


Рисунок 1. Диаграмма распределения педагогов по типу характера (N=24)

Таким образом, исходя из данных таблицы 1 и рисунка 1 видно, что большинство педагогов, а именно 68% (16 педагогов), являются амбивертами, т.е. это личности, в которых присутствуют слабовыраженные черты как интровертов, так и экстравертов.

18% (5 чел) педагогов являются интровертами. Для них характерна направленность на мир собственных переживаний, они мало контактные и молчаливые, с трудом заводят новые знакомства, не любят рисковать. Очень сильно переживают разрыв старых связей. У них высокий уровень тревожности и ригидности. Они планируют и обдумывают свои действия заранее, не доверяют внезапным побуждениям, серьезно относятся к принятию решений, любят во всём порядок. Так же они контролируют свои чувства, их достаточно трудно вывести из себя. Им свойственен пессимизм и высокая оценка нравственных норм. Такие преподаватели, как правило, спокойны, застенчивы, склонны к самоанализу, сдержаны и отдалены от

всех, кроме близких друзей. Чаще всего являются флегматиками и меланхоликами.

14% (3 чел) педагогов являются экстравертами. Экстраверты легки в общении, у них высокий уровень агрессивности, имеют тенденцию к лидерству, любят быть в центре внимания. Предпочитает движение и действие. Его чувства и эмоции не имеют строгого контроля, он склонен к рискованным поступкам, поэтому на него не всегда можно положиться. Легко завязывают контакты, импульсивны, открыты, контактны, среди контактов могут быть и полезные; судят о людях по внешности, не заглядывают внутрь; холерики, сангвиники.

После того, как был определен тип характера педагогов, мы приступили к изучению уровня профессионального выгорания. Для этого нами была использована методика В.В. Бойко.

В **таблице 2** представлены результаты изучения уровня профессионального выгорания педагогов.

Таблица 2

Выраженность фаз профессионального выгорания у педагогов (N=24)

Фазы профессионального выгорания	Количество, чел.	%
Напряжение	5	21
Резистенция	7	29
Истощение	12	50

Наглядно полученные данные представлены на **рисунке 2**.

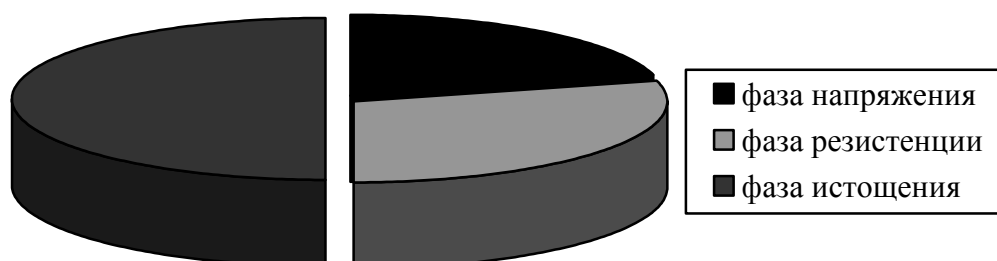


Рисунок 2. Диаграмма распределения педагогов по выраженности фаз профессионального выгорания (N=24)

Таким образом, видно, что у педагогов (21%) – 5чел., степень профессионального выгорания находится в фазе напряжения. Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

У 7 педагогов (29%) степень профессионального выгорания характеризуется фазой резистенции. При осознании наличия тревожного напряжения, они стремятся избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

У оставшихся 50 % педагогов (21 чел.) уровень профессионального выгорания уже находится в стадии истощения. У них возникает снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Отмечается эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Далее была рассмотрена степень проявления фаз профессионального выгорания с учётом типологии характера педагогов (таблица 3).

Таблица 3

Выраженность фаз профессионального выгорания у педагогов с разным типом характера (N=24)

Тип характера	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения
Экстраверт	1 (50,0%)	1 (37,5%)	1 (12,5%)
Интроверт	2 (64,3%)	2 (21,4%)	1 (14,3%)
Амбиверт	11 (52,4%)	3 (28,6%)	2 (19,0%)

На **рисунке 3** отражена общая структура выраженности симптомов профессионального выгорания у педагогов с разными типами характера.

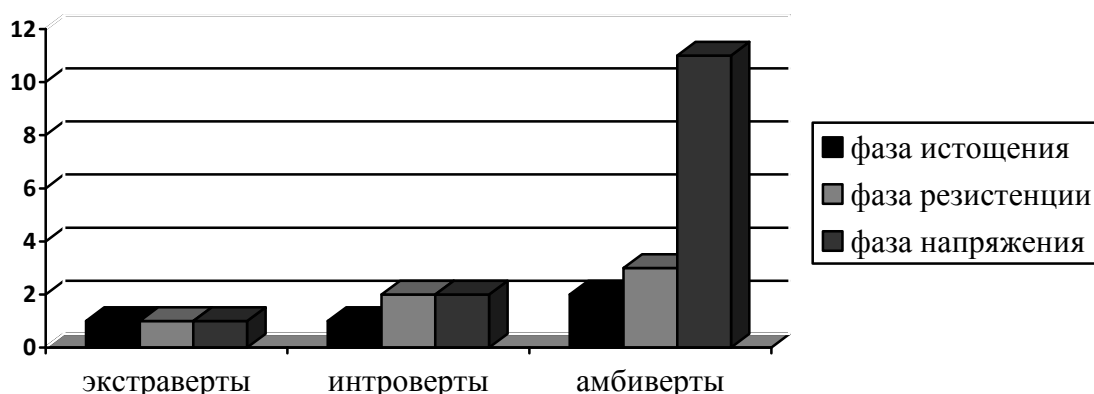


Рисунок 3. Графическое изображение выраженности фаз профессионального выгорания у педагогов с разным типом характера (N=24)

Таким образом, по данным таблицы 3 и рисунка 3, видно, что профессиональному выгоранию подвержены педагоги всех типов характера, единственное отличие проявляется только в степени выраженности у них той или иной фазы выгорания.

Так, фаза истощения в большей степени наблюдается у педагогов с амбивертным типом характера (19%). У педагогов с типом характера – интроверт наиболее присуща фаза напряжения профессионального выгорания (64,3%). Педагоги, обладающие экстравертным типом характера также подвержены в большинстве случаев профессиональному выгоранию в фазе напряжения (50%), в меньшей степени у них проявляется профессиональное выгорание в фазе истощения (12,5%).

В наибольшей степени выраженности профессионального выгорания в фазе резистенции находятся педагоги-экстраверты (37,5%), в наименьшей – педагоги-интроверты (21,4%).

Затем, исходя из учета типологии характера педагогов, было рассмотрено количество педагогов по уровню выраженности синдрома профессионального выгорания (**таблица 4**).

Таблица 4

Проявление уровней профессионального выгорания у педагогов с разным типом характера (N=24)

Тип характера	Отсутствие	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Экстраверт	-	1 (62,5%)	1 (25,0 %)	1 (12,5%)
Интроверт	-	2 (50,0%)	2 (36,0%)	1 (14,0%)
Амбиверт	-	11 (48,0%)	3 (28,5%)	2 (23,5%)

На **рисунке 4** отражена общая структура выраженности уровня профессионального выгорания у педагогов с разным типом характера.

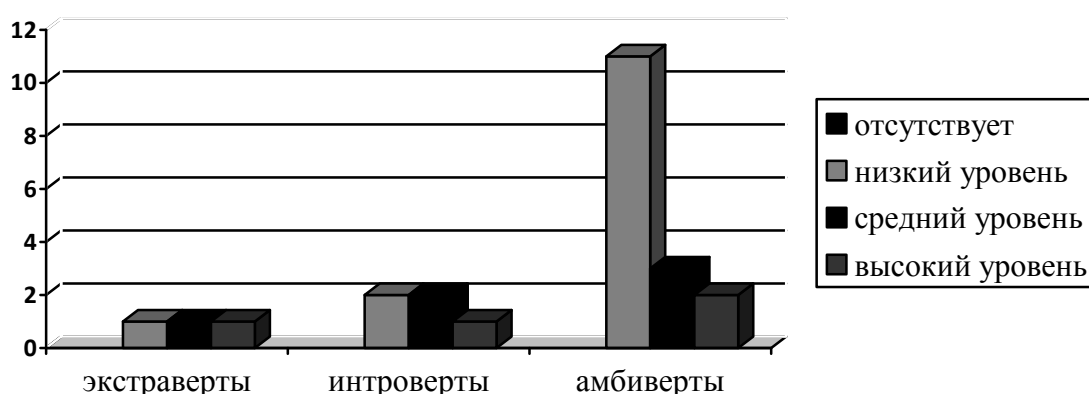


Рисунок 4. Графическое изображение выраженности уровней профессионального выгорания у педагогов с разным типом характера (N=24)

Таким образом, по данным таблицы 4 и рисунка 4, видно, что профессиональному выгоранию подвержены педагоги всех типов характера, единственное отличие проявляется только в степени выраженности у них той или иной фазы выгорания.

Так, низкий уровень проявления синдрома профессионального выгорания выявлен у 48% педагогов с амбивертным типом характера, у 50% – с интровертным типом и 62,5% у педагогов-экстравертов.

Средний уровень профессионального выгорания в большей степени выявлен у педагогов-интровертов – 36%, в меньше степени у педагогов-экстравертов – 25%.

Высокий уровень профессионального выгорания отмечен у 23,5% педагогов с амбивертным типом характера, у 14% педагогов-интровертов и у 12,5 % педагогов-экстравертов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональное выгорание у педагогов с различным типом характера имеет специфические особенности в проявлении, которые определяются степенью выраженности уровней и отдельных симптомов данного синдрома.

3.3. Рекомендации по профилактике профессионального выгорания педагогов

Полностью исключить в работе профессиональный стресс и профессиональное выгорание в современных условиях невозможно. Но вполне возможно существенно уменьшить их разрушительное влияние на здоровье педагогов.

Чтобы избежать встречи с синдромом профессионального «выгорания» необходимо:

- быть внимательным к себе: это поможет своевременно заметить первые симптомы усталости;
- необходимо подбирать дело по себе: сообразно своим склонностям и возможностям. Это позволит обрести себя, поверить в свои силы;
- нужно перестать искать в работе счастье или спасение. Она - не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе;
- необходимо перестать жить за других их жизнью;
- нужно находить время для себя. Вы имеете право не только на рабочую, но и на частную жизнь;
- необходимо учиться трезво осмысливать события каждого дня. Можно сделать традицией вечерний пересмотр событий;

- если вам очень хочется кому-то помочь или сделать за него его работу, необходимо задать себе вопрос: так ли уж ему это нужно? А может, он справится сам?

Рекомендации, при обнаружении признаков выгорания:

- первым делом необходимо признать, что они есть. Трудно признаться самому себе: «я страдаю профессиональным выгоранием». Тем более что в трудных жизненных ситуациях включаются внутренние неосознаваемые механизмы защиты. Среди них – рационализация, вытеснение травматических событий, «окаменение» чувств и тела.

Люди часто оценивают эти проявления неверно – как признак собственной «силы». Некоторые защищаются от своих собственных трудных состояний и проблем при помощи ухода в активность: они стараются не думать о них и полностью отдают себя работе, помощи другим людям. Помощь другим, действительно, на некоторое время может принести облегчение. Однако только на некоторое время. Ведь сверхактивность вредна, если она отвлекает внимание от помощи, в которой вы нуждаетесь сами.

Помните: блокирование своих чувств и активность, выраженные сверх меры, могут замедлить процесс восстановления. Состояние может облегчить, физическая и эмоциональная поддержка от других людей. Не отказывайтесь от нее. Обсудите свою ситуацию с теми, кто, имея подобный опыт, чувствует себя хорошо.

- не скрывайте свои чувства.
- не избегайте говорить о том, что случилось. Используйте каждую возможность пересмотреть свой опыт наедине с собой или вместе с другими.
- не позволяйте чувству стеснения останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь.

- не ожидайте, что тяжелые состояния, характерные для сгорания, уйдут сами по себе.
- если не предпринимать мер, они будут посещать вас в течение длительного времени.
- выделяйте достаточное время для сна, отдыха, размышлений.
- проявляйте ваши желания прямо, ясно и честно говорите о них семье, друзьям и на работе.
- постарайтесь сохранять нормальный распорядок вашей жизни, насколько это возможно.

Если выгорание уже происходит и достигло глубоких стадий:

- необходима специальная работа по, реагированию травматического опыта и возрождению чувств. Настоящее мужество состоит в том, чтобы признать: мне необходима профессиональная помощь.

Сначала идет трудная работа, цель которой - «снять панцирь бесчувствия» и дать разрешение своим чувствам выйти наружу. Это не ведет к утрате самоконтроля, но подавление этих чувств может вести к неврозам и физическим проблемам. При этом важна специальная работа с разрушительными «ядовитыми» чувствами (в частности, агрессивными). Результатом этой подготовительной работы становится «расчистка» внутреннего пространства, высвобождающая место для прихода нового, возрождение чувств.

- пересмотр своих жизненных мифов, целей и ценностей, своих представлений и отношения к себе самому, другим людям и к своей работе. Здесь важно принять и укрепить свое «Я», осознать ценность своей жизни; принять ответственности за свою жизнь и здоровье и занять профессиональную позицию в работе.

И только после этого шаг за шагом изменяются отношения к окружающим людям и способы взаимодействия с ними. Происходит освоение по-новому своей профессиональной роли и других своих

жизненных ролей и моделей поведения. Педагог обретает уверенность в своих силах.

Методы саморегуляции эмоциональной сферы.

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя при помощи слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

Рассмотрим саморегуляцию, чтобы успокоиться, восстановиться и активизироваться.

Способы, связанные с управлением дыханием.

Управление дыханием - это эффективное средство влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению, релаксации. Частое (грудное) дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма, поддерживает нервно-психическую напряженность.

Сидя или стоя постарайтесь, по возможности, расслабить мышцы тела и сосредоточьте внимание на дыхании.

На счет 1-2-3-4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна), на следующие четыре счета проводится задержка дыхания, затем плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6 и, снова задержка, перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4.

Уже через 3-5 минут такого дыхания можно заметить, что состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением.

Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение. Умение их расслаблять позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы.

Поскольку добиться полноценного расслабления всех мышц сразу не удастся, нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела.

Сядьте удобно, если есть возможность, закройте глаза, дышите глубоко и медленно. Пройдитесь внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот). Постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе, прочувствуйте это напряжение и резко сбросьте напряжение - делайте это на выдохе. Повторить несколько раз.

В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести.

Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы - удивления, радости и пр.).

Способы, связанные с воздействием слова.

Словесное воздействие задействует сознательный механизм самовнушения, идет непосредственное воздействие на психофизиологические функции организма.

Формулировки самовнушений строятся в виде простых и кратких утверждений, с позитивной направленностью (без частицы «не»).

Способ 1. Самоприказы.

Самоприказ - это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе. Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

«Разговаривать спокойно!», «Молчать, молчать!», «Не поддаваться на провокацию!» - это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы с учащимися. Сформулируйте

самоприказ. Мысленно повторите его несколько раз. Если возможно, повторите его вслух.

Способ 2. Самоодобрение, самопоощрение.

Люди часто не получают положительной оценки своего поведения со стороны. Это - одна из причин увеличения нервозности, раздражения, особенно в ситуациях повышенных нервно-психических нагрузок. Поэтому важно поощрять себя самим.

В случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить себя, мысленно говоря:

«Молодец!», «Умница!», «Здорово получилось!». Находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3–5 раз.

Способы, связанные с визуализацией (использованием образов).

Визуализация - мысленное представление, проигрывание, видение образов. Она активно воздействует на всю систему чувств и представлений.

Способ 1.

Чтобы использовать образы для саморегуляции специально запоминайте ситуации, события, в которых вы чувствовали себя комфортно, расслабленно, спокойно, - это ваши ресурсные ситуации. Делайте это в трех основных модальностях, присущих человеку. Для этого запоминайте:

- зрительные образы события (что вы видите: облака, цветы, лес);
- слуховые образы (какие звуки вы слышите: пение птиц, журчание ручья, шум дождя, музыка);
- ощущения в теле (что вы чувствуете: тепло солнечных лучей на своем лице, брызги воды, запах цветущих яблонь, вкус клубники).

При ощущении напряженности, усталости:

- сядьте удобно, по возможности, закрыв глаза;
- дышите медленно и глубоко;
- вспомните одну из ваших ресурсных ситуаций;

- проживите ее заново, вспоминая все сопровождавшие ее зрительные, слуховые и телесные ощущения;
- побудьте внутри этой ситуации несколько минут;
- откройте глаза и вернитесь к работе.

Способ 2.

«Отрезать, отрубить» - пригоден для работы с любыми негативными мыслями («у меня опять ничего не выйдет...», «все это без толку» и т.д. и т.п.). Как только почувствуете, что в душу закралась подобная мысль, - немедленно «отрежьте ее и отбросьте», сделав для этого резкий, «отрезающий жест левой рукой и зрительно представив, как вы «отрезаете» и отбрасываете эту мысль.

После этого отбрасывающего жеста продолжайте дальше заниматься визуализацией: поместите на место удаленной негативной мысли другую (конечно же, позитивную). Все встанет на свои места.

Способ 3.

«Лейбл или Ярлык». Если в голову пришла негативная мысль, надо мысленно отстраниться от нее и наблюдать за ней со стороны, но не позволять этой мысли завладеть собой. Некоторые считают, что действие этой техники усиливается, когда вы представите, как не просто «вытащили» негативную мысль вовне, но произвели в воображении некоторые действия над ней. К примеру, представили, как будто брызнули на нее краской из баллончика, пометили ее (ядовито-зеленая, канареечно-желтая и т.п.) и уже теперь наблюдаете со стороны.

Негативные мысли имеют силу только над вами и только в том случае, если вы реагируете на них страхом, тревогой. Они получают эту силу от вас. Как только вы перестаете на них реагировать, они теряют власть. Скажите: Это всего лишь негативная мысль!

Способ 4.

«Преувеличение». Как только обнаружится негативная мысль, преувеличьте ее до абсурда, сделайте ее смешной.

Способ 5.

«Признание своих достоинств». Помогает при излишней самокритичности. Одно из противоядий - осознать, что вы – так же, как и другие люди, – не можете и не должны быть совершенством. Но вы достаточно хороши для того, чтобы жить, радоваться и, конечно, быть успешным.

А теперь – самый самоподдерживающий прием. Каждый день, когда вы стоите перед зеркалом и собираетесь на работу, уверенно смотрите в зеркало, прямо в глаза самому себе и говорите не менее трех раз: «Я, конечно, не совершенство, но достаточно хорош (хороша)!». При этом хорошо, если вы улыбнетесь себе!

Вывод по 3 главе

Таким образом, в практической части ВКР было проведено исследование по выявлению уровня профессионального выгорания у педагогов МБОУ «Гимназия №11» с различным типом характера. В исследовании приняли участие 24 педагога.

Исследование состояло из трех этапов:

- 1) выявление типа характера у педагогов;
- 2) определение специфики проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера;
- 3) составление рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагогов.

Для проведения исследования были использованы следующие методики:

- 1) Методика определения типа характера по К. Юнгу.
- 2) Методика диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко.

По данным проведения методики определения типа характера было выявлено, что большинство педагогов МБОУ Гимназия № 11, а именно 68% (16 педагогов) - являются амбивертами, 18% (5 чел) педагогов являются интровертами и оставшиеся 14% (3 чел) педагогов являются экстравертами.

Для изучения уровня профессионального выгорания нами была использована методика В.В. Бойко, по результатам которой был сделан вывод о том, что у педагогов (21%) - 5 чел., степень профессионального выгорания находится в фазе напряжения. У 7 педагогов (29%) степень профессионального выгорания характеризуется фазой резистенции, а у оставшихся 50% педагогов (12 чел.) уровень профессионального выгорания уже находится в стадии истощения.

Сравнение фаз профессионального выгорания с типом характеров педагогов привело к следующим результатам: фаза истощения в большей степени наблюдается у педагогов с амбивертным типом характера (19%). У педагогов с типом характера интроверт наиболее присуща фаза напряжения профессионального выгорания (64,3%). Педагоги, обладающие экстравертным типом характера также подвержены в большинстве случаев профессиональному выгоранию в фазе напряжения (50%), в меньшей степени у них проявляется профессиональное выгорание в фазе истощения (12,5%). В наибольшей степени выраженности профессионального выгорания в фазе резистенции находятся педагоги-экстраверты (37,5%), в наименьшей - педагоги-интроверты (21,4%).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональному выгоранию подвержены педагоги всех типов характера, единственное отличие проявляется только в степени выраженности у них той или иной фазы выгорания.

Полностью исключить в работе профессиональный стресс и профессиональное выгорание в современных условиях невозможно. Но вполне возможно существенно уменьшить их разрушительное влияние на здоровье педагогов с помощью представленных в работе рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагогов.

Заключение

Таким образом, профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека; включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным, желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе. Риску профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги. Развитию профессиональному выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

Под характером понимают совокупность индивидуальных психических свойств личности, которые формируются в деятельности и проявляются в поведении.

Типология характеров, как правило, строится на существовании определенных типических черт. Типическими называются черты и проявления характера, которые являются общими и показательными для некоторой группы людей. Соответственно под типом характера следует понимать выражение в индивидуальном характере черт, общих для некоторой группы людей. Следует также отметить, что все типологии человеческих характеров, как правило, исходят из ряда общих идей:

1. Характер человека формируется в онтогенезе относительно рано и на протяжении остальной жизни проявляет себя как более или менее устойчивое личностное образование.

2. Сочетания личностных черт, которые входят в характер человека, не являются случайными.

3. Большая часть людей в соответствии со своими основными чертами характера может быть разделена на типовые группы.

Таким образом, ознакомление с типологией характеров позволяет полнее использовать свои собственные сильные стороны, нейтрализовать (по возможности) слабые, а также помогает «подобрать ключ» к другим людям, поскольку приоткрывает скрытые механизмы человеческих решений и поступков.

В практической части ВКР было проведено исследование по выявлению уровня профессионального выгорания у педагогов МБОУ Гимназия №11 с различным типом характера. В исследовании приняли участие 24 педагога.

Исследование состояло из трех этапов:

1 этап – определение типа характера у педагогов;

2 этап – выявление степени выраженности симптомов профессионального выгорания у педагогов;

3 этап – рассмотрение специфики проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов с различным типом характера.

Для проведения исследования были использованы следующие методики: методика определения типа характера (по К. Юнгу), методика диагностики профессионального выгорания (В.В. Бойко).

По данным проведения методики определения типа характера было выявлено, что большинство педагогов, а именно 68% (16 педагогов), являются амбивертами, 18% (5 педагогов) являются интровертами и оставшиеся 14% (3 педагога) являются экстравертами.

Для изучения уровня профессионального выгорания нами была использована методика В.В. Бойко, по результатам которой был сделан вывод о том, что у педагогов (21%) – 5 чел., степень профессионального выгорания находится в фазе напряжения. У 7 педагогов (29%) степень

профессионального выгорания характеризуется фазой резистенции, а у оставшихся 50% педагогов (12чел.) уровень профессионального выгорания уже находится в стадии истощения.

Сравнение фаз профессионального выгорания с типом характеров педагогов привело к следующим результатам: фаза истощения в большей степени наблюдается у педагогов с амбивертным типом характера (19%). У педагогов с типом характера интроверт наиболее присуща фаза напряжения профессионального выгорания (64,3%). Педагоги, обладающие экстравертным типом характера также подвержены в большинстве случаев профессиональному выгоранию в фазе напряжения (50%), в меньшей степени у них проявляется профессиональное выгорание в фазе истощения (12,5%). В наибольшей степени выраженности профессионального выгорания в фазе резистенции находятся педагоги-экстраверты (37,5%), в наименьшей – педагоги-интроверты (21,4%).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональному выгоранию подвержены педагоги всех типов характера, единственное отличие проявляется только в степени выраженности у них той или иной фазы выгорания.

Полностью исключить в работе профессиональный стресс и профессиональное выгорание в современных условиях невозможно. Но вполне возможно существенно уменьшить их разрушительное влияние на здоровье педагогов с помощью представленных в работе рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагогов.

Список литературы

1. *Бабич, О.И.* Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / О.И. Бабич. - Волгоград: Учитель, 2014. - 116с.
2. *Безносков, С.П.* Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. - СПб: Речь, 2014. - 272с.
3. *Богословский, В.В.* Общая психология [Текст]: учебное пособие для студентов пед. институтов / В.В. Богословский, А.Г. Ковалёва, А.А. Степанова. - Москва: Просвещение, 2011. - 383с.
4. *Бойко, В.В.* Социально-психологический климат коллектива и личности [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панфенов. - М.: Норма, 2013. - 218 с.
5. *Бойко, В.В.* Синдром эмоционального «выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В.В. Бойко. - СПб.: Питер, 2011. - 474 с.
6. Большой психологический словарь [Текст] / Сост. и общ. ред. Мещеряков Б., Зинченко В. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2013. - 381с.
7. *Борисова, М.В.* Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / М.В. Борисова // Вопросы психологии. - 2015. - № 7. - С. 17-18.
8. *Боровикова, С.А.* Психологическое обеспечение профессиональной деятельности [Текст]: учебное пособие / С.А. Боровикова. - М.: Просвещение, 2014. - 151с.
9. *Варламова, Е.П.* Рефлексивные методы диагностики в системе образования [Текст] / Е.П. Варламова, С.Ю. Степанов // Вопросы психологии. - 2014. - № 9. - С. 30-34.
10. *Водопьянова, Н.Е.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст]: учебно-методическое пособие / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб.: Питер, 2013. - 317 с.
11. *Гоноболин, Ф.Н.* Воля, характер, деятельность [Текст] / Ф.Н. Гоноболин. - Минск, «Народная света», 2011. - 450с.

12. *Гордиенко, В.Н.* Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Текст]: монография / В.Н. Гордиенко. - Иркутск: ПРАЙС, 2013. - 382с.
13. *Горянина, В.А.* Психология общения [Текст] / В.А. Горянина. - М.: Академия, 2012. - 416 с.
14. *Грабе, М.* Синдром выгорания – болезнь нашего времени [Текст] / М. Грабе. - СПб.: Речь, 2012. - 96 с.
15. *Гуревич, П.С.* Психология личности [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / П.С. Гуревич. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 559 с.
16. *Демьянчук, Р.В.* Как не сгореть у учительского стола [Текст]: советы психолога / Р.В. Демьянчук / Под. ред. Л.М. Шипициной (серия «Психологическая наука - школе»). - СПб.: филиал изд-ва «Просвещение», 2013. - 93с.
17. *Дерябин, В.С.* Психология личности и высшая нервная деятельность [Текст]: психофизиологические очерки / В.С. Дерябин. - М.: ЛКИ, 2016. - 202с.
18. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко) [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2012. - 33с.
19. *Ковалев, А.Г.* Психология личности [Текст] / А.Г. Ковалев. - СПб: ЛГУ, 2013. - 234с.
20. *Ильин, Е.П.* Эмоции и чувства [Текст]: учебник / Е.П. Ильин.- СПб.: Питер, 2011. - 297 с.
21. *Леонова, А.Б.* Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст]: учебное пособие / А.Б. Леонова. - Харьков, 2014. - 316с.
22. *Леонтьев, А.Н.* Лекции по общей психологии [Текст] / А.Н. Леонтьев. - М.: Смысл, 2011. - 511с.
23. *Лизинский, В.М.* Профессионально-личностное выгорание и способы повышения сохранности и способности качественно выполнять свои

- профессиональные и социальные обязанности [Текст]: учебник / В.М. Лизинский. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2013. - 588с.
24. *Маклаков, А.Г.* Общая психология [Текст] / А.Г. Маклаков. - М, 2013. - 582с.
25. *Мальцева, Н.В.* проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя [Текст]: дис.канд.псих.наук. / Н.В. Мальцева. - Екатеринбург, 2011. - 225с.
26. *Мерзлякова, Д.Р.* Влияние педагога с синдромом профессионального «выгорания» на учеников [Текст] / Д.Р. Мерзлякова // Начальная школа + До и После. - 2014. - №8. - С. 90-91.
27. *Митина, Л.М.* Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) [Текст] / Л.М. Митина. - М.: «Дело», 2011. - 216с.
28. *Митина, Л.М.* Эмоциональная устойчивость учителя: психологическое содержание, генезис, динамика [Текст] / Л.М. Митина // Школа здоровья. 2013. - С. 55-59.
29. *Митина, Л.М.* Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция [Текст]: учебник / Л.М. Митина, Е.С. Асмаковец. - М.: Флинта, 2011. - 571с.
30. *Немов, Р.С.* Общая психология. Психология личности [Текст]: учебник / Р.С. Немов. - М.: Юрайт, 2012. - 739 с.
31. *Орел, В.Е.* Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Текст] / В.Е. Орел // Психологический журнал. - 2011. - №9. - С. 74-79.
32. *Орел, В.Е.* Синдром психического выгорания личности [Текст]: монография / В.Е. Орел. - Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – 330 с.
33. *Осухова, Н.Г.* Профессиональное выгорание, или как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе [Текст] / Н.Г. Осухова. - М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2011. - 56 с.

34. *Пряжников, Н.С.* Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога [Текст] / Н.С. Пряжников, Е.Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. - 2012. - № 10. - С. 81.
35. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов [Текст]: учебник / Под ред. Л.В. Винокурова. - СПб.: Питер, 2011. - 533с.
36. *Реан, А.А.* Психология личности [Текст]: учебное пособие / А.А. Реан. - СПб.: Питер, 2013. - 288с.
37. *Рогов, Е.И.* Учитель как объект психологического исследования [Текст]: пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом / Е.И. Рогов. - М.: Владос, 2011. - 496с.
38. *Ронгинская, Т.И.* Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. - 2012. - №3. - С. 85-95.
39. *Рубинштейн, М.М.* Проблема учителя [Текст] / М.М. Рубинштейн // Под редакцией В.А. Слостёнина. - М.: Просвещение, 2014. - 176с.
40. *Рычкова, В.В.* Формирование эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / В.В. Рычкова. - Чита: ЧИПКРО, 2015. - 75с.
41. *Самоукина, Н.В.* Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги [Текст] / Н.В. Самоукина. - М.: Психотерапия, 2014. - 256 с.
42. *Селье, Г.* Некоторые аспекты учения о стрессе [Текст]: сборник текстов / Г. Селье. - М.: Наука, 2012. - 394 с.
43. *Семенова, Е.М.* Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / Е.М. Семенова. - М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2015. - 224 с.
44. *Трунов, Д.В.* Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме [Текст] / Д.В. Трунов // Журнал практического психолога, 2011. - №8. - С. 84-89.
45. *Филина, С.О.* «Синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы [Текст] / С.О. Филина // Школьный психолог. - 2013. - №36. - С. 15-18.

46. *Форманюк, Т.В.* Синдром «эмоционального сгорания» учителя [Текст]: учебное пособие / Т.В. Форманюк. - М.: Просвещение, 2011. - 356с.
47. *Хухлаева, О.В.* Школьная психологическая служба. Работа с педагогами [Текст] / О.В. Хухлаева. - М.: Генезис, 2011. - 192 с.
48. *Юдина, Е.Г.* Профессиональное сознание педагога: опыт постановки проблемы в современном образовании [Текст] / Е.Г. Юдина // Психологическая наука и образование. - 2011. - № 5. - С. 66-73.
49. *Юдчиц, Ю.А.* К проблеме профессиональной деформации [Текст] / Ю.А. Юдчиц // Журнал практического психолога, 1998. - №7. - С. 7-11.
50. *Янковская, Н.* Эмоциональное выгорание учителя [Текст] / Н. Янковская // Народное образование. - 2015. - № 6. - С. 147-155.

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТИПА ХАРАКТЕРА (ПО К. ЮНГУ)

№ п/п	Утверждение	А	Б
1.	Что Вы предпочитаете?	<i>немного близких друзей</i>	<i>большую товарищескую компанию</i>
2.	Какие книги Вы предпочитаете читать?	<i>с занимательным сюжетом</i>	<i>с раскрытием переживаний другого</i>
3.	Что Вы скорее можете допустить в работе?	<i>опоздание</i>	<i>ошибки</i>
4.	Если Вы совершаете дурной поступок, то:	<i>остро переживаете</i>	<i>острых переживаний нет</i>
5.	Как Вы сходитесь с людьми?	<i>быстро, легко</i>	<i>медленно, осторожно</i>
6.	Считаете ли Вы себя обидчивым?	<i>да</i>	<i>нет</i>
7.	Склонны ли Вы смеяться от души?	<i>да</i>	<i>нет</i>
8.	Считаете ли Вы себя!	<i>молчаливым</i>	<i>разговорчивым</i>
9.	Откровенны ли Вы или скрытны?	<i>откровенен</i>	<i>скрытен</i>
10.	Любите ли Вы заниматься анализом своих переживаний?	<i>да</i>	<i>нет</i>
11.	Находясь в обществе, Вы предпочитаете:	<i>говорить</i>	<i>слушать</i>
12.	Часто ли Вы переживаете недовольство собой?	<i>да</i>	<i>нет</i>
13.	Любите ли Вы что-нибудь организовывать?	<i>да</i>	<i>нет</i>
14.	Хотелось бы Вам вести интимный дневник?	<i>да</i>	<i>нет</i>
15.	Быстро ли Вы переходите от решения к выполнению?	<i>да</i>	<i>нет</i>
16.	Легко ли меняется Ваше настроение?	<i>да</i>	<i>нет</i>
17.	Любите ли Вы убеждать других, навязывать свои взгляды?	<i>да</i>	<i>нет</i>
18.	Ваши движения	<i>быстры</i>	<i>медленны</i>
19.	Вы беспокоитесь о возможных неприятностях?	<i>часто</i>	<i>редко</i>
20.	В затруднительных случаях Вы:	<i>спешите обратиться за помощью</i>	<i>не обращаетесь</i>

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ (В.В. БОЙКО)

Инструкция: Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности, с которыми вы ежедневно работаете, общаетесь.

Вопросы:

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 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 меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны 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 (или почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы в мой адрес со стороны партнеров.
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 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. 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.

Обработка и интерпретация результатов:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» - сумма показателей всех 12 симптомов.

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61, (5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономики эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

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

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Оценивая смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.