

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Психология здоровья

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Психологическая работа с педагогическим коллективом школы как условие предупреждение профессионального стресса педагогов

Студент

Г.С. Мишугис-Бекер

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

к.псх.н., доцент Э.Ф. Николаева

руководитель

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретический анализ проблемы предупреждения профессионального стресса педагогов.....	9
1.1 Основные теоретические и эмпирические подходы к изучению психологического здоровья в отечественной психологии.....	9
1.2 Анализ основных направлений исследования проблемы стресса, его видов и механизмов в психологической литературе.....	17
1.3 Профессиональный стресс и способы его преодоления.....	25
Глава 2 Эмпирическое исследование особенностей психологической работы с педагогическим коллективом школы.....	38
2.1 Организация и методы исследования.....	38
2.2 Анализ результатов исследования благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педколлектива.....	40
Глава 3 Экспериментальное исследование формирования благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педагогического коллектива	48
3.1 Разработка и апробация тренинговой программы по формированию благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педагогического коллектива.....	48
3.2 Эмпирическое исследование особенностей эмоционально-психологических условий деятельности коллектива на контрольном этапе	71
Заключение.....	78
Список используемой литературы.....	80
Приложение А Результаты исследования теста на стресс и депрессию Ч.Д. Спилбергера.....	87
Приложение Б Показатели удовлетворенности (по шкалам) по методике «Оценка удовлетворенности работой» педагогов.....	90
Приложение В Результаты исследования на определение уровня тревоги	

по Ч.Д. Спилбергеру, Ю.Л. Ханину.....	92
Приложение Г Корреляционный анализ взаимосвязи показателя стресса и удовлетворенности работой (по Спирмену).....	94

Введение

Актуальность исследования. Педагогическая профессия является социально значимой профессией, с которой связано становление молодого поколения, образовательный статус любого государства, а, в целом, будущее всей страны. Определяя специфику педагогической профессии, отмечая ее социальную значимость, ученые относят эту профессию к одной из стрессогенных профессий по многим показателям обусловлена важностью социальной роли педагогов в условиях современной политической и социально-экономической нестабильности в обществе, необходимостью выявления особенностей эмоционально – психологических условий профессиональной деятельности педагогов.

А.К. Абульханова-Славская анализируя трудовую деятельность профессий считает, что многие из них требуют усиленной затраты внутренних резервов личности. Длительные перегрузки человека, которые требуют постоянного восстановления духовных и физических сил, не имеют условий быстрого реагирования на его состояние, приводят к накоплению отрицательных эмоций, утомления, что может полностью дезорганизовать деятельность [1, 2].

Педагогическая деятельность всегда перенасыщена ситуациями, которые могут стать причиной эмоционального выгорания, ведь педагог несет ответственность перед учениками, их родителями, перед собой и обществом. Каждую минуту – за жизнь и здоровье своих учеников, постоянно – за уровень их знаний, умений и навыков в учебном предмете и влияние на развитие личности, глобально - за развитие нового поколения граждан.

Профессиональный стресс – психическое напряжение, которое связано с преодолением неблагоприятных организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в определенной организационной. Такое психическое

напряжение также может привести к эмоциональному выгоранию как следствие, может возникнуть не удовлетворенность работой.

В этих случаях значительно возрастает роль активности педагогов на пути достижения высокого уровня профессионального мастерства. Это обуславливает необходимость выявить особенности социально – психологических условий профессиональной деятельности педагогов.

Анализ психологической литературы по изучению профессионального стресса свидетельствует о том, что проблема благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности коллектива, психического здоровья, профессионального стресса и профессионального выгорания нашла определенное отражение в работах В.Е. Орла [52], Г. Селье [59], Л.А. Китаева-Смыка [28], Т.Г. Бохана [3, 5, 6], В.А. Бодрова [5], Р.С. Лазаруса, С. Маслача и других [33, 34, 63].

Социальная значимость проблемы обусловили выбор темы нашего исследования «Психологическая работа с педагогическим коллективом школы как условие предупреждения профессионального стресса педагогов».

Цель исследования: изучить возможности психологической работы с педагогическим коллективом по предупреждению профессионального стресса педагогов.

Объект исследования: профессиональный стресс.

Предмет исследования: психологическая работа с педагогическим коллективом школы как условие предупреждения профессионального стресса педагогов.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что психологическая работа с педагогическим коллективом школы, направленная на овладение навыков управления стрессом, работе в команде и конструктивному поведению в конфликте будет способствовать снятию эмоционального напряжения и установлению благоприятных межличностных отношений, что явится условием профилактики профессионального стресса и профессионального выгорания.

Для достижения поставленной цели исследования предусматривается решение следующих **задач**:

- проанализировать теоретическую литературу по проблеме исследования;
- выявить уровни проявления профессионального стресса и профессионального выгорания;
- разработать и апробировать программу по профилактике профессионального стресса педагогов и профессионального выгорания;
- проанализировать полученные результаты.

Теоретико-методологическая основа исследования: концепции психологического анализа профессиональной деятельности (А.В. Карпов [26], Е.А. Климов [34] и др.; концепции профессионального становления (Ф.Б. Березин [10], Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина); концепции профессионального стресса, стрессоустойчивости и профессиональных деформаций личности (Ю.А. Александровский [2, 3, 5], А.А. Баранов [8], В.А. Бодров, Ф.Е. Василюк [16], Л.А. Китаев-Смык [28], А.Б. Леонова [44]).

Методы и методики исследования:

- метод теоретического анализа;
- эмпирические методы;
- психодиагностические методы и методики: методика «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана); «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко; Опросник «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Разоной; методика факторный личностный опросник «Тест на стресс и депрессию» (Ч.Д. Спилбергер, в адаптации О. Радюка).
- методы математико-статистической обработки данных (описательная статистика).

Эмпирическая база исследования: Исследование проводилось на базе Муниципального общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы №1 С. Князе-Волконское Хабаровского края. В исследовании приняли участие 25 человек (в возрасте 22-55 лет).

Научная новизна исследования. Научно обоснованный подход к практическому решению проблемы профессионального стресса и профессионального выгорания открывает новые возможности в регуляции сложных педагогических проблем, связанных с профессиональным выгоранием и профессиональным стрессом педагогов.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что результаты исследовательской части могут быть использованы при изучении способов преодоления профессионального стресса у педагогов.

Практическая значимость исследования состоит в том, что выявленная выраженность профессионального выгорания и профессионального стресса у педагогов школы, позволила построить психологическую работу с педагогами по приобретению новых навыков, способствующих установлению благоприятных межличностных отношений, что явится условием профилактики стресса и выгорания. Эта программа может использоваться в других коллективах, а также с периодичностью использоваться в своем коллективе и будет способствовать сохранению психологического здоровья педагогов.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются его логикой, экспериментальной проверкой теоретических положений, комплексным применением методов, использованием статистических методов обработки данных, положительными оценками внедрения результатов исследования социально – психологических условий профессиональной деятельности педагогов Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с. Князе-Волконское Хабаровского края.

Апробация и внедрение результатов работы: Основные результаты диссертационного исследования были представлены на научно-практической конференции «Студенческие дни науки» в ТГУ в секции психологические

проблемы современности. По теме диссертации опубликована статья, в которой нашли отражение теоретические принципы и результаты работы: «Профессиональная самореализация педагогов» опубликована в научном журнале «Студенческий форум» №8(144).

На защиту выносятся:

– анализ результатов психодиагностических методов показал наличие профессионального стресса и профессионального выгорания педагогов и отсутствие навыков регуляции, что отрицательно сказывается на общем психологическом здоровье педагогов;

– наличие показателей профессионального стресса и профессионального выгорания педагогов отрицательно сказывается на удовлетворенность педагогической деятельностью;

– своевременная психологическая работа с педагогическим коллективом, направленная на приобретение новых навыков по снятию эмоционального напряжения, навыков конструктивного поведения в конфликте, навыков командной работы, будет позитивно сказываться не только на психологическом здоровье педагогов, но и на общем социально-психологическом климате коллектива.

Структура диссертации обусловлена ее целью, задачами и логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Основной текст диссертации объемом 98 страниц содержит 7 таблиц и 2 рисунка. Список литературы включает 80 источников. Введение включает в себя описание актуальности исследования, постановку цели работы, определение объекта и предмета исследования, а также перечислены задачи исследования.

Глава 1 Теоретический анализ проблемы предупреждения профессионального стресса педагогов

1.1 Основные теоретические и эмпирические подходы к изучению психологического здоровья в отечественной психологии

Проблема психологического здоровья в настоящее время активно исследуется и в отечественной психологии, прежде всего, в связи с развитием психологической службы образования. Сам термин «психологическое здоровье» введен И.В. Дубровиной, по ее мнению, данный термин можно отнести к самой личности. Находясь в тесной связи с высшими проявлениями человеческого духа, данный термин выявляет психологические особенности здоровья человека в отличие от таких аспектов как: философский, социологический, медицинский [18].

С точки зрения педагогической психологии, данное понятие «психологическое здоровье» может рассматриваться в процессе воспитания и обучения детей. С точки зрения сохранения психологического здоровья.

По мнению О.В. Хухлаевой, именно школьная психологическая служба должна заниматься проблемой психологического здоровья учащихся. О.В. Хухлаева обращает внимание на тот факт, что именно сфера воздействия определяет разницу в употреблении терминов.

В своих исследованиях О.В. Хухлаева выделяет термин «гармония». Именно гармония является определяющим словом в характеристике психологического здоровья. Человек определенно состоит из различных составляющих, которые представляют собой некий баланс, например,

- человек и окружающая действительность (люди, космос, природа);
- интеллектуальное и эмоциональное;
- психическое и телесное [71].

Если рассматривать психологическое здоровье как структуру, то можно говорить о том, утверждает О.В. Хухлаева, что «...она представляет собой

динамическую совокупность психических свойств человека. Между потребностями человека и общества данная совокупность поддерживает гармонию, а также ориентирует личность на выполнение жизненной задачи» [72, с.56].

В исследованиях О.В. Хухлаевой была предложена модель психологического здоровья личности. Характерными компонентами данной модели являются: развивающий, аксиологический, потребностно-мотивационный, инструментально-технологический, социально-культурный [72]. Рассмотрим более подробно каждый из компонентов.

– аксиологический компонент. Представляет собой ценности «Я» самого человека, а также «Я» окружающих людей. Содержательно данный компонент включает в себя представления о самом себе, о своей уникальности и неповторимости, о ценности других людей. Аксиологический компонент представляет собой отождествление человека с живыми и неживыми предметами, человек ощущает себя единым с окружающим миром. В связи с этим, у человека формируется свой собственный образ «Я», который носит позитивный характер. А также человек безоговорочно принимает окружающих его людей, невзирая на культуру, пол, возраст и другие параметры. Для реализации аксиологического компонента необходима личностная целостность человека. Это необходимо для того, чтобы человек смог рассмотреть в каждом человеке нечто хорошее, другими словами «светлое начало». Необходимым качеством выступает способность человека взаимодействовать со «светлым началом» каждого человека, но при этом принять и «темное начало» другого [60, 61, 68];

– инструментальный компонент. Основная роль отводится владению рефлексией. Рефлексия представляет собой средство, при помощи которого человек концентрируется на самом себе, сам познает себя и окружающих его людей. Формируется представление о своем внутреннем мире, о месте, которое он занимает в окружающей действительности. Для этого

необходимо, чтобы человек понимал, описывал эмоциональные состояния не только свои собственные, но и окружающих его людей. Также необходимо, чтобы человек умел открыто, свободно, не причиняя вред окружающим, проявлять свои чувства. Человеку необходимо уметь осознавать причины, последствия, с одной стороны, своего собственного поведения, с другой стороны – поведения окружающих его людей. Немаловажным для человека является возможность нахождения у себя ресурсов, чтобы активно и адекватно ситуации действовать при возникновении различных трудностей, а также решать возникающие проблемы, и самое главное – уметь видеть воздействие обучающего характера;

– потребностно-мотивационный компонент. Данный компонент является индикатором наличия у человека потребности в саморазвитии, то есть, хочет ли человек расти в личностном плане и саморазвиваться. Так как человек, являясь субъектом своей жизнедеятельности, должен обладать внутренними ресурсами для своей активности, которая в дальнейшем будет двигать человека по пути развития и самосовершенствования. Следовательно, человек становится ответственен за свою собственную жизнь и «пишет свою биографию»;

– развивающий компонент. Данный компонент не создает причин, при которых возникают психосоматические заболевания. Предполагается, что развивающий компонент включает в себя динамику развития умственного, физического, личностного, социального плана, которые очерчены границами нормы соответствующими культурным и историческим особенностям [9, 11, 68];

– социально-культурный компонент. Он отвечает за успешное развитие, взаимодействие и функционирование человека в тех социально-культурных условиях, которые его окружают. Человек становится частью национальных духовных ценностей, которые входят в общую структуру общечеловеческих ценностей. Другими словами, человек понимает и умеет взаимодействовать с представителями различных культур [14, 17, 68].

По мнению О.В. Хухлаевой, которая выделяет главные критерии психологического здоровья следует:

- наличие положительного самоощущения, то есть, настроение эмоциональное и позитивное; окружающий человека мир воспринимается им с положительной, позитивной точки зрения;
- рефлексия высокоразвита;
- стремление человека повышать качественную сторону основных видов своей деятельности;
- умение адаптироваться в окружающем социуме, а также успешно выполнять роли семейного и социального плана;
- безболезненное прохождение возрастных кризисов [19, 71, 72].

По мнению О.И. Моткова, психологическая гармония, это:

- отсутствие явных психических заболеваний, другими словами человек обладает психическим здоровьем;
- наличие внутренней согласованности организма, наличие гармоничных мотиваций, которые сбалансированы на этапе первоначальной генетики, сочетание содержания культурных и характерологических черт, сочетание физических, психофизиологических особенностей построения поведения, другими словами – личностное здоровье;
- личность человека гармонирует с условиями окружающей среды, микросредой и макросредой, другими словами – социальное здоровье;
- личность человека гармонирует с миром в целом, с естественной средой, другими словами – духовно-психологическое здоровье [20, 21, 49].

С точки зрения С.И. Оксанича, который говорил, что: «...условиями личностного развития и саморазвития являются структурные компоненты психологического здоровья» [22, 25, 52]. С.И. Оксанич определял психологическое здоровье как: «...эмоциональная устойчивость личности, ее самореализация, самопринятие, наличие уже сформированных ценностей и умение адаптироваться к окружающей его среде» [43, 52, с.17].

Принимая во внимание исторический ракурс развития представлений о психологическом здоровье, С.И. Оксанич были представлены следующие компоненты:

- поведенческий;
- эмоциональный;
- когнитивный.

Под эмоциональным компонентом подразумевается психоэмоциональный статус. Когнитивный компонент – это представления человека о здоровом образе жизни. Поведенческий компонент – это ценностное самоотношение [23, 30, 52].

Основным компонентом в структуре психологического здоровья является – психоэмоциональный статус. В основе данного компонента лежат степень, уровень саморегуляции сущностных потенций, другими словами возможности психики регуляторного характера [51, 53, 55]. Данный компонент характеризуется проявлениями в уровне тревожности, в общей удовлетворенности, стабильности личности и эмоциональной устойчивости.

Сформированность представлений о здоровом образе жизни (когнитивный компонент) позитивно влияет на развитие личности, а именно, человек осознает и относится к себе как к личности, понимая ее ценность. У человека сформирован способ мышления, при котором проявляется «культурная гуманитарная позиция». С профессиональной точки зрения, происходит становление личности, которая несет ответственность за здоровье человека и формирует творческую деятельность. Личность получает удовлетворение в самоактуализации, самоопределении в жизненном плане, а также происходит формирование образа «Я».

Ценностное самоотношение представляет собой структурный компонент психологического здоровья. Основное влияние на психологическое здоровье человека оказывает отношение человека к другим окружающим его людям и к самому себе, а также ценности и цели жизненного плана [24, 51, 88].

На сегодняшний день полемика, касающаяся критериев психологического здоровья, является важной и серьезной. С одной стороны, с точки зрения медицины, продиагностировать организм намного легче. С другой стороны, все намного сложнее с психологическим здоровьем. По мнению Г.С. Никифорова, вопрос и решения по поводу диагностики психологического здоровья, всегда находятся в области критики, которая является обоснованной. Важно понимать, что нельзя подвергать диагностике психологическое здоровье только каким-то одним критерием. Так как внутренний мир человека отличается сложной организацией [27, 50, 82].

По мнению О.Н. Кузнецова, В.И. Лебедева, можно выделить следующие признаки, которые подойдут в качестве критериев психологического здоровья:

- наличие полноценной семейной жизни;
- адекватное восприятие окружающей человека среды;
- наличие целеустремленности;
- осознанное совершение поступков;
- активность [29, 32, 42].

Г.С. Никифоров, рассматривая критерии психологического здоровья, отдает предпочтение психологическому равновесию. Он считает, что «...с помощью равновесия можно охарактеризовать психическую сферу человека с таких сторон как: волевая, познавательная, эмоциональная» [46, 49, 50, с.17]. «Аномалии в развитии личности наиболее ярко заявляют о себе, – добавляет он, – в проявлениях ее дисгармонии, утрате равновесия с социальным окружением, то есть в нарушении процессов социальной адаптации, сопряжения с социумом. Этот критерий органично связан с двумя другими: гармоничностью организации психики и ее адаптивными возможностями» [31; 50, с.56; 83].

Анализируя работы различных авторов, можно с уверенностью сказать, что в работах Н.Д. Лакосиной, Г.К. Ушакова представлен один из полных

перечней критериев психологического здоровья [36, 39, 79]. Итак, данные авторы считают, что критериями психологического здоровья являются:

- упорядоченность, необходимость психических явлений и их причинную обусловленность;
- зрелость чувств личности должна соответствовать возрасту человека;
- необходимо чтобы человек постоянно проживал в одном месте, то есть, должно быть, постоянство;
- в зависимости от того, как меняются жизненные обстоятельства и ситуации, человек должен быть способен менять свое поведение;
- способность человека самоутверждаться в обществе, коллективе, семье, но, не затрагивая интересы и личность других людей, то есть, без ущерба для них;
- способность человека максимально приближать субъективные образы отражаемым объектам действительности;
- физические и психические реакции должны соответствовать частоте и силе внешних раздражителей;
- человек должен критически подходить к различным жизненным обстоятельствам;
- способность человека быть ответственным за свою семью, за детей;
- человек должен быть способен управлять своим поведением в зависимости от различных норм, принятых в коллективах, где человек взаимодействует с другими людьми;
- человек должен быть способен адекватно реагировать на события, происходящие в обществе;
- человек должен обладать способностью планирования и осуществления своего жизненного плана;
- в обстоятельствах однотипного плана человек должен обладать чувством постоянства и идентичности переживаний [38, 39, 56].

- с точки зрения Всемирной Организации Здравоохранения, критериями психологического здоровья можно считать следующие критерии:
- при смене жизненных обстоятельств, человек должен обладать способностью, менять свое поведение;
- при возникновении различных однотипных ситуаций, человек должен обладать чувством идентичности и постоянства;
- человек должен осознавать и обладать чувством постоянства, идентичности и непрерывности своего «Я», как психического, так и физического;
- человек должен быть способен к планированию своей собственной жизни, а также реализовывать жизненные планы;
- человек должен быть способен критично относиться к результатам психической деятельности, то есть, к ее продукции;
- человек должен обладать способностью управления своим поведением в рамках существующего общественного строя и его норм, законов и правил;
- у человека должны быть адекватными психические реакции и соответствовать частоте и силе воздействий окружающей среды, а также возникающим ситуациям, социального характера.

В свою очередь, Б.С. Братусь считает, что критериями адекватного развития личности, а также психологического здоровья человека, являются следующие критерии:

- у человека существует потребность в свободе, причем позитивного характера;
- жизнь человека должна быть творческой, имеющей определенные цели;
- человек должен относиться к другим людям позитивно, как к высшей ценности, занимающее основное место в социуме;

- человек должен обладать верой в то, что все, что задумано и спланировано обязательно будет воплощено;
- человек должен обладать внутренней ответственностью за себя, перед другими людьми и поколениями в целом;
- человек должен стремиться обрести свой жизненный смысл бытия;
- человек должен быть способен свободно выражать свои мысли, волю, иметь возможность планировать свое будущее и будущее своих потомков [15, 48, 87].

Проанализировав подходы отечественных исследователей к проблеме психологического здоровья и его критериев, мы можем отметить, что они вмещают все основные критерии зарубежных психологов. Тем не менее, в качестве обобщенных критериев психологического здоровья человека мы можем назвать эмоциональное равновесие, выражающееся в оптимальном уровне агрессии и тревожности, утверждение гуманистических ценностей, стремление к самоактуализации и самопознанию, личностное и профессиональное самоопределение, стремление к дружбе и любви.

1.2 Анализ основных направлений исследования проблемы стресса, его видов и механизмов в психологической литературе

Система ценностей и взглядов на мир определяет то, что для конкретного человека будет угрозой, а что нет. Вера в себя и свои ресурсы дает человеку основание для оценки того, насколько успешно она сможет справиться с этой проблемой. Р. Лазарус утверждал, что одно и то же событие может вызвать высокий уровень стресса у одного индивида и одновременно оказаться практически нейтральным для другого; один и тот же человек может в одном случае отнестись к тому, что происходит, как к стрессовому событию, а другой же отреагировать нейтрально, и эти различия непосредственно зависят от контекста ситуации, физического и психологического состояния личности [40, 57, 81].

Профессиональный стресс («Occupational stress», «work stress», «Job stress», «work-related stress» перевод с англ.) в определении Р.Лазаруса - это «...напряженное состояние работника, которое возникает под влиянием эмоционально отрицательных и экстремальных факторов при выполнении профессиональной деятельности, подчеркивая его негативное проявление как дистресс [41, с.45; 67]. По его мнению, «...профессиональный стресс возникает в результате несоответствия требований рабочей среды индивидуальным ресурсам, ресурсам работника, создает потенциальную угрозу для успешности трудовой деятельности, здоровья и отрицательно влияет на производительность деятельности, ее эффективность, здоровье человека и качество выполняемой работы [40, с.34; 58]. Согласно Канадской Ассоциации психического здоровья, профессиональный стресс усиливают такие факторы, как перегруженность работой, большое количество сверхурочной работы (в том числе на дому и во время выходных), страх увольнения из-за плановых и внеплановых сокращений персонала.

Исследование профессионального стресса началось еще в рамках психоанализа. Так, З. Фрейд [62, 69] и А. Адлер [4, 86] утверждали, что работа является неотъемлемой частью человеческого существования, а неудовлетворенность ею приводит к переживаниям, которые негативно сказываются на здоровье индивида. Э. Эриксон в своей теории развития подчеркивал, что основной проблемой зрелости есть выбор между производительностью и инертностью, которые характеризуют соответственно прогрессивную и регрессивную линии развития.

В настоящее время в зарубежной психологии наиболее распространены такие модели профессионального стресса, как: теория характеристик труда, теория соответствия человека окружающей среде, модель склонности к стрессу; теория профессиональных требований и ресурсов [69, 85]. В отечественной психологии большую популярность приобрели экологический, транзактный и регуляторный подходы к профессиональному стрессу.

Основное положение теории характеристик труда заключается в том, что профессиональная задача является источником мотивации сотрудников. В частности, скучная и однообразная работа не мотивирует на достижение профессиональных успехов, тогда как сложная работа повышает мотивацию. Ключевым аспектом теории есть пять характеристик труда (многообразие навыков, индивидуальность задачи, значимость задачи, автономия и обратная связь), которые влияют на пять связанных с работой результатов (мотивация, удовлетворенность, результативность, прогулы и опоздания на работу) путем трех психологических состояний (осмысленность труда, осознание своей ответственности и знания результатов).

Согласно теории соответствия человека, окружающей среде [64, 69, 70], существуют четыре сферы, определяющие эффективное функционирование человека в профессиональной сфере или возникновения у него симптомов стресса, связанного с работой:

- соответствие человека и организации (совместимость между людьми и организациями, обусловлена возможностью участников взаимодействия удовлетворять потребности друг друга - при этом наблюдается высокий уровень корпоративной культуры сотрудников, их направленность на достижение общих целей при схожих системах ценностных ориентаций);
- соответствие человека и работы (совместимость требований работы и индивидуальных свойств работника – соответственно профессиональный стресс возникает, когда желание человека не реализуются в профессиональной деятельности или требования, поставленные перед работником, не могут быть выполнены из-за ограниченности его ресурсов);
- соответствие человека и группы (так называемая психологическая совместимость между сотрудниками, по сути, социально-психологический климат коллектива);

– соответствие человека человеку (сходство ценностей, взглядов на жизнь, способов решения конфликтных ситуаций отдельными членами производственного коллектива).

Личностными характеристиками, в данной теории, являются биологические и психологические потребности, ценности, цели, способности. Характеристиками окружающей среды являются: система вознаграждений, требований к выполнению профессиональной роли, организационные ценности.

«Модель склонности к стрессу [54, с.34; 66] – психологическая теория, объясняющая поведение из-за склонности к развитию стресса под влиянием различных условий жизни, то есть то, как предрасположенность (биологические, генетические черты и детские переживания) взаимодействует с внешними воздействиями (стрессорами) в возникновение таких психопатологических расстройств, как тревога, депрессия и даже шизофрения, а также неклинических расстройств, вроде профессионального стресса. Сторонники этой теории определяют такие важные стресс-факторы как: незначительные ежедневные бытовые стрессы, стрессовые события (смерть члена семьи, развод, переезд на другое место жительства и т.п.), краткосрочные стрессы (например, сложное профессиональное задание) и долгосрочные стрессы (хроническая боль или инвалидность)» [54, с.34; 73, 84].

Современные исследования профессионального стресса в контексте данной теории в значительной степени базируются на пятифакторной модели личности [47, 75], где ключевыми чертами личности является нейротизм (тревожность, пассивность и неуверенность), экстраверсия (болтливость, общительность, желание приключений и высокий уровень активности), открытость опыту (самостоятельное мышление, креативность), доброжелательность (конформизм, способность к сотрудничеству), совестливость (ответственность, аккуратность). Доказано, что предрасположенностью к возникновению профессионального стресса следует

считать нейротизм, интроверсию, социальную тревожность, страх неудач и развод родителей в раннем детстве.

Кроме собственно склонностей к стрессу, определены так называемые протективные (защитные) факторы, которые минимизируют влияние predispositions: это, прежде всего, безопасное социальное окружение, эмоционально комфортное воспитание в родительской семье, адекватная высокая самооценка, широкий круг социальной поддержки (родные, друзья, коллеги).

Профессиональный стресс – психическое напряжение, которое связано с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в определенной организационной структуре (в организации или в ее подразделении), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах [47, 74].

Главными поводами организационного стресса выступают слабости руководства и неудовлетворительный психологический климат. В последнем случае нарушается профессиональная взаимовыручка коллег. Поэтому возможность обсудить профессиональные проблемы, получить одобрение, поддержку и успокоения от понимания того, что коллеги переживают те же трудности, ограничена.

Выделяется ряд причин, которые усиливают возможность появления стрессов.

- к стрессу приводят особенности трудового процесса;
- очень высокая ответственность, которая возлагается на работника или руководителя;
- неблагоприятная духовная обстановка в коллективе;
- в некоторых организациях руководители осознанно создают такие условия работы, из-за которых сотрудники будут соперничать друг с другом;
- очень маленькая нагрузка, которая вызывает беспокойство, тревожность и чувство безнадежности;

– более секретной причиной стресса является конфликт ролей, появляется, когда к работнику предъявляются противоречивые требования. Чаще всего такая ситуация получается в результате нарушения принципа единоначалия: два руководителя могут дать работнику противоположные указания;

– если человек не знает, что ему нужно делать, как это делать и как эти действия будут оценены – возникают беспокойство и тревожность;

– однообразная и неинтересная работа. Понятие интересной работы - относительно. То, что интересно одному, вряд ли будет неинтересно другому;

– стресс может так же появиться как следствие плохих физических условий.

Основным утверждением теории профессиональных требований и ресурсов [45, с.7; 78] является следующее: в любой профессиональной деятельности имеются собственные специфические факторы для развития профессионально обусловленного стресса, однако общим для всех является фактор несоответствия профессиональных требований профессиональным ресурсам человека.

Транзактный подход к профессиональному стрессу представлен, прежде всего, транзактной моделью стресса Т. Кокса: она описывает динамический процесс, который возникает при наличии у человека проблем и его попытках отреагировать на них.

В общем, сторонники транзактной модели акцентируют внимание на особой роли субъективного восприятия окружающей среды, а различия в способах преодоления стресса считают обусловленными копинг свойствами личности, локусом контроля и тому подобное. Позже описанная модель была усовершенствована таким автором как Т. Кокс: ключевым в возникновении стресса определено осознание неконтролируемости окружения и отсутствие социальной поддержки [76, 80].

Риски могут быть связаны с содержанием работы, например, неподходящими для компетенции человека задачами или значительной и неотложной нагрузкой. Некоторые рабочие места могут нести более высокий риск для личности (например, сотрудники гуманитарных организаций), которые могут влиять на психическое здоровье и быть причиной симптомов психических расстройств или приводить к вредному употреблению алкоголя или психоактивных веществ. Риск повышается в ситуациях, когда отсутствует сплоченность команды или социальная поддержка.

Профессия - это определенный вид трудовой деятельности, требующий специальных теоретических знаний и практических навыков. Американский словарь профессий насчитывает более тридцати пяти тысяч профессий, разделенных на сто четырнадцать групп в двадцати двух областях деятельности. В связи с этим была разработана специальная система - классификация профессий. Классификация - это осмысленный порядок распределения на разновидности в соответствии определенных признаков.

Есть специальные признаки, по которым классифицируют профессию [65, 77]. Классификация Е.А. Климова включает следующие характеристики:

«По предмету труда (типы) - на что направлена работа. Это типы профессий, которые можно разделить в зависимости от особенностей труда на пять групп:

- «человек - природа»;
- «человек - человек»;
- «человек - техника»;
- «человек - знак»;
- «человек - художественный образ» [35, с.47].

Г.С. Никифоров считает, что «...профессиональная деятельность может быть затруднена влиянием стрессоров различной природы:

- организация и содержание профессиональной деятельности;
- профессиональная карьера;

- оплата труда;
- взаимоотношения на работе;
- неорганизационные источники стресса (семья, здоровье, финансовые проблемы и др.) [50, с.55].

М. Борневассер выделяет шесть источников стресса, которые не совпадают с требованиями и возможностями человека: физические; социальные; личностные; особенности задач; особенности структурные (индивидуальная или групповая деятельность); ролевые особенности (инициатива или подчиненность).

Р. Лазарус подчеркивает, что стрессовую реакцию надо понимать, как результат того, что в каждой конкретной ситуации индивид что-то требует от себя и сможет ли он в каждой конкретной ситуации справиться с субъективной угрозой, если эта ситуация такой ему кажется [40].

Такой подход реализован в ряде когнитивных моделей стресса. Для исследований Т. Кокса, Дж. Маккея характерно соотношение основных этапов развития стресса с блоками психологических операций, обеспечивающих построение образа имеющейся ситуации, ее когнитивную оценку с точки зрения мотивационно-нужных установок субъекта и формирование стратегий преодоления, выхода из сложной ситуации.

В качестве примера подается модель Шьонпфлюнга, где рассматривается, как преобразовывается образ сложной ситуации в зависимости от различных стратегий преодоления стресса: эмоциональной (реагирование), когнитивной (переоценка ситуации) и деятельностной (воздействие на объективную ситуацию).

Подобная модель использована Т. Коксом для исследования и анализа профессионального стресса [80]. Это наиболее известная модель. Она включает объективную ситуацию возникновения стресса на «входе». Однако эти источники стресса рассматриваются во взаимодействии с личностными установками профессионала; в оценке стресса присутствуют и мотивационные и эмоциональные компоненты (мотивы, тревога). Дисбаланс

происходит в случае использования неадекватных средств решения проблемы.

Таким образом, личностными характеристиками, теории соответствия человека, окружающей среде, являются биологические и психологические потребности, ценности, цели, способности. Сторонники психологической теории определяют такие важные стресс-факторы как: незначительные ежедневные бытовые стрессы, стрессовые события (смерть члена семьи, развод, переезд на другое место жительства и т.п.), краткосрочные стрессы (например, сложное профессиональное задание) и долгосрочные стрессы (хроническая боль или инвалидность).

Главными поводами организационного стресса выступают слабости руководства и неудовлетворительный психологический климат. В последнем случае нарушается профессиональная взаимовыручка коллег. Поэтому возможность обсудить профессиональные проблемы, получить одобрение, поддержку и успокоения от понимания того, что коллеги переживают те же трудности, ограничена.

1.3 Профессиональный стресс и способы его преодоления

Под профессиональным стрессом в психологии понимают сложный феномен, проявляющийся в психическом и физическом реагировании на сложные, энергозатратные ситуации, возникающие в трудовой деятельности человека.

Исследования показали, что профессиональный стресс вызывается перегрузками человека на работе, ситуациями, в которых отсутствует четкое разграничение полномочий и должностных обязанностей, ситуации, в которых коллеги по работе ведут себя неадекватно и/или деструктивно, неадекватная оплата труда, однообразная, монотонная деятельность, а также деятельность, в которой работник не видит смысла и интереса, отсутствие возможности профессионального и карьерного роста. Более того, даже

долгая и выматывающая дорога на работу и обратно, способна спровоцировать состояние профессионального стресса, а также низкая загруженность работой, вследствие чего работник может испытывать ощущение, что он не реализует свои способности и умения в полной мере. К причинам сильных нервных напряжений относят, как правило, условия труда: плохое освещение, недостаточная вентиляция помещений, теснота, отсутствие даже минимального личного пространства. К косвенным факторам, также влияющим на возникновение профессионального стресса, относят отсутствие информации и времени. Косвенные факторы напрямую не влияют на развитие стрессовости, но усиливают ее. В теориях, раскрывающих суть профессионального стресса, можно выделить множество различных классификаций, имеющих специфические особенности.

Так, Н.В. Самоукина выделила три вида профессионального стресса [37]:

– информационный стресс – возникает тогда, когда существует ситуация жесткого ограничения по времени, работнику трудно в срок выполнить поставленные перед ним задачи из-за чего он испытывает напряжение;

– эмоциональный стресс – возникает в ситуации предполагаемой или реальной опасности;

– коммуникативный стресс – данный вид связан с проблемами деловых коммуникаций как между членами коллектива, так и в связи с личностными особенностями конкретного сотрудника (повышенная тревожность, эмоциональность, низкая самооценка и т.п.).

Среди частных причин производственных стрессов Н.В. Самоукина выделила такие, как: связанные с достижениями, связанные с конкуренцией, вызванные страхом ошибиться, из-за различий в темпераментологических особенностей сотрудников, и т.п. По мнению западных специалистов, можно выделить 6 ведущих источников стресса среди работников [50, с. 81]. Факторы, из-за которых возникает производственный стресс, подразделяются

на объективные – не связанные с личностью работника и субъективные – напрямую зависящие от самой личности и управляемые ею.

Среди объективных факторов можно выделить:

- факторы производственной среды (наличие шума, пыли, работа с химическими веществами);
- экстремальные обстоятельства (аварии, срывы поставок);
- условия работы (с одной стороны, неудобное оборудование или опасность травматизма, с другой – форма деятельности (интенсивная или длительная работа, ночные смены, информационные перегрузки, монотония, неудобные позы).

К субъективным факторам относят внутриличностные и межличностные.

Одним из самых неблагоприятных факторов профессиональной деятельности особых условиях является рост уровня психической напряженности. Отмечается, что психическая напряженность личности возникает в результате сложных условий деятельности, неблагоприятного развития событий и сопровождается ощущением дискомфорта, тревоги, фрустрации. То есть речь идет об особых условиях, которые образуются под воздействием целого ряда факторов, обусловленных конкретной спецификой среды профессиональной самореализации, которая связана с выполнением функциональных обязанностей и задач деятельности и личным опытом. Каждый из этих факторов имеет свое специфическое воздействие на поведение и профессиональную деятельность личности.

С точки зрения Б. Смирнова, для профессиональной деятельности в особых условиях свойственны три вида психической напряженности: эмоционально-аффективная, неэмоциональная - операционная, деловая и смешанная.

Важно понимать, что существует целый ряд профессиональных видов деятельности, в которые уже заложены стрессогенные факторы, связанные с производственными особенностями. В некоторых видах деятельности

вредные факторы являются комбинированными. Изучая проблему профессионального стресса, невозможно обойти стороной такое явление, которое в психологической науке носит название синдрома профессионального выгорания.

В 70-х годах XX века возникла новая научная дисциплина, которая была связана с изучением стресса и получила название «синдром эмоционального выгорания». Главная причина «эмоционального выгорания персонала» - это психологическое переутомление, связанное с профессиональной деятельностью.

В Международной классификации болезней (МКБ-Х) синдром эмоционального выгорания (СЭВ) отнесен к рубрике Z73 - «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни».

Проблема связи выгорания и стресса исследовалась многими учеными. В частности, определяя выгорание как пролонгированную реакцию хроническими эмоциональными и межличностными стрессами на работе, S. E. Hobfoll, A. Shirom считали его следствием хронического профессионального стресса, а W.B. Schaufeli, D. Van Dierendonck – отдельным видом профессионального стресса, возникающего в результате межличностного взаимодействия на рабочем месте.

Выгорание - это состояние эмоционального, умственного и физического истощения, обусловленное чрезмерным и длительным стрессом. Это происходит, когда человек чувствует себя подавленным, эмоционально истощенным, не может удовлетворить свои повседневные нужды, что приводит к потере интереса и мотивации к выполняемой работе. Выгорание снижает продуктивность деятельности, негативно влияет на психоэмоциональное состояние, человек чувствует беспомощность и обиду, нередко становится чрезмерно циничным. Структурно это состояние обычно расценивается как стресс-реакция на чрезмерные производственные и эмоциональные требования на фоне избыточной преданности человека своей работе с одновременным пренебрежением семейной жизни или отдыха. До

1980-х годов понятие «выгорание» использовалось преимущественно в сфере бизнеса и касалось отсутствием мотивации к выполнению профессиональной деятельности и низкого уровня производительности, при этом эмоциональные составляющие понятия, указанные впоследствии, во внимание не принимались. В течение 1980-х начало 1990-х годов исследование выгорания проводилось вне концептуальных моделей и касались исключительно профессий типа «человек-человек» (учителей, медицинских сестер, врачей, социальных работников и полицейских), т.е. человеко-центрированных специалистов, ориентированных на достижение социально важных, часто идеализированных целей [16].

Представители этих профессий часто работают сверхурочно, тратя много эмоциональной, умственной и нередко физической энергии.

Понятие «эмоциональное выгорание» (англ. «Burnout») введено в психологический оборот американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергером в 1974 году для обозначения длительного эмоционального истощения, которое приводит к личностным изменениям в общении с другими людьми.

Физическое истощение характеризуется потерей энергии, хронической усталостью и слабостью; эмоциональное - чувством беспомощности, безнадежности; когнитивное - негативным отношением к себе, к работе и к жизни. По мнению авторов модели, риск выгорания угрожает не только представителям социальных профессий, но и студентам, супружеским парам, родителям, политикам и даже домохозяйкам. Позже А. Pines отошел от своего первоначального теоретического определения выгорания. Он считал, что выгорание - это синдром, состоящий из ряда сопутствующих симптомов вроде беспомощности, безнадежности, запутанности, потери энтузиазма, раздражительности и снижении самооценки.

Авторы двухфакторной модели выгорания D. Van Dierendonck и W. B. Schaufeli, изучая профессиональное выгорание медицинских работников, выяснили, что ключевой предпосылкой возникновения данного синдрома является эмоционально насыщенные контакты. Поэтому выгорание

– это психологический синдром эмоционального истощения, деперсонализации, снижение личных достижений, возникающее преимущественно в специалистов, которые в своей деятельности часто контактируют со многими людьми; для профилактики профессионального выгорания отношения между участниками взаимодействия должны базироваться на процессах социального обмена, основываться на принципах равенства. Авторы предполагают, что выгорание обусловлено определенной несправедливостью в отношениях между теми, кто предоставляет услуги и теми, кто их заказывает; полная отдача специалистов воспринимается пользователями услуг как само собой разумеющееся, обусловлено профессиональными обязанностями [12].

Позже К. Маслач с коллегами изменили оригинальное определение двух последних составляющих выгорания. Деперсонализацию переименовано в цинизм. Впрочем, и это понятие не является однозначным, поскольку употребляется преимущественно для обозначения негативных последствий, в том числе разочарования и недоверия к людям, групп или организаций. По мнению R. Abraham, понятие цинизм в контексте трудов К. Маслач вообще может отождествляться с выгоранием. Измерение снижения личных достижений переименовано в низкую самооценку, есть неудовлетворенность своей деятельностью, снижением работоспособности и некомпетентности [16].

Согласно модели Shirom-Melamed, выгорание представляет собой сочетание физической, когнитивной усталости и эмоционального истощения. Физическая усталость означает усталость, низкий уровень энергии, необходимой для выполнения повседневных обязанностей (например, подъем по звонку будильника, чтобы идти на работу).

Эмоциональное истощение означает эмоциональную слабость, неспособность проявлять эмпатию к клиентам и коллегам, нехватка энергии для поддержания межличностных отношений при исполнении профессиональных обязанностей.

Когнитивная усталость заключается, прежде всего, в замедлении мыслительных процессов, снижении умственной работоспособности. Каждый компонент выгорания охватывает истощение энергетических ресурсов в той или иной области [16].

Обозначенная модель базируется на теории сохранения ресурсов и постулирует, что все ресурсы личности влияют друг на друга, а отсутствие одного из них обязательно приводит к проблемам с другим. Компоненты выгорания не тождественны депрессии и тревожности, не имеют существенного влияния на самооценку и Я-концепцию. Кроме того, выгорание с данной моделью не тождественно стрессу и психологической защите от изнурительного межличностного взаимодействия [13].

Следует отметить, что в постсоветской научной литературе само понятие «выгорание» практически не употребляется. Зато распространены такие термины, как «синдром психического выгорания», «синдром профессионального выгорания», «синдром личностной (профессиональной) деформации», «эмоциональное сгорание», «синдром эмоционального сгорания», «синдром эмоционального перегорания», «феномен психического выгорания», «синдром эмоционального выгорания», «психическое выгорание».

После I Международной научно-практической конференции, посвященной исследованию выгорания, было принято решение об использовании единого термина - «синдром выгорания», без уточняющих прилагательных; тем самым было подчеркнuto, что такое явление встречается только у профессионалов коммуникативной сферы.

На данный момент синдром выгорания определен в Международной классификации болезней (МКБ-10) под названием «переутомление» (код Z73.0 - проблемы, связанные со сложностями управления собственной жизнью), входит в класс факторов, влияющих на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения, и в блок «Обращение в учреждения здравоохранения в связи с другими обстоятельствами».

В отличие от МКБ, психиатрические руководства (DSM) не оперируют понятием эмоционального выгорания. Соотнесение эмоционального выгорания с категориями «психической нормы» и «психической патологии» позволяет рассматривать его как феномен, находящийся на грани «нормы» и «патологии», представляя крайний вариант нормы. Учеными доказано, что производственный стресс (стресс, связанный с работой) больше коррелирует с профессиональными деформациями, чем с выгоранием одновременно важность работы связана именно с выгоранием, нежели с хроническим стрессом [12].

То есть выгорание преимущественно свойственно представителям социально значимых профессий, чья деятельность связана с насыщенными социальными контактами и ответственностью перед другими. В отличие от профессиональной деформации, последствиями выгорания является неудовлетворенность собственной деятельностью, желание сменить работу и низкий уровень производительности труда.

В современной зарубежной психологии сейчас активно обсуждается вопрос соотношения синдрома выгорания с симптомами депрессии, при этом исследователи, которые считают выгорание разновидностью профессионального стресса, склонны считать, что существует прямая связь между депрессией и выгоранием. Несоответствие между ожиданиями и ресурсами работника, с одной стороны, и спроса на рабочие места и высокую конкуренцию - с другой, может привести к выгоранию.

Депрессия, в свою очередь, может быть определена, как способ реагирования на стрессоры, с которыми невозможно справиться. По мнению Т. Сох, понятие стресса слишком широкое, а соответственно и нечетко определено, так стрессом можно считать все профессиональные деформации, однако при детальном анализе оказывается тождественность данных понятий [26].

Подобных взглядов придерживается и Н. Тосч, отмечая, что выгорание не может быть включено в концептуальную модель стресса.

Согласно социально-идентификационной модели стресса, организационная идентификация является существенным фактором, уменьшает риск возникновения у сотрудников синдрома выгорания [12]. Члены группы с выраженной групповой идентичностью получают больше социальной поддержки от своей группы (например, коллег и руководства), а соответственно работают эффективнее и испытывают удовольствие от своей деятельности. Они заинтересованы в развитии своей организации, мотивированны на деятельность в интересах коллектива через выраженное чувство групповой причастности. В то же время члены группы с меньшей организационной идентичностью оказываются за пределами социальной поддержки, не чувствуют причастности к групповым целям, не заинтересованы в оптимизации деятельности организации, а направлены исключительно на собственный карьерный рост. Отметим, что социальная поддержка не всегда воспринимается положительно, а может быть интерпретирована как негативный сигнал, свидетельствующий, например, об определенной неполноценности ее получателя (чувство презрения к неуспешному работнику, пренебрежительное отношение и т.п.). При этом именно высокий уровень организационной идентичности позволяет воспринимать социальную поддержку адекватно как что-то необходимое, основанное на взаимном доверии и уважении [7].

В постсоветской и отечественной психологии профессиональное выгорание противопоставляется самореализации личности. В частности, отсутствие нарушений в реализации процессов самоактуализации личности в социально-психологической среде свидетельствует об отсутствии эмоционального выгорания, а нарушение в реализации процессов самоактуализации предполагает наличие эмоционального выгорания. Зато в зарубежной психологии соотношение этих понятий является не прямо противоположным, а наоборот: выгорание приводит к личностному росту и, соответственно, новые возможности для самореализации человека.

Долгое время основными причинами выгорания считались высокие требования к профессиональной деятельности и их несоответствие имеющимся у работника ресурсам, а нейротизм и перфекционизм постулировались как базовые аспекты возникновения выгорания, поскольку они мешают эффективно работать и адекватно воспринимать выдвинутые перед работником профессиональные задачи. Соответственно, профессиональные требования связаны с физиологическими и психологическими усилиями, необходимыми специалисту для их выполнения, что приводит к усталости, истощению, желанию дистанцироваться от работы. Кроме этого, усилить негативное влияние профессиональных требований на личность специалиста могут ролевые конфликты, ролевые стрессы, стрессовые события, неблагоприятный психологический климат в коллективе.

Профессиональные ресурсы (самоэффективность, социальная поддержка, открытость новому опыту, адекватная оценка своих профессиональных возможностей и оптимизм) - это физические, психологические, социальные и организационные аспекты, которые фасилитируют выполнение профессиональных обязанностей, способствующих достижению профессиональных целей или вообще, способствуют личностному росту специалиста. Связь между профессиональными ресурсами и выгоранием является отрицательным, когда низкий уровень ресурсов приводит к выгоранию и развития такого его аспекта, как цинизм. Кроме того, в теории профессиональных требований и ресурсов утверждается, что профессиональные ресурсы - это своеобразные буфера между профессиональными требованиями и выгоранием.

A.V. Bakker, E. Demerouti, M.C. Euwema установили, что у специалистов с высоким уровнем автономии, социальной поддержкой, хорошими отношениями с руководством - чрезмерная служебная загруженность, изнурительные условия труда и работа на дому не приводят к развитию симптомов выгорания [18].

Однако симптомы выгорания значительно усиливаются при столкновении человека с повседневными проблемами, прямо не связанными с работой. В частности, к таким проблемам следует отнести обеспокоенность весом, здоровьем членов семьи, увеличением расходов на товары общего потребления, уходом за домом и текущим ремонтом, чрезмерным количеством дел, которые надо сделать, потерей вещей, ремонтными работами во дворе, недвижимостью, инвестициями или налогами, совершенным преступлением, забота о внешности.

Последние исследования показали, что удовольствие этих основных потребностей приводит к хорошему самочувствию и высокой производительности труда, зато их фрустрация приводит к профессиональным деформациям и снижению эффективности выполнения служебных задач. Чем больше времени работник с синдромом выгорания уделяет выполнению своих профессиональных обязанностей, тем меньше удовлетворены его базовые потребности и тем меньше ощущение ежедневного удовлетворения жизнью.

Созданием диагностического инструментария для выявления особенностей течения профессионального стресса и синдрома выгорания занимались многие ученые. Одной из наиболее известных методик диагностики психического выгорания является опросник MBI (Maslach Burnout inventory), созданный С. Maslach и S.E. Jackson в 1979. Кроме MBI, на постсоветском пространстве в психотерапевтической практике используется опросник В. Бойко, а для тестирования и самотестирования специалистов разных профессий - опросник профессионального выгорания Е. Ильина.

Последними исследованиями в области психологии организационного стресса доказано существование семи основных стрессофакторов, связанных с работой: ролевая неоднозначность, ролевой конфликт, ролевая перегруженность, опасность работы, конфликт работы и личной жизни, внешняя неопределенность и ситуативные стрессоры. При этом именно

ситуативные стрессоры (повседневные проблемы) и ролевая неопределенность влияют на производительность деятельности значительно сильнее, чем все другие стрессоры.

Ежедневные неприятности, прямо не связанные с работой, обуславливают устойчивое снижение работоспособности, эффективности выполняемой работы и приводят к развитию синдрома выгорания у работников. В современной зарубежной психологии актуальными являются исследования профессионального стресса как элемента личностного роста, когда травматический стрессовый опыт становится важным источником развития, открывает новые возможности и ресурсы для самореализации личности. Существуют определенные различия между стрессом и выгоранием.

Выгорание может быть следствием длительного стресса, но никогда не тождественно сильному стрессу. Стресс, как достаточно широкое понятие, охватывает все лишние психофизические нагрузки, которые испытывает человек в течение жизни, однако при условии личного контроля стресс-факторов субъективный уровень стресса существенно снижается. Зато при выгорании человек чувствует себя опустошенным, у него отсутствует мотивация, как к деятельности, так и к контролю факторов, которые обуславливают стресс, отсутствие надежды на улучшение ситуации усиливает ее негативные переживания. Если человек находится в состоянии стресса в течение длительного времени, у него появляется риск возникновения выгорания, и хотя стресс является важной предпосылкой выгорания, оно не является его обязательным следствием, то есть не всегда сильный стресс приводит к выгоранию. Однако существенное отличие между стрессом и выгоранием заключается, прежде всего, в когнитивной оценке своего состояния: человек понимает, что находится в состоянии стресса, однако не осознает, что его состояние обусловлено выгоранием.

Неоднозначность в понимании понятий «профессиональный стресс» и «выгорание» обусловили появление многочисленных психодиагностических

методик. Однако актуальность обозначенных проблем и многочисленные теоретические разведки свидетельствуют о необходимости регулярно просматривать существующие методики и адаптировать их не только к социокультурным контекстам, но и к реалиям психологической практики.

Выводы по первой главе

Итак, психологическое здоровье отражает внутреннюю целостность человека, его гармонию со своим внутренним «Я», проявляется в осознанной личностной и профессиональной самореализации. Профессиональную самореализацию можно рассматривать как фактор обеспечения психического здоровья работника на рабочем месте, что, безусловно, положительно влияет на другие аспекты его психического благополучья.

Существуют определенные различия между стрессом и выгоранием. Выгорание может быть следствием длительного стресса, но никогда не тождественно сильному стрессу. Стресс, как достаточно широкое понятие, охватывает все лишние психофизические нагрузки, которые испытывает человек в течение жизни, однако при условии личного контроля стресс-факторов субъективный уровень стресса существенно снижается. Зато при выгорании человек чувствует себя опустошенным, у него отсутствует мотивация, как к деятельности, так и к контролю факторов, которые обуславливают стресс, отсутствие надежды на улучшение ситуации усиливает его негативные переживания. Если человек находится в состоянии стресса в течение длительного времени, у него появляется риск возникновения выгорания, и, хотя стресс является важной предпосылкой выгорания, оно не является его обязательным следствием, то есть не всегда сильный стресс приводит к выгоранию. Неоднозначность в понимании понятий «профессиональный стресс» и «выгорания» обусловили появление многочисленных психодиагностических методик.

Глава 2 Эмпирическое исследование особенностей эмоционально - психологических условий деятельности коллектива

2.1 Организация и методы исследования

Определение и обоснование эмоционально-психологических условий деятельности педагогов требует раскрытия сущности и специфических характеристик этих условий. К благоприятным условиям в рамках нашего исследования мы относим: отсутствие профессионального выгорания педагогов, позитивное эмоциональное состояние (отсутствие стрессирующих факторов) и удовлетворенность работой.

На первом - проблемно-поисковом этапе – эмпирического фрагмента нашего диссертационного исследования были заложены его теоретико-методологические основы, определены объект и предмет, сформулированы цели и задачи, сформирован банк психодиагностических методик, разработаны программу эмпирического исследования.

На втором - диагностическом этапе - был проведен эмпирическое исследование.

На третьем - эмпирически-синтезирующей этапе – построено структурно-функциональную модель психокоррекции положительного социально-психологического климата, на основе которой разработана соответствующая программа; обоснованно психологические условия эффективной коррекции.

На четвертом - интерпретационно-итоговом этапе - обоснована эффективность психокоррекционной программы, на основе которой сделано общие выводы нашего диссертационного исследования.

Исследование проводилось на базе Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 С. Князе-Волконское Хабаровского края. В исследовании приняли участие 25 человек (в возрасте 22-55 лет).

При формировании комплекса (блока) методик были отобраны те, которые в полной мере, основательно и всесторонне раскрывают предмет исследования. Учитывались: специфика шкал, надежность, валидность, стандартизация методик по отражению целостных личностных характеристик испытуемых.

Отобранный инструментарий структурировано по критерию взаимодополнения, что дает оптимально соотнести выявленные свойства исследуемых на уровне сформированности положительного социально-психологического климата по принципу целостности персонологической (личностной) психодиагностики.

В основу этого комплекса было положено «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко, в которую входит 84 вопроса и которая позволяет определять проявления и уровень этого процесса в соответствии с трех фаз формирования:

- фазы «напряжения»;
- фазы «резистенции»;
- фазы «истощение»; [13]. когда снижается общий энергетический тонус, ослабляется нервная система, появляются симптомы эмоционального дефицита и отстранение, деперсонализации, психосоматических. Заметим, что автор предостерегает от сравнения средних, определенных для этих фаз, поскольку они не отражают вклад каждой из них в синдром выгорания в целом, так их симптомы неоднородны (реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психической защиты, состояние нервной системы и т.д.).

Следующая методика факторный личностный опросник «Тест на стресс и депрессию» (Ч.Д. Спилбергер, в адаптации О. Радюка);

Оцениваются значения четырёх основных эмоциональных состояний в данный момент и обычно (любопытности, тревоги, агрессии и депрессии) в сумме получается 8 шкал.

Опросник «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Разоной.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педколлектива

Анализируя полученные результаты, которые относятся к уровню сформированности отдельных фаз выгорания (таблица 1). Как видно из полученных данных, фаза «резистенции» преобладает над другими фазами синдрома профессионального выгорания, которая характеризуется эмоциональной истощаемостью вследствие активизации защитных механизмов в виде экономии эмоций, частыми и неконтролируемыми изменениями эмоционального состояния, равнодушием, эмоциональной замкнутостью и потерей мотивации к профессиональному саморазвитию. Сформированность этой фазы зафиксировано в 25,2%, больше, чем в одной четвертой. В 44,7% опрошенных педагогов фаза резистенции только формируется, и в 30,1% она не сформировалась. То есть, в двух третьих опрошенных данная фаза той или иной степени представлена.

Таблица 1 – Уровень сформированности фаз профессионального выгорания у педагогов (в% от общего количества респондентов)

Фазы профессионального выгорания	Уровни сформированности фаз профессионального выгорания		
	Не сформирована	Формируется	Сформирована
Напряжение	39,3	36,4	24,3
Резистенция	30,1	44,7	25,2
Истощение	37,5	40,3	21,1

На втором месте по уровню выраженности находится фаза "напряжение", сформированность которой зафиксировано несколько в меньшем количестве опрошенных – в 24,3 %.

Данная фаза, говорит о том, что педагог ощущает общую усталость в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей, проблемы в работе воспринимает очень остро, характеризуется неустойчивой самооценкой в профессиональной деятельности.

И на третьем месте находится фаза «истощения», сформированность которой выявлено в 22,2% опрошенных. Для этой фазы, согласно подходам, которые рассматривались выше, относятся педагоги, которые ощущают психофизиологическую утомлённость. У них присутствует эмоциональная нечувствительность к людям, которые ее окружают, они не интересуются особенностями своих обязанностей. Не исключено проявление таких психофизиологических нарушений как потеря сна, головная боль и обострение хронических заболеваний.

В целом можно сказать, что фаза «резистенции», хотя не очень выражена, но все же доминирует над другими фазами синдрома профессионального выгорания у педагогов.

Однако, о явном преобладании сформированности фазы «резистенции» над другими фазами профессионального выгорания у педагогов свидетельствуют данные, относящиеся к сформированности отдельных симптомов профессионального выгорания (рисунок 1).

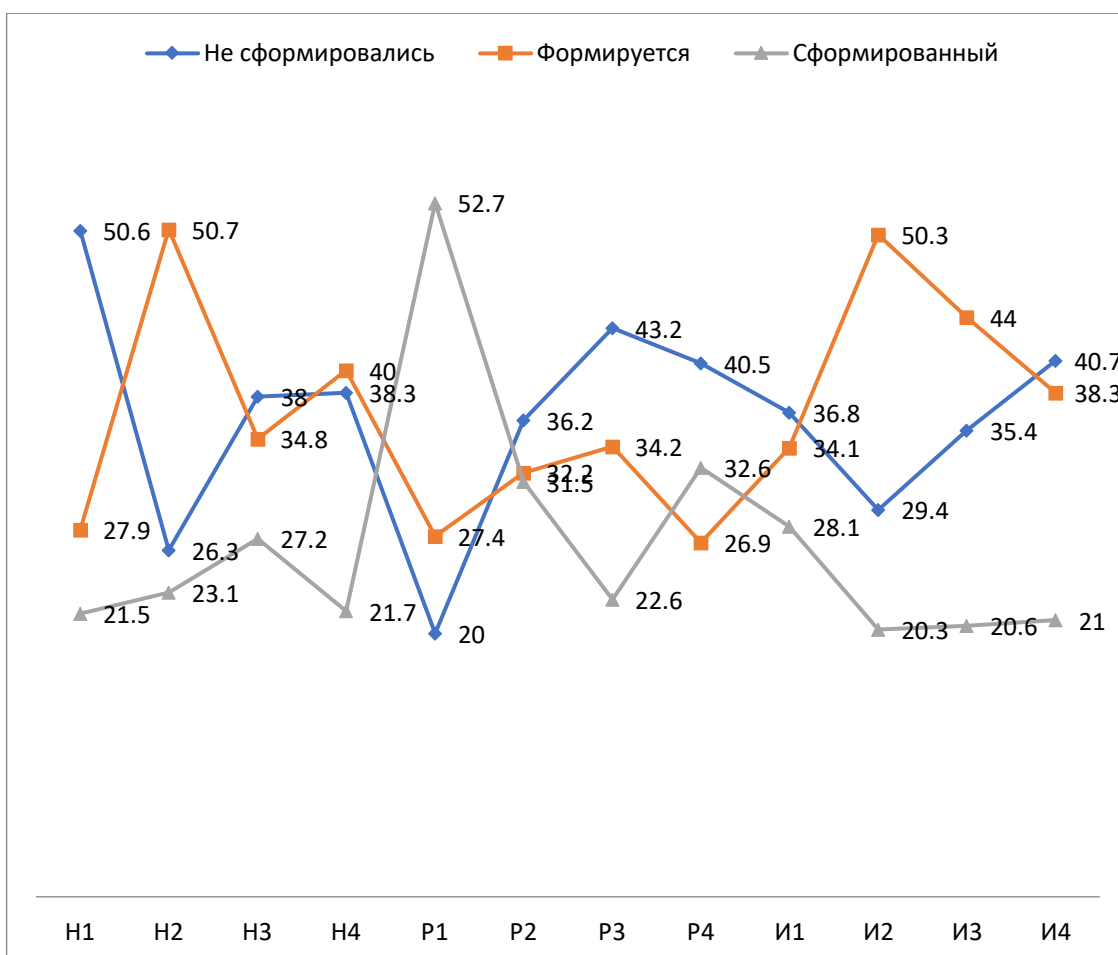


Рисунок 1 – Выраженность симптомов профессионального выгорания у педагогов (в% от общего количества респондентов)

Полученные данные говорят о том, что педагоги в большинстве случаев показали наличие фазы «резистенции» в структуре профессионального выгорания. Эта фаза имеет в своем наличии симптом, который говорит о неадекватном избирательном эмоциональном реагировании, это количество опрошенных педагогов составило 52,7%; наличие симптома, которые свидетельствует о редукция профессиональных обязанностей составил 32,6%; симптом, которые говорит о наличии эмоционально-нравственной дезорганизации, а это развитие равнодушия в профессиональных отношениях составило 31,5% педагогов. И только один симптом из этой группы, то есть, представленный в большем количестве опрошенных, в частности, 28,1% участников исследования, относится к другой фазы, фазы «истощения». Таким симптомом является

«эмоциональный дефицит» (Создание защитного барьера в профессиональных коммуникациях).

Вторым этапом нашего исследования было выявление уровня профессионального стресса по методике Ч. Спилбергера. В результате проведенного опроса мы провели количественный и качественный анализ данных. По шкале «Интерес» при нормальном значении $25,74 \pm 6,02$, педагоги показали 22,4; по шкале «Агрессия» при нормальном значении $13,28 \pm 4,89$, педагоги показали 17,3; по шкале «Тревога» с нормой $18,46 \pm 6,72$ результаты исследуемых составили 17,5; шкала «Депрессия» при норме $15,09 \pm 6,15$, составила 16,8; по шкале «Любознательность», при норме $31,80 \pm 4,99$, педагоги показали результат, который составил 30,6; шкала «Агрессивность» при норме $18,35 \pm 4,68$, составила 14,8; по шкале «Тревожность», с нормой $18,11 \pm 5,14$, педагоги показали результат 18,5; по шкале «Депрессивность» при норме $17,63 \pm 5,07$, результат составил 16,6.

Ответы педагогов занесены в таблицу (Приложение Б), и рассчитаны средние показатели по группе представлены на рис. 2. Данные свидетельствуют о наличии у педагогов стрессирующих факторов в данный момент.

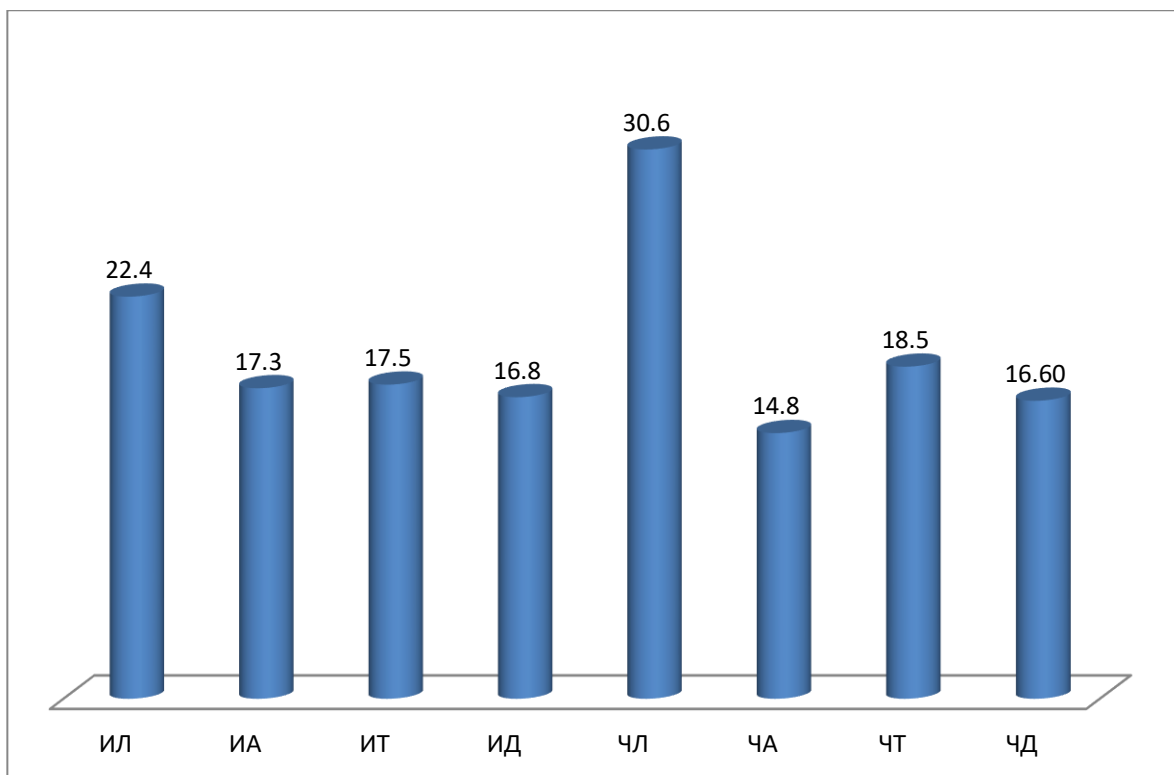


Рисунок 2 – Выраженность средних значений шкал теста Спилберга

Анализ результатов по методике В.А. Розановой «Оценка удовлетворенности работой» показал, что педагоги удовлетворены своей работой – 27,7 балла (диапазон удовлетворенности находится в пределах от 14 до 60 баллов). Однако полученный результат находится у порогового значения рядом с частичной неудовлетворенностью. Мы изучили средние значения отдельно по утверждениям. Каждый пункт респонденты должны были оценить от 1 до 5, где 1 - вполне удовлетворен, 5 - не удовлетворен. Данные представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Средние показатели удовлетворенности (по шкалам) по методике «Оценка удовлетворенности работой» педагогами

Утверждение	Средний балл
У1	1,8
У2	2,0
У3	1,9
У4	1,9
У5	2,2
У6	1,9
У7	2,1
У8	2,1
У9	2,3
У10	2,5
У11	2,3
У12	2,3
У13	2,4

Сокращения: У1 - Удовлетворенность компетенцией начальники; У2 - Удовлетворенность стилем начальника; У3 - Удовлетворенность предприятием (организацией); У4 - Удовлетворенность работой; У5 - Удовлетворенность возможностями продвижения; У6 - Удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением; У7 - Удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за нее платят на других предприятиях; У8 - Удовлетворенность слаженностью действий работников; У9 - Удовлетворенность физическими условиями; У10 - Удовлетворенность требованиями к интеллекту; У11 - Удовлетворенность, как можно использовать свой опыт и способности; У12 - Удовлетворенность длительностью рабочего дня; У13 - Удовлетворенность заработной платой.

Как видно из таблицы большинство ответов сотрудников находятся в зоне от 2 (удовлетворены) до 3 (не вполне удовлетворены). Оказалось, что в наибольшей степени педагоги удовлетворены руководителем, его компетенцией и стилем управления. Испытуемые были предупреждены о том, что руководителю будут представлены только обобщенные результаты. Тем не менее, существует большая вероятность того, что полученные данные являются следствием социально желательных ответов. В нижней части иерархии располагается удовлетворенность заработной платой. Как было

отмечено ранее, для педагогов актуальной является материальная потребность. В целом, педагоги удовлетворены характером и содержанием работы, состоянием рабочего места, возможностью продвижения, руководством, коллективом и заработной платой.

Результаты исследования на определение уровня тревоги по Ч.Д. Спилбергеру, Ю.Л. Ханину представлены в таблице (Приложение В).

Анализ результатов, которые показаны в таблице 1, отражает уровень тревожности, который проявляется в виде интенсивных переживаний по отношению к каким-либо событиям (СТ) или как установка, готовность человека к переживанию страха и волнения по поводу ряда значимых явлений (ЛТ).

Результаты исследования по данной методике представлены в рисунках 3-4.

Также на диаграммах мы можем наблюдать, что разница в ситуативной и личностной тревожности несколько различается (рисунок 3).



Рисунок 3 – Ситуативная тревожность

Анализ результатов, указанных в рисунке 1, показывает, что среди опрошенных испытуемых низкий уровень ситуативной тревожности имеют 14,8% детей, средний уровень – 40,7%, а высокий – остальные 44,4%.



Рисунок 4 – Личностная тревожность

Анализ результатов, указанных в рисунке 4, показывает, что высокий уровень личностной тревожности преобладает и составляет 55,6%, средний уровень составляет 32,2%, а низкий уровень – также имеется у 14,8%.

Выводы по второй главе

Полученные данные говорят о том, что педагоги в большинстве случаев показали наличие фазы «резистенции» в структуре профессионального выгорания. Эта фаза имеет в своем наличии симптом, который говорит о неадекватном избирательном эмоциональном реагировании. Также данные полученные с помощью теста Спилбергера свидетельствуют о наличии у педагогов стрессующих факторов в данный момент. По сравнению с ситуативной тревожностью, в личностной тревожности высокий уровень возрастает и превосходит более половины опрошенных. Следовательно, большинство из них характеризуются высоким уровнем тревожности и способностью часто переживать стресс, что является отклонением от нормы.

Глава 3 Экспериментальное исследование формирования благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педагогического коллектива

3.1 Разработка и апробация тренинговой программы по формированию благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педагогического коллектива

По данным Всемирной организации здравоохранения, каждый третий человек страдает синдромом хронической усталости в связи с быстро меняющимися бытовыми, профессиональными, социальными условиями и трудностями адаптации к ним, неоправдавшимися ожиданиями социальных изменений, резким социальным расслоением и возросшей жестокостью взаимоотношений. Всемирная организация здравоохранения относит программы по профилактике стресса к мероприятиям «по укреплению психического здоровья на рабочих местах». Если стресса не избежать, то можно избежать его деструктивных последствий и сберечь свое здоровье.

Часто деструктивное воздействие стресса остается незамеченным, что приводит к постепенному истощению ресурсов организма и вызывает развитие болезней. Существуют простые навыки, обретение которых может дать свободу полноценной жизни без отрицательных проявлений повседневного стресса. Развитие таких навыков можно получить только тогда когда будет положительный социально-психологический климат в коллективе.

Указанные выше результаты исследования были учтены нами при составлении тренинговой программы во время ее подготовки и нашли практическое отражение в различных формах работы.

Процесс антистрессового управления должен включать следующие основные этапы: разработку научно обоснованной антистрессовой политики коллектива; разработку стратегических направлений антистрессового

воздействия на жизнедеятельность коллектива; разработку технологий антистрессового управления; определение графика мероприятий по антистрессовому управлению; оценку качества и своевременности проведения тех или иных антистрессовых мероприятий.

Деятельность по управлению стрессами руководителю педагогического коллектива следует вести в следующих направлениях:

- развитие стрессоустойчивости работников;
- управление стрессогенностью ситуации;
- управление психологическим состоянием работников;
- восстановление работников в случае чрезмерного стрессирования.

Модель управления профессиональным стрессом педагогов может состоять из следующих этапов. На этапе диагностики необходимо определить профессиональные стрессоры исследуемой группы и измерить уровень их профессионального стресса. Основные методы: на организационном уровне — анализ документов и анкетирование; на уровне педагогов — психодиагностические методы, анкетирование и интервьюирование. Результаты исследования могут быть обобщены в виде комплексной карты стресса, которая создается на двух уровнях: коллектива и педагогов. В комплексной карте указываются выявленные профессиональные стрессоры. Ее заполнение позволяет подготовить информационную базу для разработки программ профилактики профессионального стресса.

На уровне педагогов необходимо формировать модель стресс-компетентности, которая позволяет учитывать профессиональные особенности специалиста при создании программ профилактики профессионального стресса. Выделяют структурную группу методов, направленных на эффективную профилактику профессионального стресса, это методы:

- разъяснения требований к работе;
- координации и интеграции;

- постановки и использования общеорганизационных комплексных целей;
- формирования и использования адекватной системы вознаграждений.

Для создания благоприятного морально-психологического климата необходимо реальное привлечение педагогов к участию в принятии решений, связанных с модернизацией структуры или технологического процесса. С целью снижения возможности возникновения профессионального стресса, связанного с ролевой неопределенностью, необходимо определить должностные обязанности работников и сферу их функциональной ответственности.

Данные методы должны быть систематизированы и адаптированы к специфике деятельности коллектива. Таким образом, профилактика профессионального стресса - это система согласованных мероприятий, направленная не только на стресс-мониторинг коллектива, но и на разработку и внедрение программы профилактики профессионального стресса педагогов школы, а также на последующий мониторинг результатов и в случае необходимости на корректировку программ.

Предложенная нами тренинговая программа является современной интерактивной технологии в осуществлении информационно-просветительской деятельности. Ее внедрение в практику деятельности учреждений будет способствовать формированию положительного эмоционально-психологического климата в коллективе, а значит и восстановление психического здоровья.

Во время тренинга используются:

- информационные сообщения;
- мозговые штурмы;
- работа в малых группах;
- упражнения;
- презентации;
- диагностика;

- дискуссия;
- игры;
- просмотр и анализ видеосюжетов;
- ролевые игры.

Задачи:

- сформировать у участников тренинга сознательное отношение к важности и необходимости формирования положительного социально-психологического климата в коллективе сотрудников;
- сформировать у участников понимание понятий «социально-психологический климат», «конфликт», «толерантность»;
- ознакомить с теоретической информацией относительно признаков благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата; факторов формирования положительного социально-психологического климата;
- способствовать развитию:
- навыков эффективного поведения для достижения согласия в группе;
- навыков конструктивного поведения в конфликтных ситуациях;
- мотивировать участников на использование приобретенного опыта в своей практической деятельности.

Целевая группа: педагоги Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 С. Князе-Волконское Хабаровского края.

Таблица – 3 План проведения тренинговой программы по формированию благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педагогического коллектива

Формы работы	Время	Материал
Вступительное слово тренера	5 мин.	бланк регистрационный
Упражнение «Знакомство»	10 мин.	бейджики, маркеры
Мозговой штурм «Правила»	10 мин	флип-чарт (ватман),
«Мои ожидания и опасения »	15 мин.	флип-чарт (ватман),

Продолжение таблицы 3

Упражнение «Интервью»	35 мин.	флип-чарт (ватман)
Упражнение «Снежный ком»	15 мин.	флип-чарт (ватман),
Игра «День рождения»	15 мин.	
Информационное сообщение «Социально-психологический микроклимат в коллективе»	25 мин.	слайды, флипчарт, маркер 2,3
Ролевая игра «Погода»	45 мин.	карточки с рисунками
Упражнение «Количество»	35 мин.	флип-чарт, ватмана, маркеры
Упражнение «Ассоциации»	20 мин.	флип-чарт (ватман), маркеры, стикеры 6
Информационное сообщение «Конфликты: виды, динамика, структура »	15 мин	слайды, флипчарт, маркер
Видеоурок «Типы конфликтных личностей »	20 мин	видеоматериал диска с видеоматериалом
Парная ролевая игра «Найди выход»	35 мин.	видеоматериал, карточки
Игра-разминка «Комплименты»	10 мин.	Мяч
Видеоурок «Техники выхода из конфликта»	20 мин.	видеоматериал диска с видеоматериалом
Упражнение «Мое настроение»	15 мин.	лист бумаги, маркеры
Упражнение «Калейдоскоп событий»	15 ин	-

Вступительное слово тренера (5 мин.).

Цель: познакомить участников тренинга с темой и задачами тренинга.

Ход действий:

- приветствие тренеров с участниками тренинга;
- презентация команды (организаторов, ассистентов и т.п.);
- объявление темы, цели, основных задач тренинга;
- ознакомление с графиком работы и организационными вопросами (начало, конец занятия, перерывы, размещение участников, правила оформления документов);
- заполнение регистрационных карточек участниками тренинга.

К вниманию тренера!

Вступительное слово тренера должно быть направлено на то, чтобы ознакомить участников с условиями дальнейшей работы, заинтересовать их, уменьшить тревожность тех членов группы, которые неуверенно себя чувствуют.

Упражнение «Знакомство» (10 мин.).

Цель: познакомить участников тренинга между собой.

Слово тренера: «В начале нашей работы каждый из вас оформит бейджик - визитку, где нужно указать тренинговое имя. Вы можете взять себе любое имя: свое истинное, игровое. Предоставляется полная свобода выбора.

Ваши имена должны быть написаны разборчиво и достаточно большими буквами. Эти бейджики крепятся на груди так, чтобы все участники могли их в любое время прочесть. В дальнейшем мы будем обращаться друг к другу по этим именам».

Ход упражнения:

Участникам тренинга дается 5 минут для того, чтобы выбрать имя, оформить визитки и подготовиться к презентации (основной задачей при этом является подчеркивание своей индивидуальности). Далее по очереди каждый участник называет себя и объясняет, почему он выбрал именно это имя.

К вниманию тренера!

В случае, если несколько участников выберут себе одинаковые имена, тренер должен посоветовать им найти вариант данного имя, например: «Владимир – Володя и т.д.». Важно, чтобы каждый член группы с первых минут тренинга мог чувствовать свою особенность и индивидуальность.

Ведущему нужно подчеркнуть, что все участники должны внимательно слушать друг друга, чтобы запомнить особые качества каждого.

Мозговой штурм «Правила» (10 мин.)

Цель: разработать общие правила работы в группе, которыми будут руководствоваться участники в ходе дальнейшей работы.

Ход упражнения:

Тренер предлагает участникам назвать и обсудить правила, по которым будет осуществляться работа во время тренинга.

Каждое из предложенных правил тренер называет, записывает на флип-чарте и спрашивает у группы, все его принимают. Принятые группой правила постоянно находятся в аудитории. В ходе дальнейшей работы тренер обращает на них внимание участников, если это необходимо.

Правила работы группы:

- конфиденциальность;
- «здесь и теперь»;
- толерантность;
- равенство всех участников;
- открытость;
- соблюдение регламента;
- добровольность участия и тому подобное.

Вопросы для обсуждения:

- Для чего нужны эти правила?

К вниманию тренера!

Правила должны выражать сами участники, но начать может и тренер.

Правила могут быть пронумерованы для того, чтобы упростить обращения к ним (например, в случае опоздания одного из участников тренер может сказать: «Обратите внимание на правило №6»).

Вправа «Ожидание» (15 мин.)

Цель: определить ожидания участников от тренинга, выяснить соответствие занятия потребностям аудитории.

Ход упражнения:

Участники на стикерах, которые вырезаны в форме корабликов, записывают свои ожидания от тренинга. Каждый по очереди подходит к флип-чарту и приклеивает свой корабль на плакат с изображением моря. На

плакате изображены два берега - «берег надежд» и «берег достижений». Участники размещают свои стикеры у «берега надежд» и зачитывают их.

К вниманию тренера!

По желанию участников стикеры могут размещаться текстом как внутрь, так и наружу.

Участники могут выражать ожидания путем ответов на вопрос: «Какие знания Вы хотели бы получить от тренеров?», «Чего Вы ожидаете от тренеров?», «Чего вы ожидаете от себя?».

Важно зачитать их и поблагодарить за сотрудничество.

Периодически тренер обращается к стикерам во время проведения тренинга, делает комментарии по реализации ожиданий участников.

В конце тренинга эти записи используются тренером для подвода итогов работы.

Упражнение «Интервью» (35 мин.)

Цель: продолжить знакомство участников тренинга, создать доброжелательную комфортную атмосферу.

Ход упражнения:

Тренер предлагает участникам образовать пары, они размещаются равномерно по аудитории.

В течение 10-ти минут участникам предлагается «взять интервью» друг у друга. При этом они руководствуются перечнем вопросов, которые записаны на флип-чарте:

- Ваше имя?
- Откуда прибыли?
- Что вы любите делать?
- Что вы любите делать?
- Ваши качества, которые способствуют эффективному общению;
- Ваши качества, которые мешают эффективному общению.

После этого участники пары поочередно представляют друг друга всей группе. Презентация начинается словами: «Я хочу вас познакомить...»

Участники в ходе презентации могут задавать любые вопросы.

Вопросы для обсуждения:

- Назовите качества, которые проявились у вас во время выполнения этого упражнения.

К вниманию тренера!

Для формирования пар тренер может использовать любые упражнения для объединения по своему усмотрению, например: «расчет на первый - второй».

Упражнение «Снежный ком» (15 мин.)

Цель: выяснить уровень осведомленности участников относительно понятия

«Социально-психологический климат».

Ход упражнения:

Тренер предлагает всем участникам по очереди ответить на вопрос:

«Как Вы понимаете, что такое социально-психологический климат?» Все мысли участников записываются на ватмане, который передается от одного участника к другому.

Вопросы для обсуждения:

– Насколько актуальна и важна в настоящее время тема «социально-психологического климата в коллективе сотрудников УВП?»

К вниманию тренера!

Упражнение «Снежный ком» проводится с помощью метода мозгового штурма, во время которого важно дать возможность высказаться всем участникам. При этом мнения участников следует записывать в такой форме, которую предлагает каждый из них.

Игра «День рождения» (15 мин.)

Цель: улучшение атмосферы в группе, активизация участников.

Ход упражнения:

Участники располагаются по аудитории таким образом, чтобы образовался круг. После этого тренер предлагает участникам создать линию в соответствии дня рождения, начиная с 1 января и заканчивая 31 декабря.

При этом разрешается только невербальное общение (движения, мимика). Когда участники выстроились, они по очереди называют вслух свой день рождения.

К вниманию тренера!

В ходе проведения этой игры тренер должен способствовать тому, чтобы возможные ошибки и недоразумения создавали веселую непринужденную атмосферу, воспринимались с юмором, без обид.

Информационное сообщение «Социально-психологический микроклимат в коллективе» (25 мин.)

Цель: познакомить участников тренинга с понятием «социально-психологического микроклимат в коллективе» и показать его многоаспектность.

Ход сообщения:

Тренер раскрывает содержание понятия «социально-психологический климат», пользуясь средствами проекции.

После информационного сообщения тренер предлагает вспомнить наработки участников во время мозгового штурма «Снежный ком» и подводит к выводу о том, что теоретическая информация подтвердила сходство мнений участников и ученых.

Вопросы для обсуждения:

- В чем проявляется влияние социально-психологического климата на деятельность учреждения?
- Каким образом социально-психологический климат влияет на психическое здоровье персонала?

Вниманию тренера!

В конце информационного сообщения тренер должен сделать вывод о важности проведения мероприятий, направленных на формирование социально-психологического климата, будет способствовать повышению эффективности работы учреждения.

Ролевая игра «Погода» (45 мин.).

Цель: расширить опыт общения участников; развивать коммуникативные умения и навыки; способствовать формированию альтернативных взглядов на ситуацию делового общения.

Ход упражнения:

Тренер объединяет участников в две группы с помощью карточек с рисунками. Каждая группа получает карточку с заданием:

Карточка 1 - разыграть ситуацию общения членов коллектива при положительном социально-психологическом климате.

Карточка 2 - разыграть ситуацию общения членов коллектива при негативном социально-психологическом климате.

Вопросы для обсуждения:

- Какие эмоции вызвали у вас разыгранные участниками ситуации общения?
- Понравилось Вам то, что происходило?
- Как поведение участников ролевой игры влияла на ход событий?
- Какой была бы Ваше поведение в реальной ситуации?
- Какие коммуникативные умения и навыки Вы развивали во время участия в игре?
- Какие выводы Вы можете сделать для себя?

К вниманию тренера!

Темы для ситуаций тренер вместе с участниками подбирает с помощью метода мозгового штурма. Или предоставляет участникам возможность проявить творчество и самостоятельно определить темы для обсуждения. Участники сами распределяют роли между собой.

После того, как каждая группа продемонстрирует ситуацию, тренеру важно дать время участникам на выход из роли с целью предупреждения проекции принятых во время игры типов поведения на реальные ситуации общения.

Необходимо обсудить эмоциональные состояния участников и наблюдателей.

Как вариант проведения ролевой игры: тренер может заранее подготовить ситуации для каждой группы.

Упражнение «К ящику» (35 мин.).

Цель: систематизировать и обобщить знания о признаках, наличие которых свидетельствует о положительном социально-психологическом микроклимате в коллективе.

Ход упражнения:

Тренер объединяет участников в четыре группы, каждой из которых относится задача в течение 10 мин. определить те признаки, которые, по их мнению, характеризуют положительный социально-психологический климат в коллективе.

После этого тренер образует из четырех групп две, каждой из которых предлагает обсудить и представить определенные участниками признаки. Группы готовят свои презентации в течение 5 минут и записывают на флип-чарте.

После того, как группы представят результаты своей работы, тренер акцентирует внимание на сходных признаках. Затем тренер предлагает определить, какие признаки из данного перечня можно отнести к субъективным (зависят от внутренних факторов личности), а какие - к объективным (зависят от внешних факторов). При этом он обозначает субъективные и объективные признаки какого-либо способа (например, использует фломастеры разных цветов, цветные стикеры или магниты).

Вопросы для обсуждения:

- Для чего мы выполняли данное упражнение?
- На какие из перечисленных признаков каждый из Вас лично может оказывать влияние?

В конце упражнения тренер подводит итог и обращает внимание участников тренинга на приложение 5, в котором представлен перечень признаков положительного социально-психологического микроклимата.

К вниманию тренера!

Тренер может выбрать любой вариант объединения в группы по своему усмотрению. Например, для объединения в 2 группы можно использовать расчет на первый, второй; карточки с надписями или рисунками; конфеты различных видов и тому подобное. Для объединения в 3 группы следующие расчеты: дуб, береза, сосна; кетчуп, чипсы, кока-кола; чай, кофе. Для объединения в 4 группы - расчет зима, лето, весна, осень.

Участники должны осознать возможность своего влияния на субъективные признаки положительного социально - психологического климата.

Упражнение «Ассоциации» (20 мин.).

Цель: активизировать участников на дальнейшую работу; предоставить им возможность взглянуть на проблему конфликта с разных позиций; развивать ассоциативное мышление.

Ход упражнения:

Слово тренера «Одной из важных признаков положительного социально психологического климата является низкий уровень конфликтности и умение членов коллектива конструктивно решать конфликтные ситуации. Поэтому одним из основных задач нашей деятельности является расширение опыта взаимодействия в коллективе и формирование навыков эффективного выхода из конфликтных ситуаций».

Тренер записывает на флип-чарте (доске) слово «конфликт». Участники получают стикеры. Затем тренер предлагает записать на стикерах слова, которые ассоциируются у них с понятием «конфликт» и озвучить их (например, борьба, зло, агрессия). Тренер спрашивает: «Какие слова имеют положительный, а которые отрицательный заряд? Отметьте их «+» или «-»». Участники прикрепляют стикеры на флип-чарт (доску).

Тренер вместе с участниками анализирует содержание стикеров и объединяет похожие ассоциации в группы.

В конце упражнения тренер делает вывод о возможности существования различных взглядов на конфликт.

Вопросы для обсуждения:

- Для чего мы выполняли данное упражнение?
- Какую роль играют конфликты в совместной деятельности коллектива?

К вниманию тренера!

При работе со стикерами тренер отмечает, что на одном стикере должна быть определена только одна ассоциация. При отсутствии отметок «+» на стикерах тренер должен обратить внимание участников на то, что конфликт может иметь не только отрицательную окраску, но и положительную.

Информационное сообщение «Конфликты: виды, динамика, структура» (15 мин.).

Цель: познакомить участников тренинга с понятием «конфликт» и его структурой.

Ход сообщения:

Тренер раскрывает содержание понятия «конфликт», знакомит со структурой конфликтной ситуации и особенностями конфликтного поведения человека.

К вниманию тренера!

Материалы информационного сообщения могут быть продемонстрированы с помощью мультимедийного проектора (ММП).

Видео-урок «Типы конфликтных личностей» (20 мин.).

Цель: рассмотреть типы поведения людей в конфликтах; способствовать осознанию важности индивидуального подхода к различным типам конфликтных личностей.

Ход упражнения:

Тренер предлагает участникам посмотреть отрывок видеофильма (10 мин.), в котором они имеют возможность ознакомиться с различными типами конфликтных личностей. После просмотра проводится обсуждение.

Вопросы для обсуждения:

- С какими типами конфликтных личностей Вам пришлось общаться во время выполнения профессиональных обязанностей?

– С какими типами конфликтных личностей Вам было сложнее объясниться?
Почему?

К вниманию тренера!

После обсуждения тренер обращает внимание участников на подготовленный материал, в котором предоставляется характеристика поведения различных типов конфликтных личностей.

Парная ролевая игра «Найди выход» (35 мин.).

Цель: развитие у участников тренинга умений и навыков эффективного выхода из конфликтных ситуаций.

Ход упражнения:

Тренер предлагает участникам продолжить просмотр видеофильма и ознакомиться с рекомендациями по эффективному общению с различными типами личностей (5 мин.).

После просмотра тренер предлагает участникам образовать пять пар (избирается любой вариант объединения в группы по своему усмотрению) и провести ролевую игру. Каждой паре предлагается карточка с заданием: разыграть ситуацию общения, в которой один участник получает роль конфликтной личности; другой - собеседника, который должен продемонстрировать эффективную технику выхода из конфликтной ситуации.

Вопросы для обсуждения:

- Какие эмоции у Вас возникли во время исполнения роли?
- Как Вы считаете, какие пути выхода из конфликта являются наиболее конструктивным?
- Какие коммуникативные навыки Вы развивали во время игры?

К вниманию тренера!

Ролевая игра дает возможность участникам увидеть проблемную ситуацию со стороны.

Лица, участвующие в ролевой игре, выбираются по желанию.

Избранные участники самостоятельно распределяют роли в паре.

Тренер поощряет участников к активной работе.

Во время ролевой игры тренер обращает внимание участников на целесообразность

использование полученной в ходе предыдущих упражнений информации по различным типам конфликтных личностей.

Игра-разминка «Комплименты» (10 мин.).

Цель: активизировать участников, настроиться на дальнейшую эффективную работу, создать положительные эмоциональные установки на доверительное общение.

Ход упражнения:

Тренер предлагает участникам выразить по кругу комплименты друг другу, характеризующие наиболее выразительные коммуникативные качества участника. Первый говорит комплимент и бросает мяч участнику, которому этот комплимент адресован. Он, в свою очередь, бросает мяч другому участнику, которому хочет сказать свой комплимент. Игра продолжается до тех пор, пока каждый из участников не получит свой комплимент.

К вниманию тренера!

Если у участников возникают трудности при высказывании комплиментов с указанием коммуникативных качеств, тренер предлагает озвучить комплимент в произвольной форме.

Видео-урок «Техники выхода из конфликта» (20 мин).

Цель: развивать умения и навыки эффективного выхода из конфликтных ситуаций, навыки анализа и обобщения информации; мотивировать участников на использование приобретенного опыта в практической деятельности.

Ход упражнения:

После проведения ролевой игры и ее обсуждения тренер приглашает участников просмотреть видео-отрывок «Техники выхода из конфликта». Затем предлагает проанализировать ошибки, которые, возможно, были

допущены в предыдущем упражнении во время проигрывания конфликтных ситуаций.

Вопросы для обсуждения:

- Какие ошибки Вы увидели?
- Что полезного вы можете позаимствовать из просмотренного материала для практического использования?
- Какие из предложенных техник выхода из конфликтов является наиболее эффективными на ваш взгляд? Используете ли Вы их в повседневном общении?

К вниманию тренера!

Тренер обращает внимание участников на то, что процесс обсуждения должен основываться на использовании полученной информации о типах конфликтных личностей и техник выхода из конфликта.

Упражнение «Мое настроение» (15 мин.).

Цель: диагностировать эмоциональное состояние участников в группе, получить обратная связь.

Ход упражнения:

Тренер раздает участникам листы бумаги и фломастеры. Он предлагает в течение 5 минут нарисовать рисунок, который соответствует их настроения на настоящее время.

Каждый участник представляет свой рисунок и объясняет, почему именно с таким изображением в него ассоциируется настроение.

Упражнение «Калейдоскоп событий» (15 мин.).

Цель: подвести итоги первого дня тренинга, получить обратную связь относительно его эффективности.

Ход упражнения:

Участники по очереди высказывают свои впечатления от тренинга. При этом они дают ответы на следующие вопросы:

- Что больше всего понравилось во время тренинга?
- Что меньше понравилось во время тренинга?

– О чем хотелось бы узнать больше?

При обсуждении по кругу впечатлений от дня работы завершить круг имеет тренер. Он выражает свои впечатления, акцентирует внимание на актуальных вопросах, прощается с участниками.

Вниманию тренера!

При необходимости тренер отвечает на вопросы, которые возникли в участников, рекомендует литературу для самостоятельного ознакомления.

Важно, чтобы участники тренинга заканчивали учение по данному модулю с высоким уровнем мотивации к деятельности и с чувством завершенности.

Альтернативные упражнения

Упражнение «Часы встреч» (10 мин.).

Цель: объединить участников тренинга в пары.

Ход упражнения:

Тренер раздает карточки и инструктирует участников тренинга о ходе выполнения упражнения.

Слово тренера: «Каждый из вас получил карточку, на которой изображен часы. Это не обычные часы, а «часы встреч». Каждый из Вас должен назначить встречи с другими участниками группы так, чтобы с 12 до 18 часов у вас не осталось свободного времени. С одним участником группы можно назначить только одну встречу в течение дня.

К вниманию тренера!

Заполненная карта «часов встреч» используется ведущим в течение всего тренинга, когда необходимо парное выполнение упражнения.

Диагностический блок «Типы поведения в конфликтах» (40 мин.)

Цель: определение участниками тренинга собственного типа поведения в конфликтах.

Слово тренера: «Одним из самых популярных, используемая в различных сферах жизнедеятельности человека, является концепция Томаса -

Килменна, авторы которой выделяют пять основных стратегий или типов поведения в конфликтах.

Ход упражнения:

Тренер предлагает участникам тренинга найти в приложении 12 бланк ответов теста Томаса и заполнить его. После заполнения бланка ответов участники интерпретируют результаты по указаниям тренера.

После проведенного тестирования тренер предлагает рассмотреть типичные стратегии и соответствующие стили поведения в конфликтах. Тренер объединяет участников в группы по результатам теста (группа 1 - конкуренция; группа 2 - избегание; группа 3 - приспособление; группа 4 - компромисс; группа 5 - сотрудничество).

Тренер обращает внимание на приложение 12, в котором находится описание различных стилей поведения в конфликтных ситуациях. Каждой группе тренер предлагает составить характеристику собственного типа поведения в конфликтах, проанализировать сильные и слабые стороны; представить собственный тип поведения участников тренинга.

В конце упражнения тренер подводит итоги работы в группах.

Слово тренера: Ни из выделенных стратегий нельзя назвать однозначно «положительной» или «отрицательной». Каждая из них может быть оптимальной в зависимости от конкретных условий возникновения и особенностей развития конфликта. В то же время именно сотрудничество и партнерские взаимоотношения в наибольшей степени соответствуют современным представлениям о конструктивном взаимодействии между людьми.

К вниманию тренера!

Если по результатам тестирования разделение по группам неравномерное, тогда тренер объединяет участников в группы по другому признаку.

Упражнение «Где выход?» (20 мин.).

Цель: научить конструктивным способам выхода из конфликтных ситуаций.

Ход упражнения:

Слово тренера: «Каждый из нас время от времени попадает в конфликтные ситуации. Каждый по-своему выходит из подобных ситуаций - кто-то дает сдачи, кто обижается, кто стремится найти конструктивное решение. Или можно выйти из конфликтной ситуации с помощью толерантного поведения, сохранив при этом собственное достоинство и не унижить другого? Вспомните, пожалуйста, конфликтную ситуацию, которая имела место (или могла бы быть) в Вашем коллективе».

Тренер объединяет участников в 4 группы, каждая из которых выбирает одну типичную конфликтную ситуацию. Участники в группе обсуждают выбранную ситуацию и находят конструктивный выход из нее, пользуясь схемой.

После обсуждения представители групп представляют другим участникам результаты работы группы.

Вопросы для обсуждения:

Чей выход из ситуации оказался наиболее удачным? Почему?

Вниманию тренера!

В ходе обсуждения тренер обращает внимание участников на целесообразность применения схемы достойного выхода из ситуации, как в повседневном общении, так и в деловом, что будет способствовать более конструктивному выходу из конфликтных ситуаций.

Использование данного упражнения дает возможность участникам получить опыт взаимодействия в группах, расширяет возможности восприятия ситуаций делового общения и путей их решения.

Упражнение «Расскажи обо мне».

Инструкция: «Создайте пары. В течение 7 минут вы будете общаться друг с другом. Ваша задача - рассказать собеседнику о себе, свой режим

труда и отдыха, характерологические качества, особенности взаимодействия с другими людьми, образ жизни в целом и т.д.» Затем пара выходит, участники пары, став друг за другом, меняются ролями и отвечают на вопросы других участников от имени своего партнера. Пары меняются ролями. В упражнении участвуют все пары.

Коллективное обсуждение «Слагаемые здоровья».

Цель группового обсуждения - выделить сферы, которых касались рассказы, вопросов, ответов участников и которые имеют отношение к психологическому здоровью человека.

Тренер записывает на флип-чарте.

Каждый участник формирует собственный список составляющих здоровья. Обмен записями, соображениями в парах.

Упражнение «Качество жизни».

Вступительное слово тренера о том, как качество жизни, согласно взглядам Н. Пезешкиана, зависит от 4 сфер: тела, деятельности, контактов, внутреннего мира. В процессе коллективного обсуждения соотносят данные сферы со сферами психологического здоровья (физическое, психическое, социальное, духовное).

Тренер на флип-чарте рисует ось координат, обозначая сферы. Записи, сделанные во время выполнения предыдущего упражнения, группируются в соответствии с 4-х сфер психологического здоровья: сначала коллективно, а затем каждый работает со своим списком.

Упражнение «Колесо жизни».

Тренер предлагает оценить уровень развития каждой из сфер психологического здоровья, сделав соответствующую отметку на осях координат.

Объединить все отметки кругом.

Какая фигура получилась? Круг? Вогнутый круг? Овал? Сможет ли легко катиться?

Как влияет на психологическое здоровье развитие каждой из сфер?

В итоге - обсуждение факторов, влияющих на производительность жизни.

Упражнение «От прикосновений к эмоциям (физическое и эмоциональное)».

Участники образуют 2 круга: внешнее и внутреннее, став лицом друг напротив друга. Задача: с закрытыми глазами с помощью прикосновений поздороваться один с другом. По команде тренера внешний круг делает шаг справа, внутренний круг не двигается.

После завершения упражнения участники садятся в круг и записывают собственные ощущения, эмоции, образы, мысли.

Формируются пары. Участники по очереди делают один другому массаж. Запись ощущений, эмоций, чувств с позиций двух ролей.

Высказываются желающие. Тренер, подводя итоги, обращает внимание на роль каждой сферы психологического здоровья и их взаимосвязь.

Упражнение «Славянские привычки и традиции».

Задача: вспомнить и записать славянские привычки и традиции. Обсудить в парах. В процессе коллективного обсуждения сформировать 2 списка:

- связанные со здоровьем;
- вредные (связанные с нездоровьем).

Тренер записывает на флип-чарте.

Каждый участник выбирает из списка по одной вредной привычке. В процессе хаотического движения, один участник, встретившись с другим, называет вредную привычку (традиции), а второй должен опровергнуть необходимость ее соблюдения.

Упражнение «Пришельцы».

Задача для участников - описать (в тетрадях, на листах), кто такая психологически здоровая личность (ее характеристики).

Формируются пары, в которых один - землянин, другой - пришелец. Задача землянина рассказать пришельцу о психологически здоровой личности. Меняются ролями.

Найти общие характеристики. Сочинить стихотворение.

Каждая пара зачитывает стихотворные характеристики.

Упражнение «Полярные качества».

Каждый участник называет две своих характеристики. Одна из них та, что является проявлением психологического здоровья, добавляет радости в жизни; вторая - снижает производительность жизни.

Упражнение «Комплимент».

Каждый участник обращается к соседу, который сидит справа, со словами: «Мне в тебе нравится...».

Упражнение «Послание самому себе».

Каждый участник формулирует пожелания себе (которое касается собственного психологического здоровья). После того, как придумали, все участники становятся в одну линию. Тот, кто стоит справа говорит пожелания соседу, который стоит слева и бежит в конец ряда получать свое послание. Игра заканчивается после того, как все участники получают собственное послание.

Упражнение «Артисты».

Формируются две команды. Каждая команда становится в цепочку друг за другом. Правую руку кладут на плечо того, кто стоит впереди. Все участники, кроме первого, поднимают правую ногу таким образом, чтобы каждый, который стоит позади, мог за нее взяться (за голеностопный сустав). Необходимо в таком положении всей команде быстрее добраться до финиша. Выигрывает та команда, которая придет к финишу первой, и не распавшись.

3.2 Эмпирическое исследование особенностей эмоционально-психологических условий деятельности коллектива на контрольном этапе

Результаты, полученные при повторном проведении теста представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Сравнительные результаты уровня сформированности фаз профессионального выгорания у педагогов (в% от общего количества респондентов)

Фазы профессионального выгорания	Уровни сформированности фаз профессионального выгорания					
	Не сформировалась		Формируется		Сложившаяся	
	Конст. этап	Конт. Этап	Конст. этап	Конт. этап	Конст. этап	Конт. этап
Напряжение	39,3	55,4	36,4	44,6	24,3	0
Резистенция	30,1	63,8	44,7	36,2	25,2	0
Истощение	37,5	67,1	40,3	32,9	21,1	0

Анализируя полученные результаты, которые относятся к уровню сформированности отдельных фаз выгорания на контрольном этапе эксперимента, можно увидеть, что фаза профессионального выгорания показатель «сложившаяся» отсутствует. Все фазы больше чем на половину показывают, что фаза не сформировалась.

Вторым этапом нашего исследования на контрольном этапе было выявление уровня профессионального стресса по методике Ч. Спилбергера. В результате повторного проведения опроса мы провели количественный

анализ данных. Ответы педагогов занесены в таблицу, и рассчитаны средние показатели по группе представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Сравнительные результаты теста на стресс Ч.Д. Спилбергера

Этапы	Интенсивность любознательности (Интерес)	Интенсивность агрессии (Агрессия)	Интенсивность тревоги (Тревога)	Интенсивность депрессии (Депрессия)	Частота любознательности (Любознательность)	Частота агрессии (Агрессивность)	Частота тревоги (Тревожность)	Частота депрессии и (Депрессивность)
Конст. этап (ср. значение)	22,4	17,3	17,5	16,8	30,6	14,8	18,5	16,6
Контр. Этап (ср. значение)	28,9	12,1	8,6	7,4	34,2	18,3	10,1	7,4

В таблице 5 представлены сравнительные результаты теста на стресс на констатирующем и контрольном этапах эксперимента средних показателей по группе.

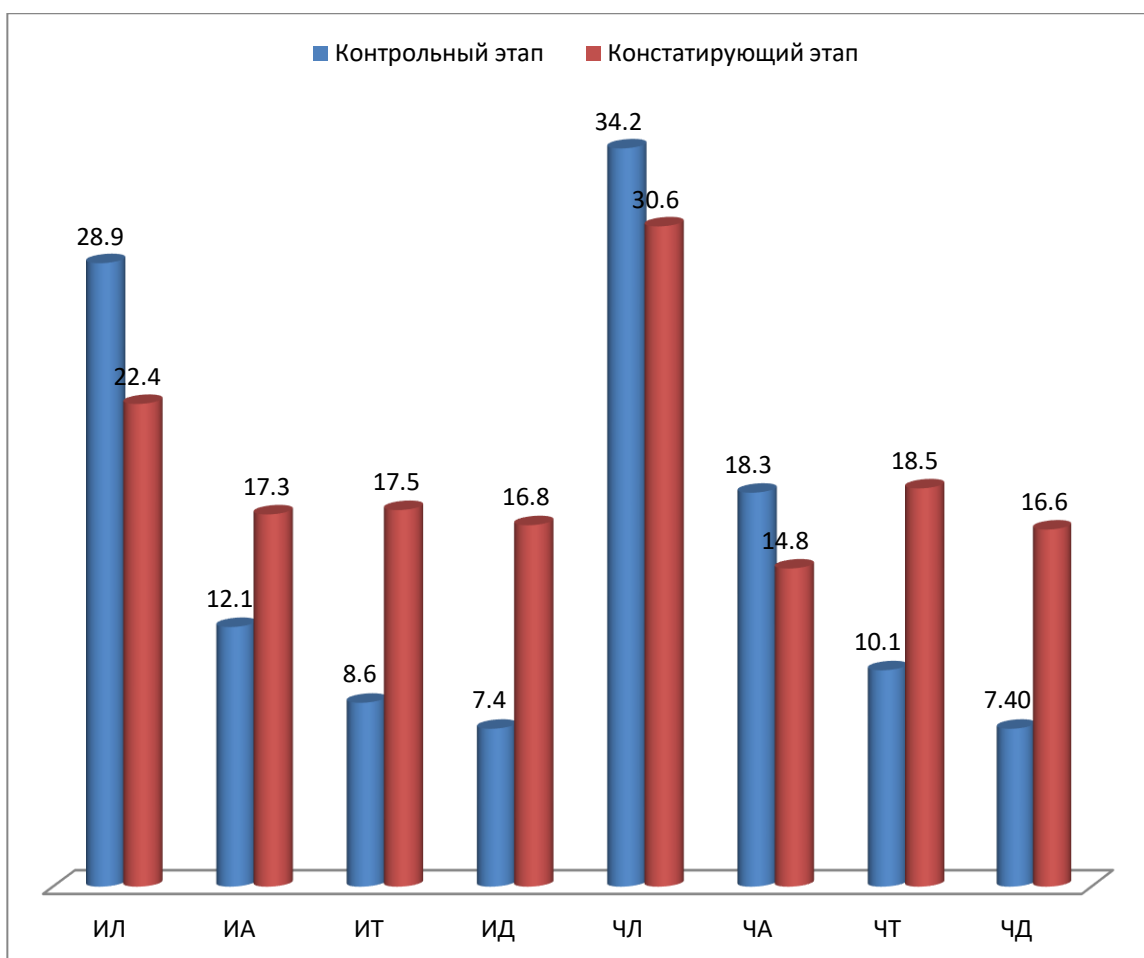


Рисунок 5 – Сравнительные результаты выраженности средних значений шкал теста на стресс и депрессию по группе в целом

По рисунку 5 мы видим, повышение шкал «интенсивность любознательности» и «частота любознательности», а шкалы, которые относятся к интенсивности тревоги и депрессии – понижены. Эти данные свидетельствуют об отсутствии у педагогов стрессорирующих факторов в данный момент.

Анализ повторной диагностики по методике В.А. Розановой «Оценка удовлетворенности работой» показал, что педагоги удовлетворены своей работой – 45,5 балла (диапазон удовлетворенности находится в пределах от 14 до 60 баллов). Мы повторно изучили средние значения отдельно по утверждениям. Данные представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Сравнительные средние показатели удовлетворенности (по шкалам) по методике «Оценка удовлетворенности работой» педагогами

Утверждение	Средний балл	
	Конст. этап	Контр. этап
У1	1,8	1,1
У2	2,0	1,4
У3	1,9	1,2
У4	1,9	1,1
У5	2,2	1,5
У6	1,9	1,4
У7	2,1	1,7
У8	2,1	1,7
У9	2,3	1,8
У10	2,5	1,6
У11	2,3	1,5
У12	2,3	1,4
У13	2,4	1,9

Сокращения: У1 - Удовлетворенность компетенцией начальники; У2 - Удовлетворенность стилем начальника; У3 - Удовлетворенность предприятием (организацией); У4 - Удовлетворенность работой; У5 - Удовлетворенность возможностями продвижения; У6 - Удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением; У7 - Удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за нее платят на других предприятиях; У8 - Удовлетворенность слаженностью действий работников; У9 - Удовлетворенность физическими условиями; У10 - Удовлетворенность требованиями к интеллекту; У11 - Удовлетворенность, как можно использовать свой опыт и способности; У12 - Удовлетворенность длительностью рабочего дня; У13 - Удовлетворенность заработной платой.

Как видно из таблицы на контрольном этапе исследования большинство ответов сотрудников находятся в зоне от 1 (удовлетворены) до 2 (не вполне удовлетворены). Педагоги удовлетворены руководителем, его компетенцией и стилем управления. В нижней части иерархии располагается удовлетворенность заработной платой. Как было отмечено ранее, для педагогов актуальной является материальная потребность. Педагоги

удовлетворены характером и содержанием работы, состоянием рабочего места, возможностью продвижения, руководством, коллективом и заработной платой.

Анализ результатов повторного исследования на определение уровня тревоги, представлены на рисунке 6.

На диаграмме мы можем наблюдать, что ситуативная тревожность несколько снизилась (рисунок 6).

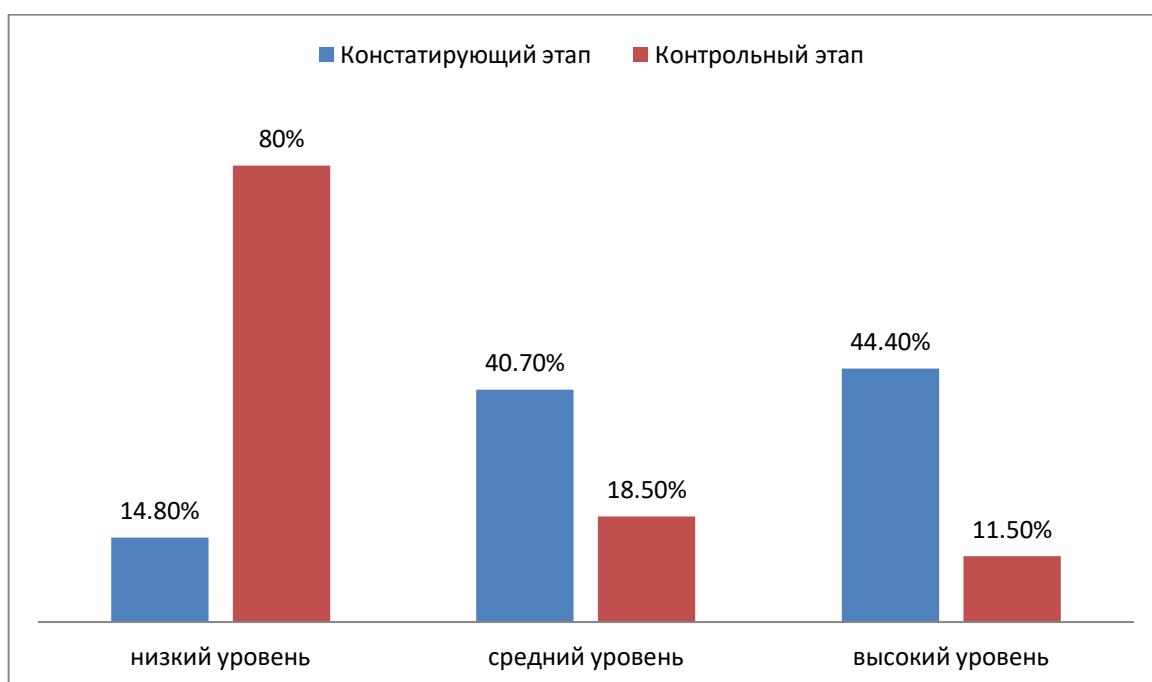


Рисунок 6 – Сравнительные результаты ситуативной тревожности

Анализ результатов, указанных в рисунке 6, показывает, что среди опрошенных испытуемых на контрольном этапе низкий уровень ситуативной тревожности имеют 80% детей, средний уровень – 18,5%, а высокий – остальные 11,5%.

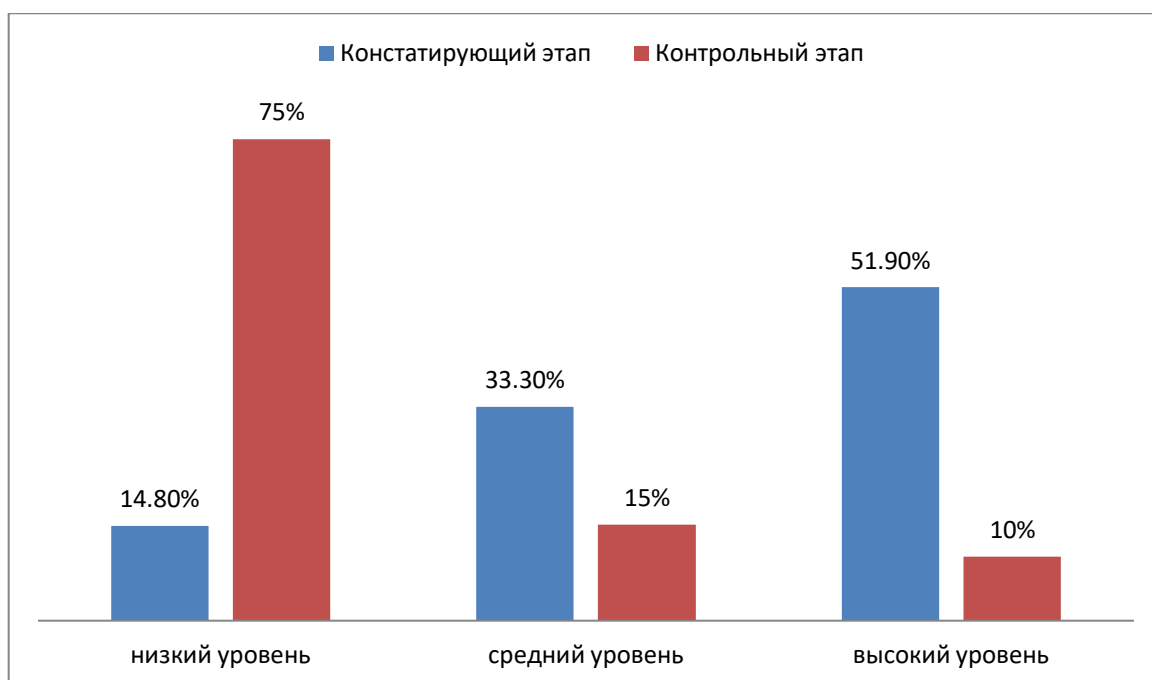


Рисунок 7 – Сравнительные данные личностной тревожности

Анализ результатов на констатирующем этапе, указанных в рисунке 7, показывает, что высокий уровень личностной тревожности значительно снизился.

Для исследования взаимосвязи был использован метод ранговой корреляции Спирмена. Достоверные взаимосвязи были получены между следующими показателями:

Переживания психотравмирующих обстоятельств - частота тревоги (($r=0,969$; $p<0,05$) достоверно значимая прямая связь), т.е. чем больше переживания, тем больше тревога. Неудовлетворенность собой - интенсивность депрессии (($r=0,888$; $p<0,05$) достоверно значимая прямая связь), т.е. чем больше неудовлетворенность собой, тем больше депрессивность.

Удовлетворенность работой - интенсивность любознательности (($r=0,358$; $p<0,01$) достоверно значимая прямая связь), т.е. чем лучше условия работы, тем выше интерес к работе.

Выводы по третьей главе

После формирующего этапа была проведена повторная диагностика, которая показала, что полученные результаты, которые относятся к уровню сформированности отдельных фаз выгорания на контрольном этапе эксперимента по показателю «сложившаяся» отсутствует. Все фазы больше чем на половину показывают, что фаза не сформировалась.

Также на контрольном этапе по методике Ч. Спилбергера было выявлено, что уровни профессионального стресса значительно улучшились. По методике В.А. Розановой «Оценка удовлетворенности работой» показал, что педагоги удовлетворены своей работой.

Таким образом, мы пришли к выводам, что наиболее эффективной трудовой деятельностью становится, если человек получает удовольствие от своей работы, у него возникает удовлетворенность трудом, снижается стресс.

Полученные корреляционные связи позволяют утверждать, что тревожность, агрессия напрямую зависит от интереса к работе, предпочтения выполняемой работы высокому заработку, что в целом приводит к общей удовлетворенности трудом учителя.

Заключение

Теоретический анализ литературы по заявленной теме показал, что именно ежедневные неприятности, прямо не связанные с работой, обуславливают устойчивое снижение работоспособности, эффективности выполняемой работы и приводят к развитию синдрома выгорания у педагогов. В современной зарубежной психологии актуальными являются исследования профессионального стресса как элемента личностного роста, когда травматический стрессовый опыт становится важным источником развития, открывает новые возможности и ресурсы для самореализации личности.

Последними исследованиями в области психологии организационного стресса доказано существование семи основных стрессофакторов, связанных с работой: ролевая неоднозначность, ролевой конфликт, ролевая перегруженность, опасность работы, конфликт работы и личной жизни, внешняя неопределенность и ситуативные стрессоры. При этом именно ситуативные стрессоры (повседневные проблемы) и ролевая неопределенность влияют на производительность деятельности значительно сильнее, чем все другие стрессофакторы.

На сегодняшний день эффективность функционирования и развития предприятия обеспечивается за счет оптимизации использования всех ресурсов: материальных, финансовых и главное - человеческих. Если предприятие действительно беспокоится о людях, его общая философия, климат и настроение обязательно отражаются на результатах хозяйственной деятельности и в целом на конкурентоспособности предприятия.

Анализируя результаты исследования после внедрения тренинговой программы по формированию благоприятных эмоционально-психологических условий деятельности педагогического коллектива можно сказать, что фаза профессионального выгорания показатель «сложившаяся» отсутствует. Все фазы больше чем на половину показывают, что фаза не

сформировалась. При выявлении уровня профессионального стресса по методике Ч. Спилбергера, мы видим, повышение шкал «интенсивность любознательности» и «интенсивность агрессии», а шкалы, которые относятся к интенсивности тревоги и депрессии – понижены. Эти данные свидетельствуют об отсутствии у педагогов стрессирующих факторов в данный момент. Анализ повторной диагностики по методике В.А. Розановой «Оценка удовлетворенности работой» показал, что педагоги удовлетворены своей работой.

Таким образом, мы можем утверждать, что гипотеза нашего исследования подтвердилась.

Список используемой литературы

1. Абульханова-Славская А. К. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991. 357 с.
2. Агапов В. С. Становление Я-концепции личности: теория и практика. М. : Ин-т молодежи, 1999. 164 с.
3. Адлер А. Понять природу человека. СПб. : Академический проект. 1997. 256 с.
4. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Лекции по введению в психотерапию для врачей, психологов и учителей. М. : Изд-во Института Психотерапии. 2002. 214 с.
5. Александровский Ю. А. Пограничные психические расстройства. М. : Медицина, 1993. 399 с.
6. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб. : Питер, 2001. 288 с.
7. Балл Г. А. Феномен выбора в контексте социального поведения // Социальная психология. 2005. № 1. С. 3-13.
8. Баранов А. А. Психология стрессоустойчивости педагога: теоретические и прикладные аспекты // Дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2002. 310 с.
9. Беликов В. А. Философия образования личности: деятельностный аспект: [монография] / В. А. Беликов. М. : Владос, 2004. 357 с.
10. Березин Ф. Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. Л., 1988. 158 с.
11. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса и теоретические подходы к его изучению // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 1. С. 122-133.
12. Божович Л. Н. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды. 3-е изд. / Под ред. Д.И. Фельдштейна. М. : МПСИ, 2001. 352 с.

13. Борневассер М. Стресс в условиях труда // Иностранная психология. 1994. Т. 2. №1. С. 44 - 50.
14. Брушинский А. В. Деятельность субъекта как единство теории и практики // Психологический журнал. Т. 21. 2000. № 6. С. 5-11.
15. Братусь Б. С. Психологические аспекты нравственного развития личности. М. : Знание, 1977. 210 с.
16. Василюк Ф. Е. Методологический анализ в психологии. М. : МГППУ; Смысл, 2003. 240 с.
17. Выготский Л. С. Собрание сочинений в 6-ти томах. Т. 5. Основы дефектологии / Под ред. Т.А. Власовой. М. : Педагогика, 1983. 369 с.
18. Дубровина И. В. Психологическое здоровье личности в контексте возрастного развития. СПб. : ТЦ «Сфера», 2001. 615 с.
19. Дмитриева М. А. Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. С. 43-61.
20. Завалишина Д. Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности // Психологический журнал Т. 24. 2003. № 6. С. 5-15.
21. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург : Изд-во Урал, гос. проф.-пед. ун-та, 1997. 244 с.
22. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2008. 512 с.
23. Имедадзе А. В. Установка как системообразующий фактор деятельности // Теория установки и актуальные проблемы психологии. Тбилиси : Мецниереба, 1990. 303 с.
24. Ипполитова Н. В. Анализ понятия “педагогические условия”: сущность, классификация / Н. В. Ипполитова, Н. С. Стерхова // General and Professional Education. 2012. №1. P. 8–14.
25. Исаев И. А. История отечественного государства и права в вопросах и ответах. М. : Проспект, 2017. 932 с.

26. Карпова Н. Л. Библиотерапия в семейной логопсихотерапии // Вопросы психологии. 2006. №4. С.70-82.
27. Крутецкий В. А. Профессионально-необходимые качества личности учителя (педагогические способности) и их формирование / Крутецкий В. А., Недбаева С. В. // Психологические проблемы формирования педагогической направленности и педагогических способностей. М., 1982. С. 3-16.
28. Китаев-Смык Л. А. Организм и стресс: стресс жизни и стресс смерти. М. : Смысл, 2012. С.464.
29. Костина Л. М. Методы диагностики тревожности / Л.М. Костина. СПб. : Речь, 2005. 200 с.
30. Кокс Т. Стресс. М., 1981. 132 с.
31. Куликов Л. В. Психологические исследования: Методические рекомендации по проведению. СПб. : Речь, 2001.184 с.
32. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М. : Высшая школа, 1990. 117 с.
33. Кузнецова М. В. Феномены социальной психологии : учебно-методическое пособие для слушателей факультета повышения квалификации и переподготовки кадров. Витебск : ВГАВМ, 2008. 33 с.
34. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М. : Изд-во МГУ, 1998. 197 с.
35. Козина И., Виноградова Е. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников // СОЦИС. 2011. №9. С. 30-41.
36. Кора Н. А. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников полиции // Вестник АмГУ. 2017. 76. С. 100-108.
37. Куликов Л. В. Осознание здоровья как ценности // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб. : Изд-во С.- Петерб. ун-та, 2000. С. 240-284.

38. Лакосина Н. Д. Медицинская психология. М. : Медицина, 1984. 272 с.
39. Лазарус Р. Психологический стресс и копинг-процессы. М. : Медицина. 1966. 466 с.
40. Лазарус Р. Стресс, оценка и копинг. М. : Медицина, 1984. 218 с.
41. Лебедева О. В. Проблема соотношения понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье» в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 3. С. 33-37.
42. Леонтьев Д. А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО). М. : Смысл, 2000. 18 с.
43. Лернер Н. Я. Дидактические основы методов обучения. М. : Педагогика. 1981. 185 с.
44. Леонова А. Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2007. № 3. С. 69-81.
45. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2000. № 3. С. 4-21.
46. Леонова А. Б., Мотовилина И. А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. 2006. №2. С. 78-92.
47. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб., 2002.
48. Мотков О. И. Психология самопознания личности. М. : Треугольник. 1993.
49. Никифоров Г. С. Психология здоровья. СПб. : Речь, 2002. 256 с.
50. Немов Р. С. Мотивация достижения, уровень притязаний и эффективность групповой деятельности // Психологический журнал, 1987. №1. С. 15-26.

51. Оксанич С. И. Психолого-педагогические условия сохранения и поддержания психологического здоровья студентов медицинского колледжа / С.И. Оксанич // Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Самара, 2007. 221 с.
52. Орел В. Е. Синдром психического «выгорания» личности. М., 2005.
53. Павлов А. Стресс и болезни адаптации. М. : Практическая Медицина, 2012. С. 297.
54. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Том 23. № 3. С. 19-24.
55. Рубинштейн М. М. Проблема учителя. М. : Владос, 1997. 122 с.
56. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб. : Питер, 2003. 512 с.
57. Рубинштейн С. Я. Экспериментальные методики патопсихологии. М. : Эксмо-Пресс, 1999. 448 с.
58. Ситников В. Л. Образ ребенка в сознании детей и взрослых. Учебное пособие. М. : Химиздат, 2012. 288 с.
59. Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 2002.
60. Супрун А. П. Психосоматическая адаптация молодого учителя / А.П. Супрун // Автореф...канд. дис. Л.,1988.
61. Сапожникова Н. Г. Бухгалтерский учет. М. : КноРус, 2017. 456 с.
62. Самоукина Н. В. Экстремальная психология. М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 2000. 288 с.
63. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М. : Инфра-М, 2016. 536 с.
64. Страхова О. А. Организационное поведение: лидерство и личная эффективность руководителя. СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2017. 168 с.
65. Спилбергер Ч. Д. Концептуальные и методологические проблемы исследования тревоги // Тревога и тревожность: хрестоматия / сост. В.М. Астапов. СПб. : Пер Сэ, 2008. С. 85-99.

66. Толочек В. А. Современная психология труда. СПб. : Питер, 2005. 479 с.
67. Ушаков Г. К. Пограничные нервно-психические расстройства. М. : Медицина, 1987. 304 с.
68. Фрейд З. Психопатология обыденной жизни. Толкование сновидений. Пять лекций о психоанализе. М. : Эксмо, 2015. 608 с.
69. Ханин Ю. Л. Краткое руководство к применению шкалы личностной и реактивной тревожности. Л., 1976. 180 с.
70. Халтагарова О. Д. Краткий психологический словарь: Учебное пособие. Улан-Уде. : ВСГТУ, 2006. С.55.
71. Хухлаева О. В. Коррекция нарушений психологического здоровья дошкольников и младших школьников. М. : Академия, 2003. 148 с.
72. Шепеленко С. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М. : ИКЦ «Март», 2015. 160 с.
73. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб. : Питер, 2006. 256 с.
74. Эриксон Э. Г. Идентичность // Психология самосознания: Хрестоматия. Самара, 2003. С. 513– 533.
75. Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Jr. [1990]. Prevention of work-related psychological disorders. *American Psychologist* 45(10):1146-1158.
76. Bittel, Lester R. *Management Skills for Success*. Alexander Hamilton Institute Incorporated, 1984. Print.
77. Jones JW, Barge BN, Steffy BD, Fay LM, Kuntz LK, Wuebker LJ [1988]. Stress and medical malpractice: organizational risk assessment and intervention. *Journal of Applied Psychology* 73(4): 727-735.
78. Gajendran Ravi and Harrison, David. "Telecommuting Win-Win For Employees And Employers." *Journal of Applied Psychology* 92.6 (2008) 5-5.
79. Maslach C., Leiter M. P. *The truth about burn-out: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Jossey-Bass publishers, 1997.

80. Cox T., Mackay C. J. A psychological model of occupational stress. A paper presented to Medical Research Council meeting Mental Health in Industry. — London, November, 1976.

81. Fuqua R., Couture K. Burnout and locus of control in child day care staff // Child Care Quarterly. 1986. V. 15 (2) P.98-109.

82. Gargen AM. Ten purpose of burnout: A Jungian interpretation. Special Issue: Handbook on job stress // J. of Social Behavior and Personality. 1991. V. 6 (7). P. 73-93.

83. Gerengaiss E.R., Burke R.J., Konarski R. The impact of social support on the development of burnout in teachers: i:Aamination of a model // Work and Stress. 1997. V. 11 (3). P. 267-278.

84. Gilligan Stephen G. Therapeutic Trances. The Cooperation Principle in Ericsonian Hypnotherapy.- N. Y.: BRUNER/MAZEL Publisher, 1987.

85. Gordon David, Meyers-Andersson Maribeth. Phoenix: therapeutic patterns of Milton H. Ericson. Cupertino. Meia Publication, 1981

86. Letter M.P., Harvie P., Frizzel C. The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout // Social Science and Medicine. 1998. V. 47 (10). P. 1611-1617.1.

87. Maher E. Burnout and Commitment : A Theoretical Alternative // The Personnel and Guidance Journal. 1983. №61(7). P. 390-393.

88. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // Journal of Occupational Behavior .1981. №2. P. 99-113.

Приложение А

Результаты исследования теста на стресс и депрессию Ч.Д. Спилбергера

Таблица А.1 – Результаты исследования на констатирующем этапе теста на стресс и депрессию Ч.Д. Спилбергера

Интенсивность любознательности (Интерес)	Интенсивность агрессии (Агрессия)	Интенсивность тревоги (Тревога)	Интенсивность депрессии (Депрессия)	Частота любознательности (Любознательность)	Частота агрессии и (Агрессивность)	Частота тревоги (Тревожность)	Частота депрессии и (Депрессивность)
17	14	15	25	27	16	15	16
28	12	8	13	32	13	19	16
25	14	8	15	29	15	14	6
26	11	12	18	27	15	16	8
28	13	8	15	31	14	10	7
24	18	10	27	28	17	15	8
28	15	8	13	29	17	17	7
29	15	6	14	29	18	17	14
29	10	9	16	31	17	21	7
29	14	6	13	28	18	15	13
26	12	8	13	31	15	19	5
26	13	13	26	29	18	15	7
26	14	8	12	30	17	18	4
29	13	10	6	31	17	18	14
25	14	7	6	30	16	17	8
26	12	4	13	38	15	14	7
27	11	7	13	29	14	15	7
26	11	8	13	28	18	15	13
27	10	9	6	31	17	21	7
24	14	6	14	29	18	16	7
18	10	11	6	31	14	13	7
27	11	6	7	34	14	8	15
27	12	10	13	36	15	7	5
28	11	9	12	32	14	12	7
15	14	10	5	29	16	14	4
28	10	9	16	32	13	10	7
25	12	7	14	29	15	6	8
25	11	8	13	31	14	11	7
23	11	9	6	28	20	12	7
26	12	8	13	30	16	18	6
17	14	15	25	27	16	15	16
28	12	8	13	32	13	19	16
25	14	8	15	29	15	14	6
26	11	12	18	27	15	16	8
28	13	8	15	31	14	10	7
24	18	10	27	28	17	15	8

Продолжение таблицы А.1

28	15	8	13	29	17	17	7
29	15	6	14	29	18	17	14
29	10	9	16	31	17	21	7
29	14	6	13	28	18	15	13
23,5	15,3	19,6	16,1	29,7	15,9	17,3	15,5

Таблица А.2 – Результаты исследования на контрольном этапе теста на стресс и депрессию Ч.Д. Спилбергера

Интенсивность любознательности (Интерес)	Интенсивность агрессии (Агрессия)	Интенсивность тревоги (Тревога)	Интенсивность депрессии (Депрессия)	Частота любознательности (Любознательность)	Частота агрессии (Агрессивность)	Частота тревоги (Тревожность)	Частота депрессии (Депрессивность)
17	14	15	25	27	16	15	16
28	12	8	13	32	13	19	16
25	14	8	15	29	15	14	6
26	11	12	18	27	15	16	8
28	13	8	15	31	14	10	7
24	18	10	27	28	17	15	8
28	15	8	13	29	17	17	7
29	15	6	14	29	18	17	14
29	10	9	16	31	17	21	7
29	14	6	13	28	18	15	13
26	12	8	13	31	15	19	5
26	13	13	26	29	18	15	7
26	14	8	12	30	17	18	4
29	13	10	6	31	17	18	14
25	14	7	6	30	16	17	8
26	12	4	13	38	15	14	7
27	11	7	13	29	14	15	7
26	11	8	13	28	18	15	13
27	10	9	6	31	17	21	7
24	14	6	14	29	18	16	7
18	10	11	6	31	14	13	7
27	11	6	7	34	14	8	15
27	12	10	13	36	15	7	5
28	11	9	12	32	14	12	7
15	14	10	5	29	16	14	4
28	10	9	16	32	13	10	7
25	12	7	14	29	15	6	8
25	11	8	13	31	14	11	7
23	11	9	6	28	20	12	7
26	12	8	13	30	16	18	6
17	14	15	25	27	16	15	16
28	12	8	13	32	13	19	16

Продолжение таблицы А.2

25	14	8	15	29	15	14	6
26	11	12	18	27	15	16	8
28	13	8	15	31	14	10	7
24	18	10	27	28	17	15	8
28	15	8	13	29	17	17	7
29	15	6	14	29	18	17	14
29	10	9	16	31	17	21	7
29	14	6	13	28	18	15	13
12,1	8,6	7,4	34,2	18,3	10,1	7,4	0

Формула вычисления показателя:

$ИЛ+ИА+ИТ+ИД+ЧЛ+ЧА+ЧТ+ЧД:8=Среднее\ значение$

Приложение Б

Показатели удовлетворенности (по шкалам) по методике «Оценка удовлетворенности работой» педагогов

Таблица Б.1 – Показатели удовлетворенности (по шкалам) по методике «Оценка удовлетворенности работой» педагогов на констатирующем этапе

Утверждение	Вполне удовлетв.	Удовлетв.	Не вполне удовлетв.	Неудовлетв.	Крайне неудов.
1.	1,7	1,8	1,7	2,0	1,6
2.	1,9	1,9	2,0	1,9	1,9
3.	2,0	2,0	1,9	2,0	2,0
4.	2,0	2,0	2,1	2,0	1,9
5.	2,1	2,1	2,0	2,2	2,1
6.	2,2	2,2	2,1	2,0	2,4
7.	2,2	2,1	2,3	2,2	2,1
8.	2,3	2,2	2,3	2,2	2,1

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.2 – Показатели удовлетворенности (по шкалам) по методике «Оценка удовлетворенности работой» педагогов на контрольном этапе

Утверждение	Вполне удовлетв.	Удовлетв.	Не вполне удовлетв.	Неудовлетв.	Крайне неудов.
1	1,1	1,1	1,1	2,1	1,1
2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
3	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
5	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
6	1,8	1,8	1,8	2,2	1,8
7	1,8	2,2	1,8	1,8	1,9
8	2,1	1,8	1,9	2,1	1,9

Все показатели суммируются и делятся на количество ответов.

Приложение В

Результаты исследования на определение уровня тревоги по Ч.Д. Спилбергеру, Ю.Л. Ханину

Таблица В.1 – Результаты исследования на определение уровня тревоги по Ч.Д. Спилбергеру, Ю.Л. Ханину

ФИО + возраст	Ситуативная тревожность (СТ)			Личностная тревожность (ЛТ)		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1	0	0	47	0	0	49
2	0	32	0	0	0	51
3	0	41	0	0	42	0
4	0	0	53	0	0	69
5	0	36	0	31	0	0
6	0	34	0	0	42	0
7	0	33	0	0	39	0
8	0	0	52	0	0	50
9	0	0	50	0	0	50
10	0	0	47	0	0	48
11	0	39	0	0	42	0
12	0	0	63	0	0	61
13	23	0	0	28	0	0
14	0	0	48	0	0	57
15	0	34	0	0	33	0
16	0	0	54	0	0	41
17	0	0	55	0	0	61
18	0	31	0	0	32	0

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

19	31	0	0	0	34	0
20	0	0	54	0	37	0
21	27	0	0	24	0	0
22	0	0	66	0	0	66
23	0	42	0	0	0	47
24	0	40	0	0	39	0
25	0	0	69	0	0	68
26	0	33	0	0	0	48
27	18	0	0	31	0	0
28	0	0	59	0	0	57
29	0	37	0	0	0	53
30	0	43	0	0	44	0
31	0	0	55	0	0	75
32	0	38	0	31	0	0
33	0	36	0	0	42	0
34	0	33	0	0	39	0
35	0	0	52	0	0	52
36	0	0	53	0	0	53
37	0	0	47	0	0	48
38	0	0	59	0	0	55
39	0	37	0	0	0	51
40	0	43	0	0	44	0

Приложение Г

Корреляционный анализ взаимосвязи показателя стресса и удовлетворенности работой (по Спирмену)

Таблица Г.1 - Корреляционный анализ взаимосвязи показателя стресса и удовлетворенности работой (по Спирмену)

ро Спирмена	Коэффициент корреляции Знч. (2-сторон) N													
		ИА	ИТ	ИД	ЧЛ	ЧА	ЧТ	ЧД	ВУ	У	НВУ	НУ	КУ	
ро Спирмена	ИЛ	1,000	-,103	-,348*	-,052	,372*	,052	,338*	,203	,541	,420	,721	,408	,402
			,532	,033	,804	,032	,716	,049	,243	,186	,323	,100	,199	,467
			40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8
	ИА	-,114	1,000	-,183	,305	-,448**	,353**	,084	,148	,689	,686	,393	,396	,696
			,532	,253	,195	,005	,018	,661	,497	,086	,087	,336	,332	,055
			40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8
	ИТ	-,358*	-,193	1,000	,301	-,213	-,065	,000	-,060	-,591	-,497	-,446	-,465	-,464
			,033	,333	,069	,198	,792	1,000	,814	,153	,220	,268	,245	,246
		40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8	
ИД	-,072	,305	,311	1,000	-,411*	,048	-,040	,281	-,181	,006	-,350	-,218	-,006	
		,694	,215	,069	,010	,917	,864	,263	,686	,988	,396	,604	,988	
		40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8	
ЧЛ	,362*	-,438**	-,213	-,401*	1,000	-,543**	-,047	-,264	,130	,106	,044	,094	,234	
		,022	,005	,188	,010	,000	,773	,100	,758	,802	,918	,825	,577	
		40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8	
ЧА	,062	,413**	-,065	,038	-,543**	1,000	,350*	,087	,683	,614	,595	,508	,478	
		,706	,008	,692	,817	,000	,027	,592	,062	,106	,120	,199	,231	
		40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8	
ЧТ	,328*	,074	,000	-,030	-,047	,350*	1,000	,140	,098	-,043	,521	-,185	-,149	
		,039	,651	1,000	,854	,773	,027	,390	,818	,920	,185	,661	,725	
		40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8	

Продолжение Приложения Г

Продолжение таблицы Г.1

ЧД		,193	,138	-,060	,181	-,264	,087	,140	1,000	-,350	-,346	-,105	-,432	-,463
		,233	,397	,714	,263	,100	,592	,390		,396	,402	,805	,286	,248
		40	40	40	40	40	40	40	40	8	8	8	8	8
ВУ		,531	,659	-,591	-,171	,130	,683	,098	-,350	1,000	,969**	,841**	,719*	,888**
		,176	,076	,123	,686	,758	,062	,818	,396		,000	,009	,044	,003
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
У		,410	,656	-,497	,006	,106	,614	-,043	-,346	,969**	1,000	,747*	,631	,944**
		,313	,077	,210	,988	,802	,106	,920	,402	,000		,033	,094	,000
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
НВУ		,621	,393	-,446	-,350	,044	,595	,521	-,105	,841**	,747*	1,000	,531	,613
		,100	,336	,268	,396	,918	,120	,185	,805	,009	,033		,175	,106
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
НУ		,508	,396	-,465	-,218	,094	,508	-,185	-,432	,719*	,631	,531	1,000	,558
		,199	,332	,245	,604	,825	,199	,661	,286	,044	,094	,175		,151
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
КУ		,302	,696	-,464	-,006	,234	,478	-,149	-,463	,888**	,944**	,613	,558	1,000
		,467	,055	,246	,988	,577	,231	,725	,248	,003	,000	,106	,151	
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

