

Маркова Светлана Владимировна, Степанова Анна Романовна

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ НА РАЗВИТИЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/7/31.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 7 (50). С. 114-115. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/7/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

педагогического опыта и их профессиональному росту. Итак, взаимодействие педагогов в процессе профильного самоопределения школьников:

- организовано на мастер-классах, круглых столах, семинарах и по кейс-методу;
- способствовало организации педагогических сообществ;
- обеспечило формирование банка информационных ресурсов.

Список литературы

1. **Батракова С. Н.** Основы профессионально-педагогического общения. Ярославль, 1989.
2. **Кан-Калик В. А.** Учителю о педагогическом общении. М., 1987.
3. **Полякова В. А.** Модель формирования готовности учителя к диалоговому взаимодействию в сетевых педагогических сообществах // Современные проблемы науки и образования. 2008. № 6. С. 100-106.
4. **Сурмин Ю., Сидоренко А., Лобода В.** Ситуационный анализ, или Анатомия кейс-метода. Киев: Центр инноваций и развития, 2002. С. 286.

УДК 159.9

Светлана Владимировна Маркова, Анна Романовна Степанова
Гимназия № 2, г. Иркутск

**ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ
НА РАЗВИТИЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ[©]**

Обязательным условием на современном этапе развития педагогики является ориентация деятельности учителей на личность воспитанника. Выполнение этой роли требует от педагога способности противостоять влиянию эмоциональных факторов профессиональной среды.

Сильнейшим негативным фактором, способным влиять на характер профессионального общения учителя, является синдром эмоционального выгорания [2; 4; 5].

Гипотезой нашего исследования послужили следующие предположения: синдром эмоционального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога; в формировании синдрома эмоционального выгорания играют роль, как личностные качества педагогов, так и организационные характеристики их деятельности. Целью исследования было влияние организационных и личностных факторов на развитие синдрома эмоционального выгорания.

Исследование проводилось в МОУ гимназии № 2 г. Иркутска. В исследовании участвовало 20 педагогов разного возраста и имеющих разный стаж педагогической деятельности. Среди возможных факторов, способствующих развитию синдрома эмоционального выгорания, рассматривались следующие: возраст педагога; стаж педагогической деятельности; условия работы (продолжительность рабочего дня; наличие сверхурочной работы; необходимость выполнять работу, не соответствующую квалификации); удовлетворенность материальным вознаграждением (отношение к уровню заработной платы, получение дополнительного вознаграждения за добросовестно выполненную работу); удовлетворенность выбранной профессией и ощущение ее важности и значимости в обществе; взаимоотношения с руководством и родителями учащихся.

Для исследования использовались специально разработанная анкета из 14 вопросов, относящихся к организационной сфере, и опросник «Психическое выгорание», разработанный на основе модели К. Маслач и С. Джексон.

В результате проведенных исследований были выявлены три группы педагогов, имеющих разную степень эмоционального истощения: низкую, среднюю и высокую. Ниже приводятся данные, полученные по этим трем группам.

Группа 1. Педагоги с низким уровнем эмоционального истощения. Составляют 20% от общего количества испытуемых. Возраст 30-42 года, стаж работы 5-20 лет. Продолжительность рабочего дня 10-12 часов. Подготовка к рабочему дню занимает 1-6 часов. Часто работают сверхурочно 100% педагогов. Выполняют работу, не соответствующую квалификации иногда 75% педагогов, часто - 25%. Определяют уровень своей зарплаты как низкий 100% педагогов. Получают дополнительное вознаграждение за добросовестно выполненную работу часто - 25%, иногда - 50%, никогда - 25% педагогов. Испытывают удовлетворение от выбранной профессии 100% педагогов. Чувствуют свою профессию важной и значимой в обществе 100% педагогов. Взаимоотношения с руководством: чувствуют поддержку и одобрение - 50% педагогов; нейтральные (нет ни похвалы, нет и нареканий) - 50%. Взаимоотношения с родителями учеников: часто слышат слова благодарности 25% педагогов, нейтральные - у 75%. Работа вызывает эмоциональное напряжение у 100% педагогов.

Группа 2. Педагоги со средним уровнем эмоционального истощения. Составляют 40% от количества опрошенных. Возраст 35-55 лет, стаж работы 12-32 года. Продолжительность рабочего дня 7-14 часов. Подготовка к рабочему дню занимает 1-4 часа. Часто работают сверхурочно - 50%, иногда - 50% педагогов.

Выполняют работу, не соответствующую квалификации часто - 62%, иногда - 38% педагогов. Определяют уровень своей зарплаты как низкий 100% педагогов. Получают дополнительное вознаграждение за добросовестно выполненную работу часто - 38%, иногда - 50%, никогда - 12% педагогов. Испытывают удовлетворение от выбранной профессии 88% педагогов, не испытывают - 12%. Ощущают свою профессию важной и значимой в обществе 50% педагогов, нет - 50%. Взаимоотношения с руководством: чувствуют поддержку и одобрение - 38% педагогов; нейтральные (нет ни похвалы, нет и нареканий) - 62%. Взаимоотношения с родителями учеников: часто слышат слова благодарности 50% педагогов, 50% оценивают их как нейтральные. Работа вызывает эмоциональное напряжение у 100% педагогов.

Группа 3. Педагоги со средним уровнем эмоционального истощения. Составляют 40% от количества опрошенных. Возраст 23-51 год, стаж работы - 1-29 лет. Продолжительность рабочего дня 6-12 часов, подготовка к рабочему дню занимает 1-4 часа. Часто работают сверхурочно - 100% педагогов. Выполняют работу, не соответствующую квалификации часто - 75%, иногда - 25% педагогов. Определяют уровень своей зарплаты как средний - 38%, как низкий - 62% педагогов. Получают дополнительное вознаграждение за добросовестно выполненную работу часто - 38%, иногда - 62% педагогов. Удовлетворены выбранной профессией 50% педагогов, нет - 50%. Чувствуют свою профессию важной и значимой в обществе 62% педагогов, нет - 38%. Взаимоотношения с руководством: чувствуют поддержку и одобрение - 38% педагогов; нейтральные (нет ни похвалы, нет и нареканий) - 62%. Взаимоотношения с родителями учеников: часто слышат слова благодарности 50% педагогов, нейтральные - у 50%. Работа вызывает эмоциональное напряжение у 100% педагогов.

При сравнении данных по трем группам были сделаны следующие выводы.

Прямой зависимости степени эмоционального истощения от возраста и профессионального стажа не прослеживается. У большинства педагогов всех трех групп в равной степени большая продолжительность рабочего дня; профессиональные взаимоотношения с руководством и родителями учеников примерно одинаково оценивают педагоги всех трех групп; связи между уровнем материального вознаграждения за работу и степенью эмоционального выгорания не отмечается.

Педагоги всех трех групп показали, что работа часто вызывает у них высокое эмоциональное напряжение, однако не у всех это приводит к развитию синдрома эмоционального выгорания.

В то же время 100% учителей третьей группы отметили, что им приходится работать сверхурочно, при этом 75% из них чаще, чем опрошенные первой и второй групп выполняют работу, не соответствующую квалификации. Среди педагогов третьей группы чаще отмечается высокий уровень редукции личных достижений (68%), а удовлетворение от выбранной профессии испытывают лишь 50% педагогов, что может быть как причиной, так и следствием эмоционального выгорания.

Таким образом, можно предположить, что на синдром эмоционального выгорания влияют как внешние факторы, так и личностные особенности педагогов [3]. При одинаково большой нагрузке не у всех развивается эмоциональное истощение. Это может зависеть от умения правильно организовать свое рабочее время, продуктивно и экономно использовать свои временные и личностные ресурсы, от уровня профессиональных компетенций, от конструктивного подхода к решению возникающих в процессе деятельности производственных задач и проблем. Большое значение, очевидно, в предупреждении возникновения синдрома эмоционального выгорания имеют такие личностные особенности, как умение справиться со стрессами, не позволяя им, перерасти в дистрессы, а также общее позитивное отношение к жизни и окружающим. Сознательное развитие упомянутых качеств является важной мерой профилактики возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания [1].

Одна из задач психолога в школе - способствовать повышению психологической грамотности учителей по данной проблеме, приобретению и развитию навыков борьбы со стрессами и напряжением, возникающими в процессе педагогической деятельности, и таким образом содействовать оптимизации образовательного пространства.

Список литературы

1. **Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С.** Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
2. **Милевич К. С.** Синдром эмоционального выгорания как факт деформации профессиональной деятельности педагогов // Успехи современного естествознания. 2007. № 12. С. 107-108.
3. **Орел В. Е.** Синдром психического выгорания личности: монография. Ярославль: Институт психологии РАН, 2005. 330 с.
4. **Орел В. Е.** Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2001. № 1. Т. 22.
5. **Скугаревская М. М.** Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. 2002. № 7.