Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Исследование факторов выгорания педагогов высшей школы

2021

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
1. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА 6
1.1. Выгорание в контексте различных теорий 6
1.2. Профессиональное выгорание педагогов высшей школы 20
1.3. Роль стресса как отдельного фактора развития синдрома выгорания 31
1.4. Феномен тревожности и особенности его влияния на степень выгорания педагогов 39
Выводы по главе 45
2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ 47
2.1. Организация исследования 47
2.2. Описание методик исследования 47
2.2.1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В. В. Бойко) 48
2.2.2. Методика диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) 50
2.2.3. Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности 51
2.2.4. Методика «Шкала организационного стресса» Мак-Лин 54
2.3. Анализ и интерпретация результатов исследования 54
Выводы по главе 56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 71
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 73
ПРИЛОЖЕНИЯ 76
83

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Здоровье, в том числе психологическое, является основополагающим фактором для благополучного и успешного становления человека, от его уровня зависит полнота, качество и активность жизни. Положительное состояние психологического здоровья, является одним из важнейших элементов, благодаря высоким адаптационным возможностям организма, повышаются показатели стрессоустойчивости и уменьшается риск выгорания. Синдром выгорания, часто встречается среди профессий, тесно связанных с постоянной коммуникацией. Одной из наиболее уязвимых групп можно назвать работников сферы образования – педагогов.

На сегодняшний день, проблема исследования выгорания, в том числе педагогов высшей школы, не является новой, но актуальность данной проблемы не угасает, а продолжает расти. Это связано с тем, что в современных реалиях, учитывая уровень нагрузки, увеличение количества обязанностей и возлагаемой ответственности на преподавателей высшей школы, число испытывающих эмоциональное и профессиональное выгорание растет, а уровень освещения проблемы среди педагогов, остается на прежнем уровне. Поэтому противостоять психологическому выгоранию, человеку, не углубляющемуся в психологию – сложно, а иногда невозможно.

Как следствие мы можем наблюдать снижение эффективности работы, субъективной удовлетворенности работой, негативное отношение к труду и организации, ухудшение физического здоровья и снижение качества жизни. Именно поэтому важно исследовать факторы, влияющие на выгорание среди педагогов и предупреждать возникновение симптомов.

Разработанность темы: Исследованием выгорания занимались многие зарубежные авторы: H. Freudenberger, C. Maslach, S. Jackson, A. Pine, E. Aronson, E. Edelwich. А также отечественные ученые: В.В. Бойко,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Н.Е. Водопьянова, Т.В. Рябова, Е.А. Чикарева и другие. На сегодняшний день было найдено мало работ по теме исследования факторов выгорания педагогов высшей школы (И.А. Новикова, В.А. Винокур, А.В. Бардеева).

Проблема исследования: на сегодняшний день профессия педагога насыщенна многообразными задачами, которые возникают не только на рабочем месте, но зачастую переносятся и на домашний быт. Многозадачность и высокий уровень стресса неблагоприятно влияют на здоровье педагога, как следствие, могут сказываться на его профессиональных качествах, для того, чтобы минимизировать последствия стресса и не доводить до выгорания, необходимо найти факторы, которые влияют на выгорание у педагогов высшей школы.

Объект: эмоциональное выгорание педагогов высшей школы.

Предмет: факторы влияющие на профессиональное выгорание педагогов высшей школы.

Цель: опираясь на теоретико-методологическое исследование и комплексный анализ, изучить факторы профессионального выгорания педагогов высшей школы.

Задачи:

1. Проанализировать теоретические основы профессионального выгорания педагогов высшей школы.
2. Изучить факторы выгорания педагогов высшей школы.
3. Провести исследование и статистическую обработку данных, проанализировать результаты исследования.
4. На основании проведенного исследования выделить факторы профессионального выгорания педагогов высшей школы.

Гипотеза исследования:

Профессиональное выгорание педагогов высшей школы, вероятно, обусловлено: высокими показателями тревожности, организационным стрессом, стажем педагогической деятельности.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Теоретическая значимость исследования заключается в выделении и обосновании факторов выгорания.

Практическая значимость исследования: благодаря проведенному исследованию, выявлению факторов выгорания у педагогов представляется возможным разработка профилактических мер, способных предотвратить появление синдрома выгорания у педагогов, своевременно провести коррекционную работу и минимизировать последствия стресса.

Методы и методики исследования: для проведения эмпирического исследования были выбраны следующие методики:

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко).

1. Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

2. Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности (Ч. Спилбергер, Ю. Ханин).

3. Методика «Шкала организационного стресса» (Мак-Лина в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Методы исследования. Теоретический: анализ литературы по теме исследования. Эмпирический: психодиагностические тесты. Методы обработки данных: количественный анализ эмпирических данных с использованием методов математической статистики.

База исследования: исследование проводилось на базе университетов г. Екатеринбурга, выборку составили преподаватели высшей школы, в общем числе 80 человек.

Структура работы: работа состоит из содержания, введения, 2 глав, заключения, списка литературы, 2 приложений.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА

1.1. Выгорание в контексте различных теорий

Начиная работу над исследованием факторов выгорания педагогов высшей школы, необходимо ознакомиться с теоретической составляющей и рассмотреть разные точки зрения на понятие выгорания, а также ознакомиться с особенностями работы педагога.

Трудовая деятельность в жизни большинства людей занимает значимое место, что является важным фактором развития личности. Активная включенность в работу, взаимодействие с другими людьми и неумение снимать стресс, приводит к тому, что в жизни человека все чаще развивается синдром эмоционального (профессионального) выгорания (далее СВ – синдром выгорания).

Эмоциональное выгорание, как механизм защиты, рассматривается относительно недавно, из-за этого его понятие не определенно до конца и несколько размыто. Терминология и содержание данного понятия имеет множество значений.

Мы рассматриваем СВ как многоаспектное явление, связанное с различными изменениями в поведении, защитными механизмами, а также процессом искажения самоактуализации и развития личности человека.

Проблема выгорания изучается более 40 лет, но большинство из работ носит описательный характер, не многие из них были подтверждены эмпирическим исследованием.

Понятие выгорания, рассматривалось многими исследователями, но впервые было введено американским психиатром Гербертом Фрейденбергером (Herbert Freudenberger) [12, с. 60] в 1974 году,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

как характеристика психологического состояния здорового человека, проявляющееся нарастающим эмоциональным истощением, в результате работы в социальной сфере (человек-человек), которому присуще такие симптомы, как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности. Г Фрейденбергер, дал характеристику личностям подверженным синдрому эмоционального выгорания. Такие люди зачастую гуманны, мягки, увлекающиеся, идеалисты, всегда хотят и готовы помогать другим, но при этом неустойчивы, одержимы фанатичной идеей [10].

Ученый Э. Морроу (Morrow, 1981), предложил яркий образ, который отражает внутреннее состояние человека, испытывающего профессиональное выгорание: «Запах горящей психологической проводки» [38]

К 1982 году в зарубежной литературе в свет вышло большое количество статей по «эмоциональному сгоранию». Но данные не были подкреплены эмпирическими исследованиями и в основном, носили описательный характер. Изначально в группу риска развития эмоционального выгорания относили незначительное количество профессионалов в нее входили медицинские работники и персонал благотворительных организаций. Но в 1982 году Р. Шваб (R. Schwab) расширил группу риска развития СВ. Теперь в нее включили педагогов, полицейских, юристов, тюремщиков, политиков и менеджеров.

В то же время К. Маслач (K. Maslach), одна из ведущих специалистов по исследованию эмоционального выгорания, рассматривала СВ, как физическое и эмоциональное истощение, которое свидетельствует об утрате позитивных эмоций. Также, по ее мнению, развивается низкая самооценка, негативное отношение к рабочим процессам, циничное отношение. К. Маслач считала, что выгорание возникает на фоне стресса, вызываемого постоянным общением с людьми, характеризуется полным истощением. Она говорила: «деятельность этих профессионалов весьма различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать продолжительное время» [27].

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

В отечественной литературе термин СВ впервые встречается в исследованиях Б. Г. Ананьева. В работах звучит такое название синдрома, как «эмоциональное сгорание», но нет четкой, структурированной, эмпирически проверенной информации [2].

Поэтому основоположником изучения эмоционального выгорания в России называют В.В. Бойко. По его мнению, СВ – это выработанный психикой человека защитный механизм. Процесс полного или частичного исключения эмоционального реагирования, в ответ на ситуации травмирующего характера. Такого рода защита приобретается чаще всего в профессиональной сфере. Защитные реакции СВ, позволяют дозированно и экономно расходовать энергетические ресурсы. Но помимо попытки минимизирования негативных последствий организмом, возникают и следствия, когда СВ негативно влияет на профессиональную деятельность работника и развития личности [5].

В работе В.А. Абрамова, понятие эмоционального выгорания рассматривается, как «психическое явление негативного характера, которое вызывает эмоциональное истощение. Данное явление возникает в те моменты, когда человек на протяжении длительного времени тратит свою эмоциональную энергию и при этом не имеет времени и возможности для того чтобы ее заполнить» [1, с. 119].

Также исследованием выгорания в России, занималась Н.Е. Водопьянова и коллеги. По их суждениям эмоциональное выгорание – результат долговременного стрессового воздействия, в рамках профессиональной деятельности [11].

Последовательница теории К. Маслач, Т.В. Рябова, пишет в своей статье: «Эмоциональное истощение является ключевым компонентом и проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и чувстве опустошенности, исчерпанности собственных эмоциональных ресурсов» [34, с. 79].

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

По мнению ученных процесс формирования СВ, включает в себя тенденцию к развитию негативного, безразличного отношения к людям вокруг. Человек подверженный синдрому эмоционального выгорания становится циничным, дистанцируется от окружающих, враждебно относится к коллегам и выполняемой работе. Работник испытывает ощущение некомпетентности в своей деятельности, формируется заниженная самооценка и негативное восприятие себя в профессиональной деятельности. Поэтому синдром эмоционального выгорания обозначают, как профессиональное выгорание, рассматривая феномен под углом профессиональной деформации из-за воздействия рабочих стрессов.

Благодаря открытию эмоционального выгорания Гербертом Фрейденбергом было положено начало для разработок подходов к проблеме выгорания.

Рассмотрим основные подходы к СВ. Первый – это социально-психологический подход, разработанный К. Маслач и ее коллегами (1978 г), который внес существенные коррективы в работу Г. Фрейденберга. Симптомы вызывающие СВ, были организованы в три основные категории [51, 52, 53]:

1. Психологическая.
2. Физическая.
3. Поведенческая.

Благодаря этому определился новый взгляд на проблему эмоционального выгорания, определяя его как комплекс симптомов, включающий в себя:

- эмоциональную истощенность, вызывную физическим и эмоциональным утомлением, из-за истощения ресурсов организма, высокого уровня стресса, активной трудовой деятельности связанной с взаимодействием с людьми, отсутствия ресурсов для компенсации состояния.
- деперсонализацию (обезличивание), характеризующуюся проявлением циничности поведения, безразличия к окружению, работе, деформацией отношений с другими людьми.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

- редукцию профессиональных достижений, проявляющуюся негативной оценкой своих достижений, ограничением возможностей, приуменьшением достоинства.

Важно понимать, что только по совокупности трех компонентов, можно определить синдром эмоционального выгорания, но никакой из данных симптомов в отдельности, не будет считаться СВ, так как именно эти три симптома стабильно коррелировали между собой в исследованиях [8].

Maslach Burnout Inventory (MBI) – это опросник, который наиболее часто используется для выявления оценки выгорания связанного с работой. Сегодня концепция К. Маслач считается общепринятой.

Японские ученные считают, что к трехфакторной модели Кристины Маслач, стоит добавить четвертый фактор, формирующийся вместе с остальными. «Involvement», в переводе зависимость, данному фактору характерны такие проявления как: головная боль, нарушение сна, раздражительность, формирование зависимостей, таких как курение и алкоголизм [17].

Дж. Гринберг (J. Greenberg) создал развернутую модель СВ, выделял 5 основных стадий [51].

Первая стадия называется «Медовый месяц», в этот период специалист чувствует энтузиазм, энергичность, испытывает интерес и желание исполнять свой труд качественно. Но из-за влияния стресса, который имеет накопительный эффект работа перестает доставлять удовольствие, не удовлетворяются потребности человека, в связи с чем уровень энергичность человека начинает снижаться.

Вторая стадия «Недостаток топлива» - это следующий этап, где уже имеются симптомы усталости и безразличия, могут присутствовать проблемы со сном. Не получая мотивации, интерес к трудовой деятельности постепенно угасает, вслед за интересом снижается продуктивность, что в конечном итоге приводит к циничному отношению.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Третья стадия «Хронические симптомы». Чрезмерная работа, отсутствие достаточного количества отдыха и недостаток стрессовой разгрузки провоцирует подавленное изнеможенное состояние, следствием становится снижение иммунитета.

Четвертая стадия «Кризис» в данный период снижаются показатели здоровья, заболевания превращаются в хронические, качество жизни и работоспособность снижаются.

Пятая стадия «Пробивание стены». Проблемы, которые возникли на предыдущих этапах, начинают усугубляться и переходят в острую стадию, провоцируются опасные заболевания. Большое количество проблем связанных с физическим и эмоциональным упадком ставят карьеру работника под угрозу [15].

Подход Е. Перлмана и Б. Хартмана (E. Perlman, B. Hartman), рассматривает выгорание, как следствие профессиональных стрессов [54]. Выделяются:

- Физиологическая категория (физическое истощение).
- Аффективно-когнитивная категория (эмоциональное истощение).
- Поведенческая категория (деперсонализация и сниженная продуктивность).

Данная модель включает в себя четыре стадия развития. Первая стадия отражает степень, в которой рабочая обстановка способствует стрессу. Первый вариант – это когда квалификация работника недостаточно высокая, не хватает навыков и умений, что порождает несоответствие действительным профессиональным требованиям. Второй – это когда работа не сходится с ожиданиями со стороны работника, возникает несоответствие между его навыками, компетентностью и условиями труда, что способствует повышению уровня стресса.

Вторая стадия – это переживание стресса. Зачастую человек находящийся в стрессовой ситуации, не может осознать, что он подвержен стрессу.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Третья стадия обозначается физиологическими, аффективно-когнитивными и поведенческими реакциями на стресс.

Четвертая стадия – это последствия стресса. Здесь происходит выгорание, как реакция на продолжительный стресс.

Исследователи Е. Эделевич, А. Бродский (E. Edelwich, A. Brodsky), рассматривают выгорание в контексте процесса разрушения иллюзий. Определяют СВ как потерю идеализма и энергии в результате работы. Идеальные представления не соответствуют реальной ситуации, поэтому человек не способен достигнуть желаемого результата [50].

Кроме того, существует несколько моделей в изучении процесса выгорания. Так, например, модель А. Пайнса-Аронсона (Pines, Aronson, 1988), опросник ВМ. В данном подходе эмоциональное выгорание представлено, как особое состояние когнитивного, физического и эмоционального истощения, из-за долгого нахождения в перенасыщенных эмоциями событиях. Истощение выступает главной причиной, а остальные проявления, как следствие. По мнению исследователей риску выгорания подвержены не только работники социальной сферы. В подходе Широма-Меламеда (Shirom-Melamed) (опросник SMBQ) СВ, рассматривается как многогранный конструкт, который включает в себя когнитивную и физическую усталость и общее эмоциональное истощение.

Рассматривая феномен выгорания в исследованиях ученных можно выделить основные подходы:

1) Индивидуально-психологический. Касается личных представлений человека. Когда слишком высокие ожидания от работы не соотносятся с реальным положением.

2) Социально-психологический. Специфика работы в социальной сфере, как основная причина СВ. Связанно это с необходимостью взаимодействовать с большим количеством людей.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

3) Организационно-психологический. Организационная структура как основной фактор выгорания личности. Недостаток автономного управления, поддержки, большое количество конфликтных ситуаций и неоцененность руководством способствуют развитию ЭВ.

Все подходы описывают процесс формирования синдрома эмоционального выгорания, используя отдельные, независящие друг от друга уровни. Такая концепция дает основание преувеличивать значимость каких-либо факторов, выводя на первый план, например организационный фактор, или же личностный [7].

Представители экзистенциального подхода, в частности А. Пайнс в своих работах рассматривает социальных работников с высоким уровнем стремлений, как наиболее подверженных развитию синдрому выгорания.

А. Лэнгле, рассуждает таким образом: чем выше значимость работы для индивидуума, тем большее разочарование наступает и приводит к выгоранию. И наоборот, чем меньше смысла в действиях он видит, тем выше риск развития СВ [19, с. 15].

Сторонники интерперсонального подхода видят причины ЭВ, в разногласиях среди работников в коллективе. К. Маслач, также считала, что одна из существенных причин выгораний – это напряжение в коллективе. Опасность заключается в негативном эмоциональном посыле, которые несут дисгармоничные отношения в коллективе [26, с. 95].

Гештальт-терапия рассматривает выгорание в тесной связи с потерей восприятия работником себя как цельной личности. Вследствие чего теряются границы с «Я - Реальным», происходит выстраивание защиты.

Если рассматривать более подробно организационно-психологический подход, то необходимо выделить трудовую среду, как основополагающий фактор выгорания, а именно, большое количество задач и рабочих вопросов, рутинность, стресс [25].

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Существуют небольшие расхождения в теориях и подходах к вопросу эмоционального выгорания, но практически все исследователи отмечают, что главным источником СВ, является профессиональный стресс.

Наиболее полно вопрос стрессового воздействия в взаимосвязи с ЭВ раскрыт в работах Г. Селье. Психологический стресс имеет много форм, обусловленных свойствами конкретной личности, а эмоциональное выгорание выступает одной из разновидностей стрессового состояния.

Г. Селье отмечает, что эмоциональное выгорание связано с сильными умственными, эмоциональными и коммуникативными перегрузами [36].

Практически все, кто исследовал вопрос эмоционального выгорания, сходятся во мнение, что выгорание – это форма проф. деформации личности.

Существует два смежных понятия, применимых к выгоранию педагогов высшей школы – профессионально выгорание и эмоциональное выгорание. Рассмотрим и изучим каждый из них.

Так, например, Е.А Чекарева описывает профессиональное выгорание, как самую опасную профессиональную болезнь «типа профессий "человек-человек": педагогов, социальных работников, психологов, менеджеров всех уровней, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, - всех, чья деятельность тесно связана с общением» [41].

Доктор психологических наук Н. В. Водопьянова указывает в своих работах, что профессиональное выгорание - это «долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов» [41].

Таким образом, мы можем полагать, что профессиональное выгорание является более узконаправленным термином эмоционального выгорания. Одними из первых взаимосвязь данных терминов обосновывали такие ученые, как Е. Эделевич, А. Бродский (Edelwich E., Brodsky A.). На основании их работ

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

об эмоциональном выгорании можно сделать вывод о том, что именно эмоциональное выгорание служит «толчком» для профессионального выгорания. Разработанная ими концепция «поэтапного прогрессирующего разочарования» дает основание полагать, что профессиональное выгорание наступает вследствие многих факторов эмоционального выгорания – фрустрации идеалистических ожиданий из-за повседневной реальности, <…> оценки деятельности и условий труда» [42, с. 15]. Ученые выделают следующие этапы выгорания: «этап энтузиазма», «этап стагнации», «этап фрустрации» и «этап апатии».

На этапе фрустрации, когда человек чувствует себя беспомощно в связи с невозможностью выполнить поставленные задачи с первой попытки, формируется состояние беспомощности, что влечет за собой нежелание продолжать работу, возникает чувство «профессиональной апатии».

Т. В. Форманюк пишет, что эмоциональное выгорание, «может перерасти в профессиональное выгорание - глобальный деструктивный феномен, который распространяется на всю профессиональную деятельность личности» [39, с.33].

Исследователи выделяют внутренние и внешние причины развития ЭВ.

Среди внешних причин выделяют хроническую напряженность психоэмоциональной деятельности, дестабилизирующую организацию деятельности, повышенную ответственность за исполняющие функции, неблагоприятную атмосферу профессиональной деятельности, психологически «трудный» контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения.

Внутренние причины – склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интериоризация, т.е. восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация отдачи в профессиональной деятельности. Рассмотрим некоторые из факторов подробнее.

1. Склонность к эмоциональной ригидности.

Появление симптомов выгорания быстрее происходит у тех, кто менее восприимчив, более эмоционально сдержан. Медленней выгорание наступает

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

у эмоциональных, импульсивных, не сдержанных. Повышенная чувствительность часто блокирует механизм защиты.

2. Интенсивное восприятие и переживание обстоятельств.

Для людей склонных к повышенной ответственности, активному эмоциональному включению, повышается риск развития эмоционального выгорания. В результате глубоких переживаний энергетические ресурсы человека истощаются, начинают работать механизмы психологической защиты. Зачастую в работе профессионала чередуется интенсивное эмоциональное включение и сильные психологические защиты, в результате эмоциональное реагирование на негативные ситуации, может сменяться апатией и безразличием.

3. Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

По данной причине необходимо выделить две позиции специалиста. Первая – это когда работник, не считает важным момент эмоционального включения и эмпатии по отношению к людям связанными с его профессиональной деятельностью. Что может провоцировать безразличное отношение, равнодушие и т.д. Вторая – это когда профессионалу не свойственно сопереживать другим и быть включенным в процесс коммуникации. Такие люди зачастую не склонны помогать другим, что способствует выгоранию, если мы говорим о профессии «человек-человек».

4. Нравственные дефекты и дезориентация личности.

Важно понимать, что эти факторы не всегда связанны с профессиональной деформацией, иногда это личностные особенности человека. У специалиста могут отсутствовать моральные нормы, совесть, честность, уважение и чувство субординации, умение взаимодействовать с субъектами профессиональной деятельности. Следствием может являть апатичное отношение к выполняемым рабочим обязанностям.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Относительно причин возникновения и симптомов эмоционального выгорания в научных кругах существует много разных мнений, но все ученые соглашаются с тем, что основным источником выгорания является взаимодействие с людьми, напряженные отношения в системе «человек-человек».

Существует классификаций симптомов выгорания. Так, К. Маслач делит симптомы эмоционального выгорания на физические, поведенческие и психологические. Доктор психологических наук, профессор В.В. Бойко в своей работе выделяет три фазы синдрома, каждая из фаз включает в себя четыре симптома, они представлены на рисунке 1.

Фазы и симптомы эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

I. Фаза "напряжения".
1. Симптом "переживания психотравмирующих обстоятельств".
2. Симптом "неудовлетворенности собой".
3. Симптом "запанности в клетку".
4. Симптом "тревоги и депрессии".

II . Фаза "резистенция" (сопротивления).
1. Симптом "неадекватного избирательного эмоционального реагирования".
2. Симптом " эмоционально-нравственной дезориентации".
3. Симптом "расширения сферы экономии эмоций".
4. Симптом "редукции профессиональных обязанностей".

III. Фаза "истощения".
1. Симптом "эмоционального дефицита".
2. Симптом "эмоциональной отстраненности".
3. Симптом "личностной отстраненности, или деперсонализации".
4. Симптом "психосоматических и психовегетативных нарушений".

Рисунок 1 – Фазы синдрома профессионального выгорания по В. В. Бойко

Первая фаза «Напряжение», которая становится триггером выгорания включает в себя такие симптомы, как:

1. «Переживание» психотравмирующих событий. Специалист осознает факторы стресса связанные с рабочей деятельностью, часто факторы не могут быть устранены, что ведет за собой нарастание раздраженности, негодования и отчаяния.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2. Недовольство собой, которое возникает из-за неспособности изменить факторы вызывающие стресс. Как результат профессионал недоволен собой и своей работой.

3. «Загнанность в клетку» как результат влияния стресса, профессионал при этом испытывает чувство безысходности, так как неспособен решить психотравмирующее обстоятельство.

4. «Депрессия и тревога», а именно нахождение в постоянном напряжении ведет к тревоге, возникает ощущение разочарование в себе, чувство нереализованности.

Вторая фаза «Резистенция», условно выделенная фаза, так как сопротивление возникает с самого начала напряжения профессионала. Симптомы второй фазы выгорания:

1. «Неадекватное избирательное реагирование». Работник выборочно реагирует на ситуации в процессе рабочей коммуникации.

2. «Эмоционально-нравственная дезориентация». Для симптома характерно разделение субъектов, объектов и ситуаций достойных для получения эмоциональной отдачи.

3. «Расширение сферы экономии эмоций». Скупость на эмоции и выборочное реагирование распространяется уже не только на рабочую сферу, но переносится и на внерабочую жизнь.

4. «Редукция профессиональных обязанностей» подразумевает стремление работника облегчить трудовые обязанности, которые направленны на эмоциональные затраты.

Тертья фаза «Истощение». Происходит расшатывание нервной системы, полное снижение эмоционального реагирования. Сформировавшаяся на предыдущих этапах эмоциональная скудность, становится неотъемлемой частью личности. В этой фазе выделяют четыре симптома:

1. «Эмоциональный дефицит». Человек не может оказывать помощь другим участникам процесса, возможность проявлять эмпатию по отношению

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

к другим снижается к нулю. Постепенно состояние начинает усугубляться и приводит к преобладанию негативных эмоций в жизни человека, появляются грубость, обидчивость, раздражительность.

2. «Эмоциональная отстраненность». В итоге, профессионал отстраняется и исключает любые эмоции из профессиональной сферы. Психологическая защита, выработанная годами работы с другими людьми, не позволяет формировать положительный, и даже отрицательный отклик. Эмоциональный дефицит один из самых ярких симптомов СВ, указывающий на профессиональную деформацию личности.

3. «Деперсонализация», в первую очередь, проявляется утратой интереса к профессиональному взаимодействию с людьми. В процессе деперсонализации также происходят изменения принципов и ценностей.

4. «Психосоматические и психовегетативные нарушения». Появляются: нарушение сна, обострение хронических заболеваний, проблемы с сердечно сосудистой системой. Данная стадия говорит о неэффективности механизмов защиты СВ, которые уже неспособны сдерживать последствия напряжения.

Выгорание легко передается среди сотрудников. Люди изначально подверженные выгоранию, в процессе взаимодействия с людьми могут перенимать их негативные и пессимистичные настроения.

К. Чернисс в своей статье, рассказывает о том, что ответственность за развитие эмоционального выгорания лежит на руководителе организации. Некоторые рабочие ситуации и места, оказывают влияние на развитие СВ [43]. Работники таких организаций становятся уязвимы, так как длительно находятся в стрессовой ситуации, где при этом обязаны выполнять свою работу качественно и эффективно. Понятие выгорания тесно взаимосвязано с стрессом, в том числе организационным, рассмотрим его в следующем параграфе.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1.2. Профессиональное выгорание педагогов высшей школы

Эффективность труда, во многом определяют условия труда, выражаемые в содержании, особенностях и режиме деятельности.

Деятельность преподавателя ВУЗа, можно отнести к сложно организованной. Она включает в себя педагогический аспект, организационный, методический, научный, инновационный, межличностный. Все аспекты различны в способе осуществления, но в совокупности способствуют подготовке учеников к профессиональной деятельности.

Профессия педагога относится к помогающим профессиям типа «человек-человек», К. Роджерс, описывает помогающие отношения, как отношения, в которых, одна из сторон способствует другой стороне в личностном росте, развитии, лучшей жизнедеятельности и формировании зрелости [31].

Профессия педагога направлена на построение особых отношений со своими учениками, особенностью педагогической деятельности, является то, что объект и результат труда педагога – это другой человек, преподаватель формирует у ученика интеллектуальные, личностные и духовные качества.

Педагогическая деятельность – это, прежде всего, передача детям определенных знаний. Таким образом, мы можем говорить о том, что профессиональная деятельность педагога связана с взаимоотношениями с людьми и направлена на понимание и удовлетворение потребностей учеников.

В учебно-методическом пособии: «Валеологические основы педагогической деятельности» Л. С. Нагавкина и Л. Г. Татарникова раскрывают понимание педагогической профессии. Они видят ее в повышенной требовательности и долженствовании. Преподавателю необходимо личностно вовлекаться, иметь эмпатические способности и открытое отношение к окружающим, в рамках своей профессиональной деятельности [23].

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Н. Б. Шмелева, в своей статье описывает ценности помогающей профессии. Среди них она отмечает желание служить трудом во благо других, по ее мнению, вся деятельность должна быть направленна на эту цель [45].

Помимо высокоразвитых профессиональных качеств и ценностей, педагоги должны обладать общечеловеческими, иметь желание заботиться о других, быть коммуникабельными, саморазвиваться. При наличии всех личностно и профессионально значимых ценностных ориентиров, педагог сможет честно и качественно выполнять свою работу, добросовестно относиться к труду, развиваться и искать творческие пути. Отсутствие данных качеств может вести к профессиональным падениям, редукции профессиональных достижений. Если педагог профессионально-ценностно ориентирован, для него представляется возможным выстроить собственную, успешную модель деятельности, которая может служить для него ориентиром для профессионального развития. Когда преподаватель понимает компоненты труда, как ценные для себя, формируется моральная устойчивость, прочность к затруднительным ситуациям в рамках профессии [44].

В содержании и структуре высшего образования происходят постоянные изменения, повышаются требования и к руководству высших заведений, а также к профессорско-преподавательскому составу.

В практике преподавателя прослеживаются общие четко поставленные цели обучения, воспитания, способы их достижения и реальные практические действия [6]. Педагог, помимо этого должен стимулировать интерес к научной, познавательной и самостоятельной деятельности у студентов. Работая с учениками, преподавателю необходимо последовательно и ясно определять учебные и воспитательные цели, подбирать качественный и отвечающий требованиям материал, создавать условия для достижения этих целей.

З. Ф. Есарева дала общее определение для преподавателя высших учебных заведений: «Преподаватель – это научный работник, который хорошо овладел научными методами обучения и воспитания, умело использует

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

технические средства преподавания, непрерывно повышает свою квалификацию, активно учувствует в научно-исследовательской работе, в общественной жизни» [9, с. 152].

Говоря об особенностях работы педагога высшей школы, важно сказать о необходимости ведения не только педагогической деятельности, а также и научной, в отличие от среднеобразовательных учреждений. Научно-исследовательская деятельность повышает интерес к работе, формирует стремление к совершенствованию педагога в профессиональной среде, улучшается качество преподавания материала, раскрывает его как ученного и обеспечивает рост его творческого потенциала [12].

Важно понимать, что преподавателю необходимо находить баланс между преподавательской и исследовательской деятельностью. В условиях больших нагрузок педагогической работой, возможность для научной работы сокращается. И обратный эффект происходит, когда педагог посвящает слишком много времени исследованиям, но при этом меньше внимания уделяет для педагогического развития, что ухудшает качество преподаваемой дисциплины.

По мнению З.Ф. Есараевой, именно баланс между научной и преподавательской деятельностью, гарантирует успешное выполнение педагогом своих функций. Вариант преобладания педагогической направленности в работе, по мнению автора, является наиболее неблагоприятным для развития педагога, так как впоследствии он испытывает трудности с преобразованием научных знаний, полученных в процессе исследовательской деятельности, в структурированную и понятную для учеников учебную дисциплину.

Однако когда преподаватель уходит в научную деятельность, не предавая колоссального значения развитию педагогических навыков и умений, появляются такие проблемы как: снижение коммуникативных навыков, уровня организаторских способностей, неспособность организовать деятельность

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

учебной группы. Поэтому так важно сочетать обе деятельности. Но чаще всего небольшое количество педагогов успешно их совмещают [9, с. 152].

Также, авторы Ю. В. Подповетная и И. В. Резанович говорят и о других особенностях работы преподавателя в ВУЗе.

1. Деятельность преподавателя является многоаспектной и сочетает в себе множество различных умений и способностей.
2. Важно профессиональное соответствие, наличие ученых степеней.
3. Существует необходимость соблюдения критериев, таких как: выполнение учебной нагрузки, методической и воспитательной работы, организация научной деятельности и т.д.
4. Педагог должен постоянно взаимодействовать и общаться с учениками и коллегами.
5. Для успешного профессионального становления педагогу нужны знания, умения, ораторские навыки, культура и ценности, индивидуальная манера преподавания.
6. Результат деятельности преподавателя отсрочен во времени и материализуется в учениках, такие показатели сложно измеряемы [30].

Исследования (Н. В. Самоукина, В. В. Бойко и др.) показывают, что молодые педагоги уходят из педагогической сферы деятельности в первые пять лет трудовой деятельности в школе. Те же исследования показывают, что оставшиеся работать в школе, через 11-16 лет приобретают энергосберегающие стратегии исполнения профессиональной деятельности.

Деятельность преподавателя предполагает прохождение, через определенные кризисные состояния, в процессе профессионального становления (рисунок 2) [61].

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Кризис 1-го года

- Несбыточность юношеских надежд
- Стремление к совершенству
- Неумение ориентироваться в новом коллективе

Кризис 5-7 лет

- Первые успехи в профессии
- Признание коллектива
- Повышенная требовательность к себе

Кризис 12-15 лет

- Педагогическая самооценка занижена
- Недомогания
- Правила, бумаги, инновации вызывают раздражение, протест,агрессию
- Панический страх перед аттестацией

Рисунок 2 – Профессиональные кризисы педагога

На сегодняшний день многие факторы способствуют развитию эмоционального выгорания педагогов высшей школы, например, интенсивный труд, снижение престижности педагогического труда, недостойная оплата, бюрократия, высокий уровень психоэмоциональной нагрузки, внедрение инновационных методик и технологий обучения в вузе и т.д. Такие условия активируют защитные механизмы организма, позволяющие уменьшить негативное воздействие внешней среды и сохранить профессиональные стремления, а также активирующие устойчивость к развитию СВ.

Исследователи выделяют внутренние и внешние факторы, влияющие на выгорание. Среди внутренних факторов выделяют:

1. Личностный (индивидуальный) фактор (проблемы личного характера, проблемы материального положения, условия и качество жизни, отсутствие возможности самореализации на работе и дома).

2. Коммуникативный фактор (невозможность выстроить эффективную коммуникацию со студентами, их родителями, руководством).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Кроме того, Д. А. Леонтьев, С. Мадди и т.д. выделают также отдельный внутренний фактор – жизнестойкость. Данный фактор позволяет поддерживать высокий уровень эмоционального здоровья [14, 33].

Внешние факторы, влияющие на профессиональное выгорание:

1. Организационный фактор (высокий уровень напряжения на работе, отсутствие удовлетворения от рабочего процесса, дисбаланс потраченных сил и полученных результатов, низкий уровень оплаты труда, ненормированный рабочий график и т.д.).

2. Характер профессиональной деятельности.

Следует отметить, что мы также выделяем такие факторы, как организационный стресс, связанный с атмосферой в коллективе, руководстве, высокий уровень тревожности (как личностной, так и ситуативной). Исследователи пишут, что данные факторы сказываются на уровне вовлеченности в работу, адекватности проявления эмоций по отношению к студентам, что влечет за собой личную неудовлетворенность, появление депрессивного состояния, в т.ч. появление стресса.

Так, К. Маслач, основываясь на данных фактах, выделила еще шесть организационных факторов профессионального выгорания, связанных со стрессом: «рабочие нагрузки», «контроль и автономность сотрудника», «восприятие вознаграждения», «психологическая совместимость сотрудника с деятельностью и коллегами», «восприятие справедливости» и «конгруэнтность ценностей работника с декларируемыми/скрытыми ценностями организации» [29].

Японские исследователи добавили еще один фактор – «Involvement» - вовлеченность педагога в профессиональный процесс. Фактор выражается в нарушении распорядка дня, появлением раздражительности и вредных привычек.

Исследователи Р.Т. Голембиевский и Р.Ф. Голембиевский предложили трехфакторную модель выгорания, позволяющую выделить среднюю величину

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

вгыорания, «при которой наблюдаются высокие показатели эмоционального истощения, и представляет собой переходный уровень. До этой стадии “выгорания” эмоционально-энергетический “запас” противодействует возрастающей деперсонализации и редукции личных достижений» [21, с. 75].

Двухфакторный подход Д. В. Дайрендонка и У. Б Шефли характеризуется эмоциональным истощением («аффективный» фактор, жалобы на плохое самочувствие, нервное напряжение) и деперсонализацией («установочный» фактор – изменении отношения к студентам или к самому себе) [33, с. 96].

Кроме того, взаимосвязь профессионального выгорания и социальными особенностями обусловлена стажем педагогической деятельности. Существует такое понятие, как «педагогический криз», т.е. спад профессиональной деятельности учителя после 10-15 лет работы в старшем возрасте. В работах Ю. Л. Львовой выделены признаки «педагогического криза», которая она делит на три группы: признаков, связанные с научной деятельностью (желание ввести что-либо новое в процесс обучения, освоить новые техники и приемы преподавания, объяснить какие-либо новые научные открытия, но невозможность достичь поставленной цели за отведенные часы работы; более того, не возникает должной положительной реакции у студентов, не возникает обратной связи в паре студент-педагог, что влечет за собой появление несоответствия ожиданий педагога реальности); с ведением педагогического процесса (появление устоявшейся системы работы, педагогических приемов и боязнь их перемены); связанные с окружением (отсутствие поддержки в коллективе, вследствие возникновение чувства собственной ненужности, неполезности).

Степень профессионального выгорания обусловлена не только стажем работы, но и возрастом педагога. Так, например, В. А. Пасмурцева и Н.А. Паточкина в своей работе описали исследования взаимосвязи возраста педагога, его стажа и выгорания на основании проведенных ими опросов

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

педагогов школ и расчетов полученных показателей. Исследование было проведено в городе Челябинск, основной состав педагогов школ в котором работает уже более 20 лет, как и по всей России, возраст опрашиваемых педагогов 40-53 года. У всех педагогов синдромы профессионального выгорания продолжали расти [28].

Кандидат психологических наук из Белоруссии О. В. Белановская проанализировала факторы, связанные с процессом профессионального выгорания. За основу ее исследования были взяты факторы из работ В. Е. Орла, представленные на таблице ниже (таблица 1).

Таблица 1 - Факторы, оказывающие влияние на выгорание по В.Е. Орлу

Индивидуальные факторы	Организационные факторы
Социально-демографические	Условия работы
Возраст	Рабочие перегрузки
Пол	Дефицит времени
Уровень образования	Продолжительность рабочего дня
Семейное положение	
Стаж работы	
Личностные особенности	Содержание труда
Выносливость	Число клиентов
Локус контроля	Острота их проблем
Стиль сопротивления	Глубина контакта с клиентом
Самооценка	Участие в принятии решений
Нейротизм (тревожность)	Обратная связь
Экстраверсия	

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Количество испытуемых – 90 педагогов разного семейного положения, пола, возраст составил 23-58 лет, педагогических стаж 1-35 лет. Ольга Викторовна Белановская использовала методы, разработанные В. В. Бойко. Проведенные исследования выявили, что «симптом “переживание психотравмирующих обстоятельств” находится в стадии формирования у 26,7% испытуемых и сформирован у 10% педагогов. Симптом «неудовлетворённость собой» в стадии формирования представлен у 20%, а полностью сформировался у 3,3%. Симптом “загнанность в клетку” находится в стадии формирования у 26,7% педагогов, сформирован у 6,6% респондентов. Симптом “тревога и депрессия” формируется у 30% опрошенных педагогов, сформирован у 16,7%. Данное единство симптомов образуют собой фазу напряжения, которая в выборке представлена следующими данными: в стадии формирования у 20% педагогов, сформирована – у 10%. Симптом “неадекватное избирательное эмоциональное реагирование” в стадии формирования находится у 50% педагогов и является сформированным для 36,7% учителей. Симптом “эмоциональнонравственная дезориентация” формируется у 43,4% человек, сформировался у 23,3% учителей. Симптом “расширение сферы экономии эмоций” в стадии формирования у 16,7% человек, сформирован у 20% педагогов. Редукция профессиональных обязанностей формируется у 16,7% учителей, сформирована у 56,7% педагогов. Данный комплекс симптомов представляет собой фазу резистенции, которая находится в стадии формирования у 60% педагогов и сформирована у 23,3% учителей. Симптом эмоционального дефицита в стадии формирования обнаружен у 30% педагогов, сформированным является у 23,3% учителей. Эмоциональная отстраненность находится в стадии формирования у 40% учителей, сформировалась у 13,3%. Личностная отстраненность (деперсонализация) в стадии формирования у 26,7% учителей, сформировалась у 6,6% испытуемых. Симптом, выражающийся в психосоматических и психовегетативных нарушениях находится на стадии формирования у 20%

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

учителей, полностью сформирован у 10% педагогов. Единство представленных симптомов характеризует фазу истощения. В результате, фаза истощения формируется у 26,7% педагогов, сформировалась у 10% учителей» [3].

Согласно исследованию О. В. Белановской, у педагогов среднего возраста эмоциональные переживания, связанные с профессиональной деятельностью проявляются как отчаяние и негодование, неудовлетворенность профессией, рабочими обязанностями. Данные явления также сопровождаются психосоматическими нарушениями, у педагогов среднего возраста «в большей степени сформирована фаза напряжения, которая является предвестником и «запускающим механизмом» в формировании психического выгорания» [3].

Мы можем сделать вывод о том, что педагоги со стажем работы более 15 лет подвержены постоянной неудовлетворенностью собственной работой, учебным процессом. Возникает так называемый «эмоциональный перенос».

Вопрос о взаимосвязи стажа работы педагога и профессионального выгорания поднимался во многих работах и исследованиях. Одним из таких исследований можно назвать также работу Грозы И.В. «Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание». В ходе исследование были выделены 5 групп испытуемых: 1)возраст 22-29 лет, стаж работы 0-5 лет – 8% педагогов испытывали СВ, а у 12% СВ находился на стадии формирования; 2)возраст 28-32 года, стад работы 5-10 лет – только у 4% педагогов СВ только начинал формироваться; 3)возраст 31-39 лет, стаж работы 10-15 лет – 8% педагогов испытывали СВ, и у 8% СВ был на стадии формирования, у остальных 8% СВ отсутствовал; 4)возраст 41-45 лет, стаж работы 15-20 лет – 4% страдали СВ; 5)возраст 46 лет, стаж работы более 20 лет – только 4% испытывали СВ [56].

Таким образом, стаж работы взаимосвязан с профессиональным выгоранием на протяжении 20 лет работы, далее наступает период стабилизации.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Необходимо отметить, что содержание профессиональной деятельности педагога высшей школы, тесно связано с взаимоотношениями с окружающими, направлено на выделение и удовлетворение потребностей студентов и коллег, понимание общих целей, их организацию и мотивацию студентов к достижению.

Также педагогу необходимо обладать общечеловеческими качествами и ценностями, такими как: забота об окружающих, направленность на коммуникацию и взаимодействие, необходимость личностного развития.

Деятельность преподавателя высшей школы полифункциональная, реализация происходит в нескольких направлениях: педагогическое, организационное, методическое, научное и т. д. То на что направленны мотивы и потребности преподавателя, побуждает его к профессиональной деятельности.

На сегодняшний день профессиональная деятельность педагога связана с большим количеством негативных факторов: интенсивный труд, снижение престижности педагогического труда, ухудшение материального благосостояния и другие негативные факторы, перечисленные ранее. Что позволяет относить профессию к стрессогенным, т.е. к профессиям с большим уровнем психоэмоционального напряжения. Такие условия повышают роль исследования факторов выгорания педагога высшей школы. Кроме того, процесс выгорания, согласно, например, таким авторам, как К. Маслач, Е. А. Климов, является «продуктом» постоянного стресса, связанного не только с само позиционированием педагога в работе, но с организационными моментами на работе, с культурой работы в целом. В следующем параграфе мы рассмотрим организационный стресс, как один из факторов профессионального выгорания.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

1.3. Роль стресса как отдельного фактора развития синдрома выгорания

Основным триггером развития эмоционального выгорания, является присутствие перманентного, нарастающего, не имеющего разрядки стресса в жизни работника.

Стресс (от англ, stress – давление, нажим, напор, нагрузка, напряжение) – неспецифическая (общая) реакция организма на физическое или психологическое воздействие, нарушающее его гомеостаз, также – соответствующее состояние нервной системы организма всего или организма в целом [22].

Зарождение стресса происходит в условиях воздействия внешней среды, как реакция организма на критические ситуации жизни и жизнедеятельности, на конфликты, сложные и ответственные рабочие задачи, опасные ситуации и так далее [4, с. 9].

Стресс может появиться в связи с любыми хроническими обстоятельствами. Стресс – это неизбежное следствие современных реалий. Различные факторы жизни влияют на его возникновение, но самыми значимыми факторами являются индивидуальные особенности человека, способы реагирования и восприятия. Последствия стресса оказывают крайне негативное влияние на психику и физическое состояние человека.

Значимый вклад в понимание стресса внес канадский биохимик Ганс Селье, он не только сформулировал понятие стресса, но и выделил три основных стадии. Каждая из стадий оказывает влияние на функционирование нервной системы и эндокринной.

1) Реакция тревоги (мобилизация адаптационных возможностей).

2) Стадия сопротивляемости.

3) Истощение.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Также, благодаря Г. Селье, было введено понятие стрессоров, как обозначение воздействий, вызывающих стрессовую реакцию.

Исследования стресса показали, что природа его возникновения бывает «биологической» и «психологической».

Биологический стресс – это реакция в ответ на воздействия среды. Психологический стресс – обладает набором специфических особенностей, он наступает не только в ответ на произошедшее стрессовое событие, а может испытываться человеком, находящимся в ожидании негативных событий.

В случае исследования СВ, важно рассмотреть именно профессиональный стресс.

В психологии под профессиональным стрессом подразумевается сложный, многофакторный процесс. Проявляющийся в психофизиологическом реагировании на сложные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности. Сопровождающийся мобилизацией защитных систем организма и психики. Профессиональный стресс занесен в документ международной классификации болезней (МКБ-10).

Профессиональный стресс, взывают рабочие перегрузки, отсутствие четких разграничений должностных обязанностей, негативные отношения в рабочем коллективе, неадекватное начальство, деструктивные отношения, недостаточная оплата труда, монотонность и однообразность профессиональных обязанностей, отсутствие роста в организации.

Помимо этого на развитие профессионального стресса могут влиять условия труда, которые предоставляет работодатель. Так на повышение уровня стресса и напряженности, может влиять недостаток света, духота и теснота помещения, отсутствие личных границ и личного пространства, опасность травматизма, переработки, интенсивность труда.

Самоукина Н. В. в своей работе «Психология профессиональной деятельности», выделила три вида стресса

1. Информационный.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Возникает из-за перегрузок информацией, когда человек не может справиться с поставленными рабочими задачами, из-за условий ограниченного времени на выполнение работы, отсутствия необходимой информации. Может усиливаться, когда за принятие решений на работника ложится большая ответственность.

2. Эмоциональный.

Тяжело переживается работником. В процессе происходит разрушение глубинных установок и ценностей человека. Возникает не только в условия реальной опасности, но и предполагаемой. Причинами могут являться разногласия в коллективе, разрыв деловых отношений, унижение, обида, противоречия и конфликты с руководителем.

3. Коммуникативный.

Связан глубокими проблемами в деловом общении. В следствии, появляется раздражительность, незащищенность от внешней агрессии, неспособность отказать, в случае необходимости. Может быть связан с повышенной тревожностью, эмоциональностью и так далее [35].

Некоторая профессиональная деятельность изначально подразумевает стрессовые факторы.

К субъективным факторам можно отнести внутрилистные и межличностные.

К личным относят:

- Низкую самооценку.
- Страх поражений и ошибок.
- Низкую мотивацию.
- Отсутствие конкретных целей на будущее.
- Состояние здоровья.
- Низкая квалификация.
- Гиперотвественность.
- Недостаточный стаж работы.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Межличностные факторы включают в себя:

- Отсутствие четко поставленных задач и критериев от руководителя.
- Излишний контроль со стороны руководства или наоборот отсутствие внимания.
- Со стороны подчиненных пассивных подход к рабочей деятельности, некомпетентность.
- Постоянная конкуренция с коллегами, отсутствие взаимоотношений, не желание помогать друг-другу, зависть.

Помимо негативных последствий на организм, стресс способен оказывать и позитивное воздействие. Положительный стресс называется эустрессом. Может способствовать мобилизации всех ресурсов организма, включая иммунную систему.

Условия, которые способствуют переходу стресса в эустресс перечислил Ю.В. Щербатых, в работе «Психология стресса и методы коррекции» [46, с. 14]:

- Позитивный эмоциональный фон.
- Сложившийся опыт решения схожих проблем, положительный прогноз в будущем.
- Одобрение поведения и действий человека со стороны социума.
- Наличие психических и физических ресурсов.

Но в случае значительного негативного воздействия и отсутствия факторов перехода в эустресс, может произойти переход в негативный дистресс [46, с. 14]. Выделяют такие факторы, как

- Эмоционально-когнитивный, характеризуется нехваткой нужной информации, отсутствие позитивного прогноза на развитие событий, безысходность ситуации.
- Нехватка адаптационных ресурсов организма.
- Истощение адаптационных ресурсов из-за продолжительного стресса.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Более того, следует ввести еще один фактор профессионального выгорания – организационный стресс. Как пишет в своих работах В. И. Ковальчук, уровень стресса повышается, в связи с ростом количества рабочих часов и несоответствием приложенных усилий и сроков выполнения работ, поставленных руководством. Также среди причин стресса В.И. Ковальчук выделяет «большой вклад в работу собственных внутриличностных ресурсов и отсутствие признания и положительной оценки; физическое бессилие, отсутствие нормального отдыха и нарушение режимов сна; деятельность без дальнейшего профессионального совершенствования; враждебные и конфликтные взаимоотношения с окружающими; отсутствие поддержки от коллег; эмоциональная насыщенность или когнитивная сложность коммуникации и др.» [33, с. 90].

Появление стрессовых ситуаций практически невозможно избежать в любой учебной организации, так как процесс формирования стресса имеет сложную и многоступенчатую структуру. Поддержание финансовой составляющей, стабильности и хорошей атмосферы в коллективе, выработка благоприятной конкурентоспобности, – несоблюдение всех этих действий провоцируют дисбаланс в организационной сфере, сопровождающийся появлением организационного стресса. Исследователь Е. А. Березенцева выделает три вида стресса:

1. Рабочий стресс (влияние условий труда на эмоциональное состояние педагога).
2. Профессиональный стресс (связь вида деятельности и психологического настроя).
3. Организационный стресс (влияние коллективы, начальства, организации рабочего процесса и т.д.).

Следует отметить, что чем больше педагог испытывает удовлетворенность от рабочего процесса, собственную нужность и значимость для учебной организации, чем выше организация может предоставить

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

обеспечение уровня жизни педагога, тем более лояльным будет педагог по отношению к своему работодателю.

Психологический справочник дает следующее определение организационному стрессу. Организационный стресс – это «психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или в ее подразделении, фирме, корпорации), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах» [60].

Феномен организационного стресса исследовали многие ученые. Так, например, Л. Ланг и В. Зигерт изучали причины организационного стресса как результат совокупности страхов, возникающих педагогов в рабочей среде [Водопьянова Н.Е., Психодиагностика стресса / Спб, 2009.]. Были выделены страх совершить ошибку, страх потерять лицо, страх быть потери работы и страх нездоровой конкуренции. Мы можем сделать вывод о том, что педагоги с высоким уровнем ответственности имеют более низкий порог защиты от организационного стресса, так как испытывают постоянное волнение не только за себя, но и за коллектив, «болеют» за общее дело и, как следствие, испытывают СВ гораздо раньше своих менее ответственных коллег.

В трудах Е.В. Романовой и Н.А. Прониной представлена разработанная ими модель управления стрессом в высшей школе (рисунок 3) [32, с. 67].

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

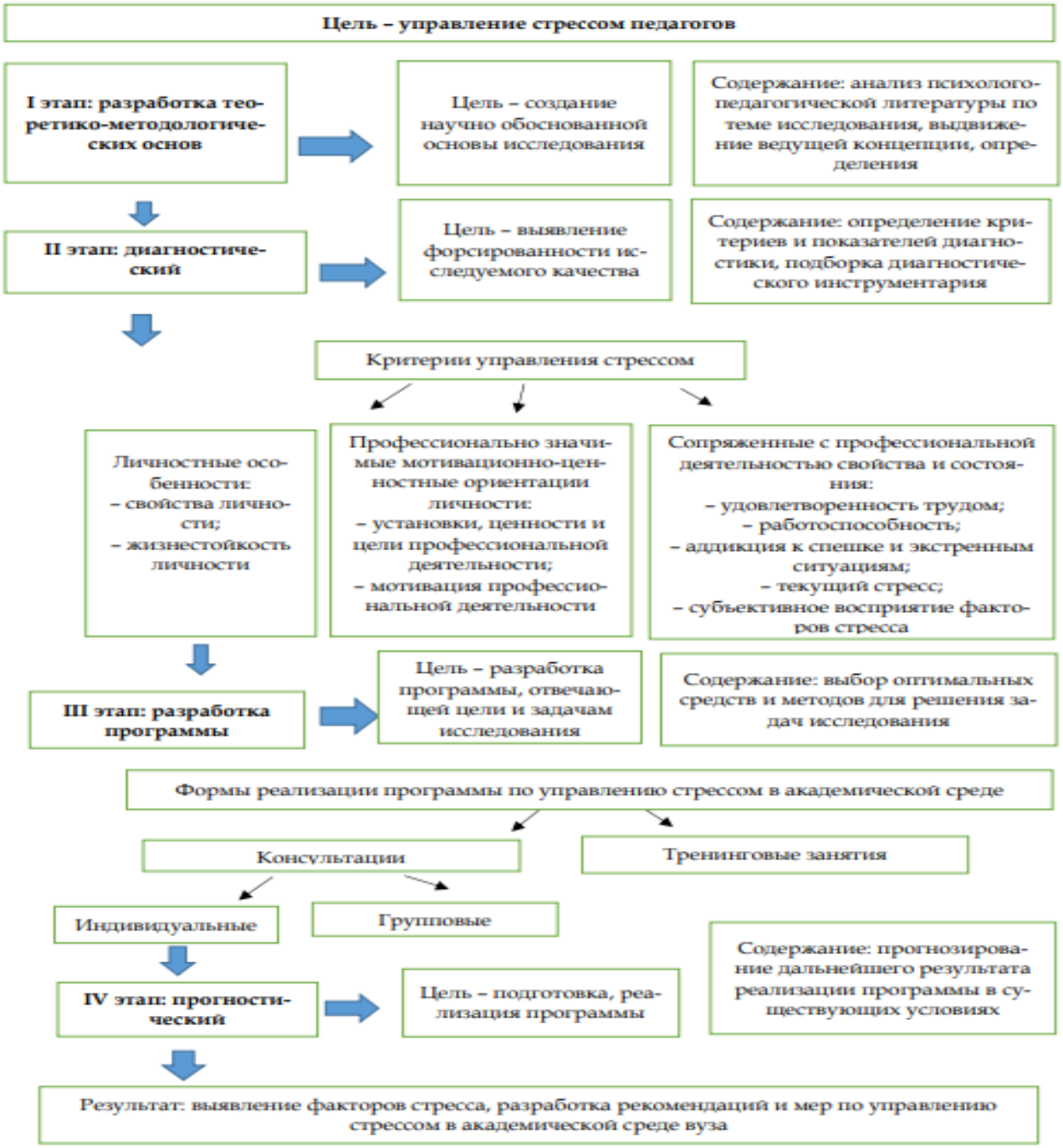

Рисунок 3 – Модель управления стрессом в академическом вузе по Е. В. Романовой и Н. А. Прониной

Основанием для данной модели послужили результаты исследования психологического и психического состояния педагогов высшей школы. Проанализировав данные, полученные вовремя опроса педагогов университета, Е. В. Романова и Н. А. Пронина выяснили, что «у 13% опрошенных диагностирована психастения, у 90% испытуемых такая черта, как ипохондрия,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

находится в пределах нормы, у 73% такое состояние личности, как депрессия, находится в норме, у 83% истерия выражена в пределах нормы. У 70% испытуемых показатель «психопатия» находится в пределах нормы. Слабо выражена паранойя у 30% опрошенных. <…> Показатели жизнестойкости у большинства сотрудников академической среды в норме, у 23% опрошенных этот показатель находится выше средних значений, у 64% испытуемых показатель в пределах средних норм, уровень стресса средний (умеренный) у 80% опрошенных. 77% респондентов удовлетворены своей работой. Половина опрашиваемых отмечают наличие действующей партиципативной организационной культуры. У 73% испытуемых преобладает внутренняя мотивация. У 93% испытуемых постоянно выражен страх не успеть, им не хватает времени, что логично, учитывая учебную, научную, документальную нагрузку на данный момент в системе образования. 60% опрошенных считают свою работу стрессогенной». Следует отметить, что большая часть участников опроса заметили, что конец учебного года является наиболее стрессовым периодом, который сопровождается чувством истощения [32, с. 66].

Суммируя вышесказанное, формированию стрессогенов в организации способствуют такие факторы, как некомпетентность педагогов и руководства; сложная бюрократическая система; низкий уровень или отсутствие мотивации педагогов; невозможность выстроить эффективную коммуникацию как внутри коллектива, так и с руководством; «расхождение мнений работников в оценке стратегии развития организации; нарушение внутригрупповых норм поведения» и проч. [13, с. 82].

Впоследствии постоянного стресса могут возникать психические и физические отклонения. Притом причиной может быть как продолжительный стресс, так и часто возникающий. Частое возникновение стресса приводит к истощению адаптационных, защитных систем организма, что может стать причиной возникновения частых заболеваний и психосоматических проблем.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

По данным исследователей значительное место в симптоматике СВ, занимают симптомы стресса, но его влияние в большей степени объясняет симптом истощения, но не объясняет деперсонализацию и редукцию личных достижений. Из чего можно сделать ввод, что стресс не объясняет целостно симптом выгорания [48, с. 39].

К числу уязвимых профессий с высоким уровнем стресса относится, в том числе педагог. Многочисленные зарубежные и российские исследователи говорят о риске развития СВ у педагогов из-за высокой степени напряженности и нагрузки в профессиональной деятельности, а также коммуникации преподавателя с учениками и коллегами.

1.4. Феномен тревожности и особенности его влияния на степень выгорания педагогов

Педагогическая деятельность сопряжена с множеством психологических явлений, в том числе и у педагога могут проявляться признаки тревожности. Обобщенное определение тревожности связано с ожиданием каких-либо негативных эмоций или ожиданием того, что те или иные события и процессы могут привести к неблагоприятным последствиям. Так, исследователь А.Ю. Нагорнова добавляет, что «тревожность можно также определить как тоску, направленную в будущее». Однако следует отметить разграничение понятий «тревога» и «тревожность». Тревожность может быть как эмоциональным состоянием человека, так и определенной психологической чертой, особенностью, характерной тому или иному типу темперамента. Тревога же может быть определена лишь как целостное психологическое явление [24, с. 28].

Одним из первых ученых, исследовавших тревожность и обосновавших теоритическую базу феномена тревожности в психологии, является З. Фрейд.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Именно З. Фрейд описал различия конкретного страха и безотчетного страха. Многие зарубежные и отечественные исследователи соотносили понятие тревожности и страха (О.А. Черникова, Ф. Перпз, Э. Шостром), сравнивая его с чувством голода и «разрывом между “теперь” и “позже”» [47, с. 30].

Тем не менее, страх – это скорее реакция организма на появление опасности, а тревожность появляется вследствие наличия угрозы человеку, как существу биосоциальному. Таким образом, тревожность имеет форму переживаний, стресса из-за ущемления и подавления потребностей и моральных ценностей человека в социуме. Адекватная оценка собственного уровня тревожности является неотъемлемой составляющей эффективной педагогической деятельности.

В психологии выделяют два типа тревожности – личностную и ситуативную (реактивную). Личностная тревожность обуславливает предрасположенность человека к тревоге и дает понимание того, как человек реагирует на различные «тревожные» ситуации. Такая тревожность появляется после появление стрессогенов, влияющих на восприятие своего «я». Ситуативная тревожность – это состояние человека, возникающее вовремя стрессовой ситуации, которое сопровождается эмоциональным расстройством. Ситуативную (реактивную) тревожность можно измерить с точки зрения времени и интенсивности.

Имеется множество исследований на тему уровня тревожности педагога, обосновывающие взаимосвязь данного феномена с уровнем профессионального выгорания. Рассмотрим некоторые из них.

Казахстанские ученые Н. Ядгарова, А. Турсынбаев и др. в своем труде предположили, что «тревожность педагога «зависит от следующих факторов: страха социальных перемен, категории, стажа работы». Они провели исследование, используя психодиагностические методики, такие как [47, с.31]:

1. Методика определения уровня тревожности по Ч. Спилбергеру (в адаптации Ю.Л. Ханина).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2. Методика изучение тревожности и причин ее возникновения у современного педагога П. Еле (в адаптации Л. Новикова).

3. Методика диагностики готовности педагогов к проведению инновационных изменений Н.В. Немова.

4. Личностная шкала проявления тревоги Дж. Тейлора (в адаптации Т.А. Немчинова и ред. А.Г. Норакидзе).

5. Методика тревожности и депрессии А.А. Карелина.

Группу опрошенных составили 456 педагогов разных категорий с общим стажем от 0 до 30 лет и возрастом от 21 до 60 лет.

Основываясь на полученных данных, ученые выяснили, что «высокий уровень тревожности был отмечен у учителей, имеющих стаж от 10 до 20 лет: физиков – 64,3 % и 54,4 %; классных руководителей – 51,1 % и 49,2 %; учителей музыки – 48,6 % и 55,1 % [47, с. 33].

Исследование также показало, что у педагогов, имеющих стаж работы 20 лет и более, уровень тревожности был гораздо ниже. Данное исследование подтверждает взаимосвязь стажа педагога и уровня его тревожности, следовательно, мы можем сделать вывод о том, что личностная тревожность является психологической переменной, связанной с СВ.

Группа ученых, исследовавших особенности ситуативной и личностной тревожности педагогов (Р.М. Хусаинова, О.П. Гредюшко), ввели также понятие полезной тревожности. Тревожность является неотъемлемой частью психического состояния человека, поддержание уровня тревожности на оптимальном уровне и называется полезной тревожностью [40, с. 2].

Исследование было проведено на основе анализа данных, взятых после опроса 85 педагогов университета, на основании методики Ч.Д. Спилбергера (в адаптации Ю.Л. Ханина). Педагогом предлагалось отметить свое состояние на основании 40 суждений о ситуативной (реактивной) тревожности и личностной тревожности, представленных в Приложении Б [62].

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Для того, чтобы вычислить результаты исследования уровня ситуативной тревожности (далее СТ) по методике Ч.Д. Спилбергера, используют формулу (1):

$$СТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 35 \quad (1)$$

где Σ 1 - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

Σ 2 - сумма остальных зачеркнутых цифр по пунктам 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

Ученые (Р.М. Хусаинова, О.П. Гредюшко) выяснили, что лишь 8% педагогов имеют высокий уровень СТ, и 15% высокий уровень личностной тревожности.

Ниже представлена шкала, на основании которой были интерпретированы результаты уровня личностной тревожности (далее ЛТ) (таблица 3).

Для вычисления результатов проведенного опроса по определению ЛТ ученые использовали формулу (2):

$$ЛТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 35 \quad (2)$$

где Σ 1 - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

Σ 2 - сумма остальных зачеркнутых цифр по пунктам 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Если испытуемые набрали до 30 баллов, то уровень тревожности можно оценивать, как низкий, от 31 до 45 баллов – умеренный, а от 46 баллов и более – высокий.

Исследователи разделили педагогов на группы в соответствии со стажем их работы (1 группа – 0-7 лет; 2 группа – 8-15 лет, 3 группа – 16-24 года; 4 группа – более 25 лет). Построив диаграммы (рисунок 4), Р.М. Хусаинова

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

и О. П. Гредюшко пришли к выводу, что тревожность педагогов имеет скорее личностную природу, «склонность к самоупрекам, недооценка своих возможностей, принижение своей компетентности характеризует высокие оценки показателя ЛТ. Такие педагоги легко ранимы, часто находятся во власти настроений, с сильным чувством долга и заботой о собственной репутации» [40, с. 5].

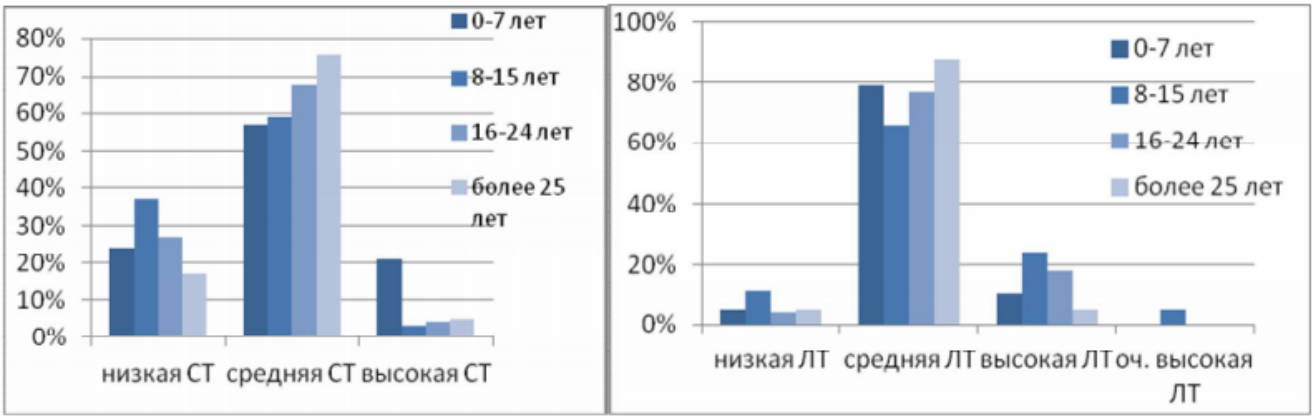

Рисунок 4 – Уровни СТ и ЛТ в группах педагогов

Основываясь на изученных исследованиях, мы можем определить тревожность как фактор СВ педагога, так как эмоциональное состояние напрямую связано с появлением выгорания педагогов. Чем выше уровень тревожности, тем быстрее педагог начинает испытывать усталость, постоянное перенапряжение, отчужденность, желание избежать проблемы, а не пытаться решить их. Доказательством данного факта также служит исследование А.Ю. Нагорновой, проведенное на основании метода ранговой корреляции Спирмена.

В своих трудах А.Ю. Нагорнова использовала такие показатели, как самочувствие, активность, настроение педагога (САН), ЛТ, РТ, эффективность работы педагога (ЭР) и удовлетворенность работой (УР). Группа испытуемых – 55 педагогов со средним возрастом 57 лет (таблица 2).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Таблица 2 – Матрица интеркорреляций А.Ю. Нагорновой

	САН	ЛТ	РТ	УР	ЭР
САН	1	-0,65	-0,66	-0,35	0,45
ЛТ	-0,65	1	0,75	0,18	-0,38
РТ	-0,66	0,75	1	0,33	-0,25
УР	-0,35	0,18	0,33	1	-0,36
ЭР	0,45	-0,38	-0,25	-0,36	1

Проанализировав данную таблицу, мы можем констатировать, что, так как самочувствие и ЛТ педагога, ЛТ и РТ и эффективность его работы, имеют отрицательную корреляцию, то более высоким уровням личной и ситуативной тревожности будет соответствовать низкая эффектность работы, а эффективность работы педагога напрямую связана с удовлетворенностью от педагогической деятельности, то есть «состояние хронической тревожности отражается на всех сферах человеческой деятельности. Следовательно, оно будет влиять и на эффективность деятельности педагогов, их личностную позицию и самооценку». Следовательно, мы можем выделить тревожность в качестве еще одного фактора профессионального выгорания педагогов [24, с. 28].

Таким образом, рассмотрев различные источники, мы можем сделать вывод, о том, что большинство специалистов говорит о необходимости учета минимум трех фаз для определения наличия выгорания. Что касается понятия выгорания, не все так однозначно, однако, большинство исследователей сходятся во мнении, что эмоциональное выгорание – это защитная реакция психики на продолжительный, нарастающий, не имеющий разрядки стресс.

Понятие выгорания и стресса тесно связаны между собой, постоянный стресс ведет к возникновению психических и физических отклонений, развитию психосоматических заболеваний. Вследствие постоянного стресса

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

истощаются адаптационные и защитные системы организма. Синдром эмоционального выгорания, является защитной реакцией на постоянный профессиональный стресс.

Изначально считалось, что выгоранию подвержены только работники социальной сферы, имеющие ежедневный контакт с другими людьми, который требует эмоциональных вложений, но позже группа риска расширилась, однако, по мнению многих исследователей, медицинские работники, волонтеры и педагоги наиболее склонны к возникновению СВ.

В специфике работы педагога много стрессовых ситуаций, необходимость постоянного взаимодействия не только с учениками, но и с коллективом, большое количество обязанностей и ответственность, неумение эффективно прорабатывать стресс, повышенная личностная и ситуативная тревожность вследствие неудовлетворенностью собственной работой, отсутствия адекватной конкуренции, мотивационной составляющей со стороны руководства – все эти факторы напрямую влияют на возникновение выгорания у преподавателя. Выгорание педагога способствует снижению работоспособности, потери мотивации к качественному выполнению работы, в запущенных случаях могут возникать психосоматические проблемы.

Выводы по главе

Проанализировав многочисленные исследования, мы пришли к выводу, что наличие большого количества методик и трудов, связанных с изучением проблемы профессионального выгорания педагогов объясняется объемом факторов проявления профессиональной деформации личности (стаж работы, пол, возраст педагога, личностная и ситуативная тревожность, организационный и личностный стресс и проч). Данные факторы сказываются

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

не только на качестве жизни педагога, но и на его педагогической деятельности, на взаимоотношениях со студентами и коллегами.

Помимо того, в современном мире у педагога объем рабочих нагрузок неравнозначен наличию подходов и методик «борьбы» с выгоранием. Таким образом, появляется необходимость психологической поддержки педагогов. Основываюсь на теории о СВ, мы можем утверждать, что в данном процессе должны принимать участие не только педагоги, но и их руководители. Так, следует пересмотреть способы поддержки педагогов во время их рабочей деятельности, создать благоприятную атмосферу на рабочем месте, разработать методы по выявлению и своевременному устранению профессионального и эмоционального выгораний педагогов.

В практической части исследования нами будет предпринята попытка выявления факторов, оказывающих влияние на развитие СВ. Данные могут служить базой для создания методов по борьбе с синдромом выгорания.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

2.1. Организация исследования

Исследование было организовано и проведено в период с 1 мая по 12 мая 2021 года на базе университетов УрФУ, ЕАСИ, РГППУ, ТюмГУ. В данном исследовании было задействовано 80 человек (женщин) от 24 до 75 лет, являющихся педагогами высших учебных заведений, с различным педагогическим стажем: до 10 лет, более 10 лет. Средний возраст по выборке составил 45,3 года.

2.2. Описание методик исследования и методов обработки данных

Для реализации поставленных задач, нами были отобраны методики, направленные на исследование, во-первых, наличия и степени эмоционального выгорания у педагогов, во-вторых, методики направленные на выявление ситуативной и личностной тревожности, восприимчивости к организационному стрессу.

Для проведения эмпирического исследования были выбраны следующие методики:

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности (В. В. Бойко).
2. Методика диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).
3. Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности (Ч. Спилбергер, Ю. Ханин).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

4. Методика «Шкала организационного стресса» (Мак-Лина в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Методы обработки данных:

1. Критерий Колмогорова-Смиронова – достоверно определяет отличается или нет распределение от нормального.

2. U-критерий Манна-Уитни – непараметрический критерий, позволяющий выявлять достоверные статистические различия между независимыми выборками, которые распределены не нормально.

3. Коэффициент корреляции Спирмена – непараметрический метод корреляции, который используется для того, чтобы выявить взаимосвязь между явлениями. Могут быть положительными, что говорит о наличии прямой связи, а также отрицательными, что означает наличие обратной связи.

2.2.1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)

Была наиболее удачной, потому что она соответствует эмпирическому исследованию.

Методика помогает диагностировать наличие и степень симптомов выгорания у педагогов высшей школы с различным профессиональным стажем, также позволяет определить, какие из фаз эмоционального выгорания были сформированы.

Используются такие шкалы, как: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Благодаря смысловому содержанию и количественным показателям, возможно дать полную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования.

В.В. Бойко, говорит о том, что эмоциональное выгорание является выработанным механизмом защиты психики, проявляющейся в полном

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

или частичном исключении эмоционального реагирования в ответ на психотравмирующие события. Эмоциональное выгорание, чаще всего тесно связаны с профессиональным выгоранием. Является функциональным стереотипом, так как помогает человеку дозировать и экономично расходовать запас энергетических ресурсов. Но в процессе возникновения защитной реакции организма могут появляться дисфункциональные последствия, когда выгорание начинает оказывать негативное влияние на исполнение профессиональной в т.ч. педагогической деятельности и отношениях с партнерами – учениками и коллегами [16, с. 173].

Методика содержит 84 суждения, позволяется выявить три фазы эмоционального выгорания такие как: напряжение, резистенция, истощение. Каждая фаза стресса содержит 4 симптома. Благодаря методике возможно дать полную картину синдрома эмоционального выгорания. Выраженность каждого симптома колеблется в диапазоне от 0 до 30 баллов: 9 баллов и меньше - не сложившийся симптом; 10-15 баллов - складывающийся симптом; 16 и более - сложившийся симптом. Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или всем синдроме «эмоционального выгорания». Каждая стадия стресса может оцениваться от 0 до 100 баллов. Но суммировать фазы для получения единого балла неправомерно, так как невозможно судить в какой мере они несут свой вклад в синдром. Измеряемые явления в фазах значительно отличаются – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. Количественные показатели могут свидетельствовать только о том, насколько каждая из фаз была сформирована в большей или меньшей степени. Если 36 и менее баллов фаза не сформировалась; 37-60 баллов – фаза в стадии формирования; 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

2.2.2. Методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Методика создана в 1986 году для диагностики профессионального выгорания. Адаптирована Водопьяновой и НИПНИ им. Бехтерева.

Авторы видят профессиональное выгорание, как синдром, который содержит в себе несколько симптомов разной степени выраженности. Авторы второй методики для диагностики выгорания, дополняют теоретический концепт синдрома выгорания.

Маслач-Джексон понимают синдром психического выгорания, как модель, содержащую в себе трехмерный конструкт: эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию профессиональных достижений.

Синдром психического выгорания по модели Маслач-Джексон представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений, которые помогает выявить данная методика.

Шкалы:

- Эмоциональное истощение.
- Деперсонализация.
- Редукция профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение является основной составляющей выгорания, проявляется в сниженном эмоциональном тонусе, повышенном психическом истощении, утраты интереса и позитивного реагирования к другим людям, пресыщение к работе, неудовлетворенности жизнью в целом.

Деперсонализация сопровождается эмоциональной отстраненностью, безразличием, безучастным выполнением профессиональных обязанностей, без личной включенности и сопереживания. В определенных случаях присутствует

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

негативизм и циничное отношение. Данная фаза может сопровождаться формированием особых деструктивных взаимоотношений с окружающими.

Редукция профессиональных достижений показывает удовлетворенности человека собой, как личностью и как профессионалом. Неудовлетворительные значения показателя указывают на тенденцию к негативной оценки собственной компетентности и продуктивности, в результате чего происходит снижение профессиональной мотивации, возрастает негативное отношение к профессиональным обязанностям, снятие с себя ответственности, может проявляться в желании отстранения и изоляции от окружающих людей, избеганием работы психологически и физически.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 1 до 48. Истощение: 0-15 – симптом не выявлен; 16-24 – находится в фазе формирования; 25-54 – говорит о сформированном симптоме. Деперсонализация: 0-5 – не выявлено; 6-10 – формируется; 11-30 – сформирован. Редукция профессиональных достижений: 0-30 – низкая удовлетворенность; 31-36 – средняя; 37-48 – высокая.

В 2007 году в НИПНИ им. Бехтерева был предложен способ определения системного индекса синдрома перегорания на основании математической модели определения расстояния между точками в многомерном пространстве. Данный метод позволяет получить единый количественный показатель: итоговое значение может быть от 0 (нет выгорания) до 1 (максимально выраженное выгорание).

2.2.3. Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности

Опросник Ч. Д. Спилбергера в модификации Ю. А. Ханина позволяет дифференцированно измерять тревожность и как свойство личности, и как состояние, связанное с текущей ситуацией. Личностная тревожность

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

– устойчивая личная характеристика уровня восприимчивости воздействию разнообразных стрессовых факторов, склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающих даже при отсутствии реальной опасности. Реактивная тревожность – состояние человека в настоящий момент времени, характеризующееся такими эмоциями, как напряжение, беспокойство, озабоченность, нервозность в данной конкретной обстановке. Оценка результатов производится следующим образом: 46 и больше баллов – высокая тревожность, 31–45 – умеренная, до 30 баллов – низкая тревожность [16, с. 76].

Данный тест представлен в виде опросника из 40 вопросов. Тест является надежным источником информации о самооценке человеком уровня своей тревожности в данный момент (реактивная тревожность) и личностной тревожности (как устойчивой характеристики человека). Тест разработан Ч. Д. Спилбергером и адаптирован Ю. Л. Ханиным.

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающих, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги.

Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью.

Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушения тонкой координации.

Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.

Но тревожность изначально не является негативной чертой. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной личности.

При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной тревоги».

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Шкала самооценки состоит из 2 частей, раздельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1-20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21-40) тревожность.

Шкала ситуативной тревожности состоит из 20 суждений (10 из них характеризуют наличие эмоций, напряженности, беспокойства, озабоченность, а 10 – отсутствие тревожности).

Обработка и интерпретация результатов: до 30 – низкая тревожность; 31-45 – умеренная тревожность; 46 и более – высокая тревожность.

Испытуемому необходимо оценить свое самочувствие в данный момент. Предлагаются, например, такие утверждения: «Я спокоен», «Мне ничто не угрожает», «Я расстроен» и т.д.

В методике есть нормативы, указывающие на высокий уровень тревожности, средний и низкий. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушения тонкой координации.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания. Высокая тревожность предполагает склонность к проявлению тревоги в ситуациях оценки его компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. Иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Также разработана шкала для оценки личностной тревожности (как устойчивой характеристики человека), которая также состоит из 20 высказываний.

Испытуемый должен оценить, как он себя обычно чувствует. Здесь предлагаются, например, утверждения: «Я испытываю удовольствие», «Я очень быстро устаю», «Я вполне счастлив» и др.

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и с психосоматическими заболеваниями.

Но тревожность не является изначально негативной чертой. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной тревоги».

Шкалы ситуативной и личностной тревожности можно использовать в консультативной практике, при оценке результатов коррекции эмоциональных состояний, оценке динамики эмоциональных состояний у работников и т.д.

2.2.4. Методика «Шкала организационного стресса» Мак-Лин

Данная методика была разработана Мак-Лин, адаптирована Н. Е. Водопьяновой [58].

Цель методики – измерение восприимчивости к организационному стрессу (ОС). Восприимчивость связана с недостаточно развитым навыком общения, неумением принимать ценности окружающих и адекватно оценивать ситуацию, не причиняя ущерб здоровью и работоспособности, негибкостью

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

поведения и пассивным отношением к восстановлению жизненных сил [16, с. 164]. Высокий показатель организационного стресса свидетельствует об уязвимости человека к переживанию рабочего стресса, чаще происходит переживание дистрессов (Н. Е. Водопьянова приводит в пример такие стресс синдромы, как: эмоциональное выгорание, хроническую усталость, синдром менеджера).

Высокий показатель ОС, указывает на предрасположенность к поведению типа А по Фридману.

Такой человек может быть агрессивен, нетерпелив, чрезмерно вовлечён в работу, обладает преувеличенным чувством нехватки времени, торопливой речью, напряжением мышц лица и тела [37].

М. Фридман и Р. Розенман ввели понятие «тип А» в 60-х годах XX века, кроме описательной характеристики данного типа они установили, что люди, принадлежащие к типу А «от 4 до 7 раз чаще (чем лица типа В) заболевают инфарктом миокарда» [37, с. 134]. Людям типа В описанные в типе А характеристики не свойственны [57].

В результате проведенного исследования, организованного на пациентах с заболеваниями сердца, были выделены общие характерные для всех испытуемых поведенческие признаки: «люди проявляли следующую реакцию на события обыденной жизни: у них наблюдались сильные тенденции к противоборству и постоянная потребность одерживать победу, их легко было вывести из себя, если кто-то действовал им наперекор, отчаянно защищали собственное устоявшееся мнение, проявляли нетерпение в дорожных пробках, очередях, у них отмечалась навязчиво-принудительная потребность быстрее завершать любое дело, быстро кушали и быстро передвигались, состояние бездеятельности для них невыносимо»[57]. В результате, Фридманом и Розенманом была составлена классификация, в которой люди с описанными выше поведенческими характеристиками были охарактеризованы как лица с паттерном поведения типа А, люди, имеющие противоположные черты

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

– охарактеризованы как тип В. При этом, в исследовании также была установлена третья группа – лица, имеющие промежуточные характеристики типов А и В – это группа типа АБ.

Анализ пяти субшкал проводится по каждой шкале в отдельности с учетом следующих показателей (рисунок 5) [58].

0% – 20% низкий показатель;

21% –40% пониженный показатель;

41% –60% средний показатель;

61% –80% повышенный показатель;

81% –100% высокий показатель.

Рисунок 5 – Показатели субшкал по Маклин

Результаты обрабатываются и интерпретируются следующим образом: к методике прилагается общий индекс ОС. Высокое количество баллов по этому показателю свидетельствует о низкой толерантности к стрессу и о низкой устойчивости продуктивной деятельности. Если ОС выше 50 баллов, это указывает на высокую восприимчивость к организационному стрессу, в соответствии с теорией Фридмана и Розенмана, поведению типа А. Показатель ОС от 40 до 49 баллов соответствует среднему показателю толерантности к стрессу, поведение типа АБ. Показатель ОС менее 39 баллов свидетельствует о высокой толерантности к организационному стрессу, поведение типа В, так называемый «иммунный» тип поведения.

2.3. Анализ и интерпретация результатов исследования

По результатам исследования и полученных в процессе обработки данных, были составлены таблицы результатов, которые в итоге были подвергнуты математической обработке, для того, чтобы выявить

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

статистическую достоверность полученных данных и для проверки гипотез. Результаты, полученные по методикам, и средние значения представлены далее.

Результаты, полученные по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В. В. Бойко, представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко)

Название шкалы	Среднее арифметическое	Уровень
Переживание психотравмирующих обстоятельств	10,0	складывающийся симптом
Неудовлетворенность собой	7,7	не сложившийся симптом
Загнанность в клетку	4,4	не сложившийся симптом
Тревога и депрессия	8,9	не сложившийся симптом
Напряжение	30,8	фаза не сформировалась
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	16,0	сложившийся симптом
Эмоционально-нравственная дезориентация	11,3	складывающийся симптом
Расширение сферы экономии эмоций	10,5	складывающийся симптом
Редукция профессиональных обязанностей	13,8	складывающийся симптом
Резистенция	51,5	фаза в стадии формирвоания
Эмоциональный дефицит	9,3	складывающийся симптом
Эмоциональная отстраненность	9,9	складывающийся симптом
Личностная отстраненность	7.0	не сложившийся симптом
Психосоматические и психовегетативные нарушения	9,2	складывающийся симптом
Истощение	35,5	фаза не сформировалась

По результатам подсчетов методики В.В. Бойко, у респондентов была выявлена одна фаза в процессе формирования, две не сформированные фазы.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

У 13 человек из 80 выявлено эмоциональное выгорание по фазе напряжение, среднее значение в группе с высоким выгоранием 77,9. Фаза резистенция сформировалась у 28 человек из 80, средний показатель в группе 77,2. Фаза Истощение была выявлена у 14 человек, среднее значение выраженности фазы в группе 75,0.

У 16 человек из 80 фаза напряжение находится в процессе формирования, среднее значение по группе 47,0. Фаза резистенция формируется у 31 человека, средний показатель 46,2. Фаза истощения в среднем диапазоне была выявлена у 17 человек, среднее значение в группе 55,8.

Фаза напряжение не была сформирована у 50 человек, фаза резистенция не сформировалась у 21 человека, а фаза истощение не была сформирована у 49 человек.

У испытуемых выявлен складывающийся симптом, связанный с переживанием психотравмирующих обстоятельств, условия работы и профессиональных межличностных отношений скорее воспринимаются как психотравмирующие. При этом остальные симптому не проявляются такие как: неудовлетворенность собой и собственной профессиональной деятельностью, нет ощущения «загнанности в клетку», безвыходности ситуации, отсутствует желание изменить работу, нет депрессивных настроений. В целом у респондентов фаза «Напряжение» не сформировалась.

Выявлен сложившийся симптом – неадекватное, избирательное эмоциональное реагирование, остальные симптомы находятся в стадии формирования, как и в целом, вся фаза «Резистенция». Такая ситуация может проявляться в эмоционально-нравственной дезориентации, безразличии, эмоциональной замкнутости, отчуждении, редукции профессиональных обязанностей, появляется нежелание выполнять профессиональные обязанности.

По фазе «Истощение», в группе выявлен складывающийся симптом эмоциональной отстраненности, что может говорить о постепенном

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

формировании защитного барьера в профессиональных коммуникациях. Остальные симптомы не сложились – отсутствует личностная отстраненность, нет циничного отношения к тем к коллегам и студентам, отсутствуют психосоматические и психовегетативные нарушения, нет ухудшения физического самочувствия, отсутствуют расстройства сна. В целом фаза «Истощения» не сформировалась. График выраженности симптомов и фаз эмоционального выгорания представлены на рисунке 6.

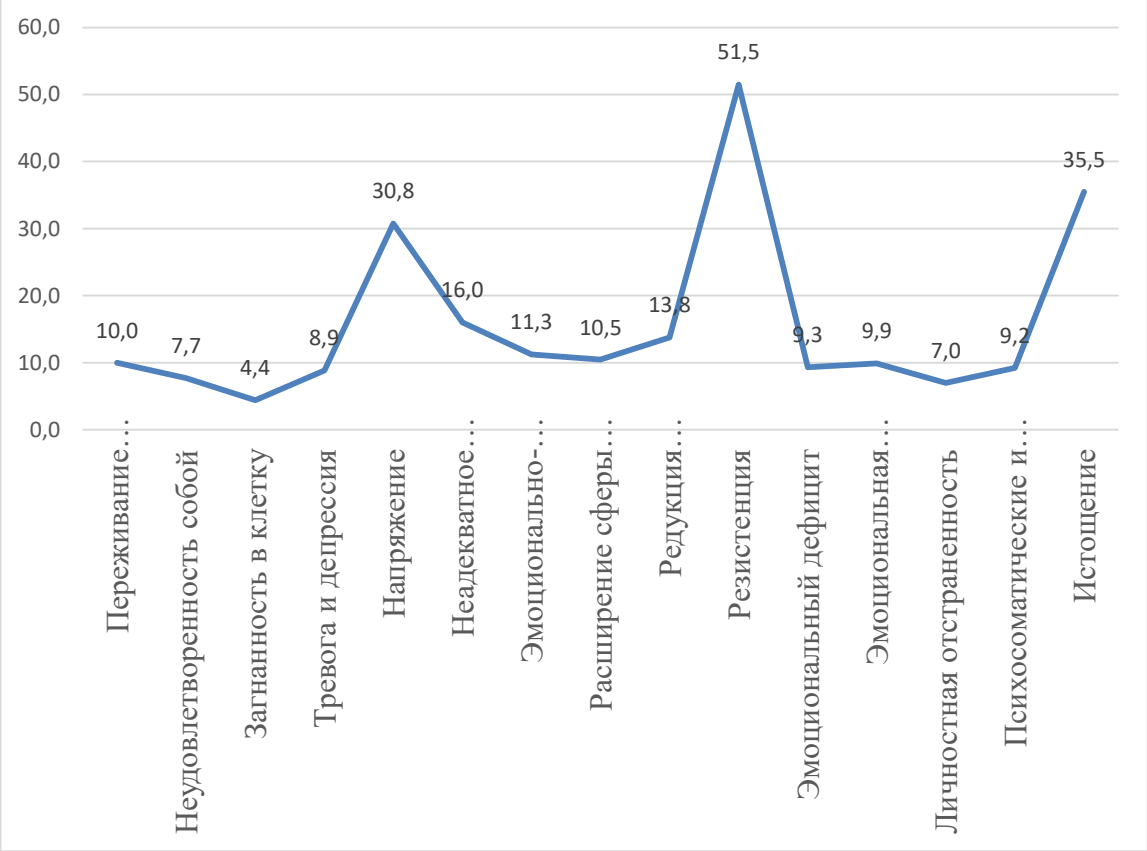

Рисунок 6 – Формирование фаз эмоционального выгорания по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В. В. Бойко)

Результаты, полученные по методике Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой), представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты по методике «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Название шкалы	Среднее арифметическое	Уровень
Эмоциональное истощение	20,7	Высокий уровень
Деперсонализация	11,4	Высокий уровень

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Окончание таблицы 4

Редукция личных достижений	34,0	Высокий уровень
Системный индекс выгорания	0,4	Высокий уровень

У испытуемых выявлен высокий уровень эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений, что может говорить о высоком уровне деформаций в отношениях с другими людьми, сильной степени зависимости от окружающих, повышенной значимости внешних оценок, усиленном негативизме, циничности. Возможен также высокий уровень снижения самооценки, занижение своих профессиональных достижений, наличие негативных установок по отношению к профессиональным возможностям (рисунок 7).

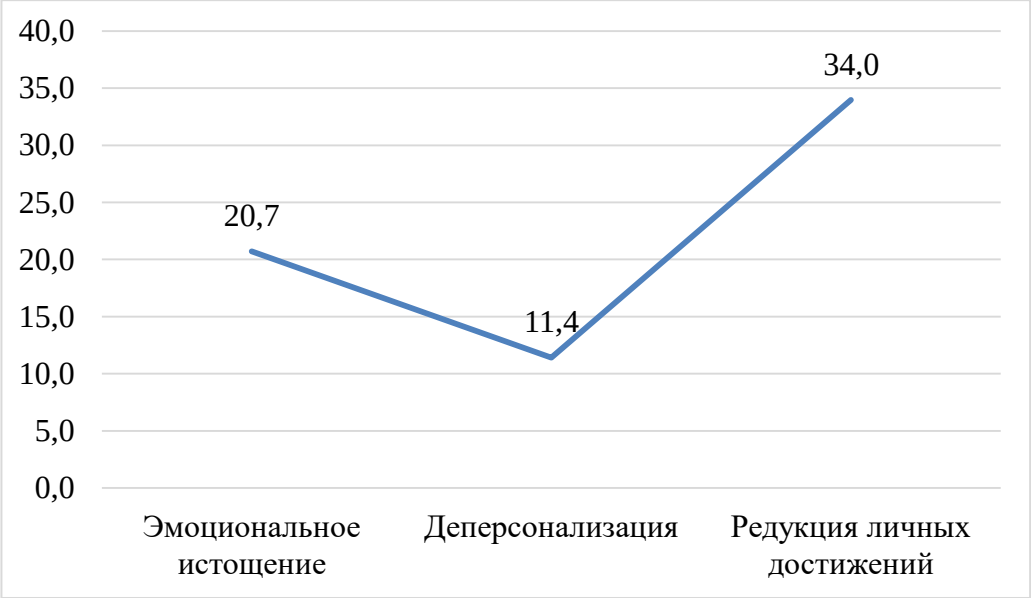

Рисунок 7 – Результаты по методике «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

В итоге, достаточно выражен процесс потери профессиональной эффективности, происходит снижение коммуникативных качеств, растет уровень нервно-психической дезадаптации (рисунок 8).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Рисунок 8 – Результаты по методике «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Далее приведены результаты по методике «Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности». Выявлен умеренный уровень ситуативной тревожности, может наблюдаться ожидание негативной оценки или агрессивной реакции, иногда восприятие неблагоприятного к себе отношения, как угрозы своему самоуважению. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5 – По методике «Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности» (Ч. Спилбергер, Ю. Ханин)

Название шкалы	Среднее арифметическое	Уровень
Ситуативная тревожность	39,6	Умеренная тревога
Личностная тревожность	43,1	Умеренная тревога

Кроме этого, на рисунке 9 показано, что нами выявлен умеренный уровень личностной тревожности, которая может проявляться в негативной оценке или агрессивной реакции.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

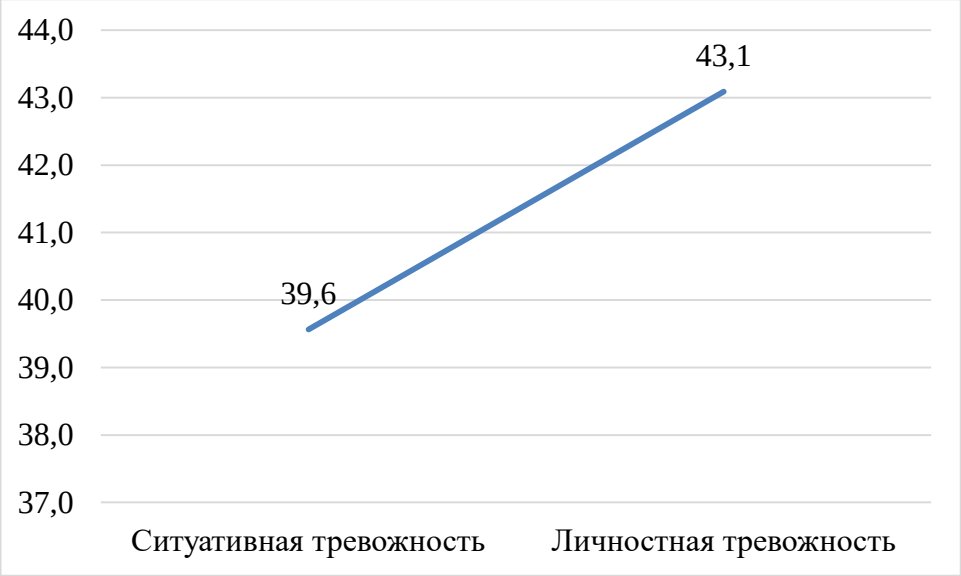

Рисунок 9 – По методике «Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности» (Ч. Спилбергер, Ю. Ханин) СТ и ЛТ

Результаты, которые были получены по методике «Шкала организационного стресса» Мак-Лина, представлены в таблице 6, демонстрирующей результаты группового показателя организационного стресса (далее – ОС).

Таблица 6 - Методика «Шкала организационного стресса» (Мак-Лина в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Название шкалы	Среднее арифметическое	Уровень
Организационный стресс	50,2	Высокий уровень

В целом, в группе выявлен высокий уровень восприимчивости к организационному стрессу, отмечается низкая стрессоустойчивость, напряженность, людям тяжело перестроится на новые системы и условия, они сложно воспринимают ценности окружающих. Высокий показатель указывает на уязвимость человека к рабочему стрессу, у таких людей часто происходит переживание дистрессов, может наблюдаться агрессивность, нетерпеливость, чрезмерная вовлеченность в рабочие процессы, что зачастую сказывается негативно и вызывает выгорание. Из 80 респондентов, 41 человек имеет высокий уровень восприимчивости к организационному стрессу (Тип А),

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

т.е. предрасположены к появлению дистрессов, в том числе профессиональному выгоранию. В группе с высоким уровней ОС средний показатель выраженности симптома 57,4. Всего 29 человек относятся к типу поведения АБ, имеют среднюю толерантность к стрессу, средний показатель в группе 45,3. Высокий уровень толерантности к организационному стрессу показали 10 человек из 80, среднее значение выраженности 40,1 (Тип поведения Б).

В результате анализа данных было выявлено что фаза «Резистенция» находится в стадии формирования и все сопутствующие этой фазе симптомы также находятся в стадии формирования.

По фазе «Напряжение» и «Истощение» фазы не сформировались, однако в них запущены процессы формирования симптома «Переживание психотравмирующих обстоятельств», «Эмоциональный дефицит» и «Эмоциональная отстраненность».

В целом в выборке выявлен высокий уровень профессионального выгорания по всем показателям методики диагностики профессионального выгорания. Также выявлен умеренный уровень ситуативной и личностной тревожности, и высокий уровень организационного стресса и наблюдается предрасположенность к поведению типа «А».

Для исследования нормальности распределения был использован критерий Колмогорова-Смирнова. Данные представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Эмпирические значения критерия Колмогорова-Смирнова

Эмоционально-нравственная дезориентация	0,133	0,001***
Расширение сферы экономии эмоций	0,179	0***
Редукция профессиональных обязанностей	0,134	0,001***
Резистенция	0,083	0,191
Эмоциональный дефицит	0,111	0,017*
Эмоциональная отстраненность	0,144	0***

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Окончание таблицы 7

Личностная отстраненность	0,180	0***
Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,215	0***
Истощение	0,120	0,006**
Эмоциональное истощение	0,100	0,048*
Деперсонализация	0,108	0,022*
Редукция личных достижений	0,076	0,302
Системный индекс выгорания	0,104	0,033*
Ситуативная тревожность	0,108	0,021*
Личностная тревожность	0,137	0,001***
Организационный стресс	0,062	0,63

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

По шкале «Переживание психотравмирующих обстоятельств» распределение данных отличается от нормального (Z=0,198, p<0,001). По шкале «Неудовлетворенность собой» распределение данных отличается от нормального (Z=0,162, p<0,001). По шкале «Загнанность в клетку» распределение данных отличается от нормального (Z=0,264, p<0,001). По шкале «Тревога и депрессия» распределение данных отличается от нормального (Z=0,224, p<0,001). По шкале «Напряжение» распределение данных отличается от нормального (Z=0,171, p<0,001). По шкале «Эмоционально-нравственная дезориентация» распределение данных отличается от нормального (Z=0,133, p<0,001). По шкале «Расширение сферы экономии эмоций» распределение данных отличается от нормального (Z=0,179, p<0,001). По шкале «Редукция профессиональных обязанностей» распределение данных отличается от нормального (Z=0,134, p<0,001). По шкале «Эмоциональный дефицит» распределение данных отличается от нормального (Z=0,111, p<0,05). По шкале

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

«Эмоциональная отстраненность» распределение данных отличается от нормального (Z=0,144, p<0,001). По шкале «Личностная отстраненность» распределение данных отличается от нормального (Z=0,18, p<0,001). По шкале «Психосоматические и психовегетативные нарушения» распределение данных отличается от нормального (Z=0,215, p<0,001). По шкале «Истощение» распределение данных отличается от нормального (Z=0,12, p<0,01). По шкале «Эмоциональное истощение» распределение данных отличается от нормального (Z=0,1, p<0,05).

Количество шкал с нормальным распределением (4 шкал) меньше, чем количество шкал с ненормальным распределением (18 шкал), поэтому будем использовать непараметрические методы.

Для сравнения групп между собой будем использовать критерий Манна-Уитни, для корреляционного анализа коэффициент корреляции Спирмена.

Для сравнения группы «более 10» и группы «до 10 лет» стажа между собой был использован критерий U-Манна-Уитни. Данные представлены в таблицах 8 и 9

Таблица 8 – Эмпирические значения критерия U-Манна-Уитни

Названия шкал	Среднее значение в группе «более 10»	Среднее значение в группе «до 10 лет»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Переживание психотравмирующих обстоятельств	10,53	8,0	650,0	0,29
Неудовлетворенность собой	7,47	8,5	502,5	0,52
Загнанность в клетку	4,47	4,17	580,0	0,79
Тревога и депрессия	8,29	10,78	456,5	0,24
Напряжение	30,58	31,44	585,5	0,75

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Окончание таблицы 8

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	16,57	14,17	673,5	0,18
Эмоционально-нравственная дезориентация	11,73	9,61	655,5	0,26
Расширение сферы экономии эмоций	9,66	13,17	469,0	0,30
Редукция профессиональных обязанностей	13,774	13,722	550,5	0,931
Резистенция	51,726	50,667	566,5	0,922
Эмоциональный дефицит	9,371	9,222	566,0	0,926
Эмоциональная отстраненность	9,306	11,833	413,0	0,093
Личностная отстраненность	6,871	7,389	526,5	0,711
Психосоматические и психовегетативные нарушения	8,935	10,278	492,5	0,448
Истощение	34,516	38,722	471,0	0,316

* - $p<0,05$
** - $p<0,01$
*** - $p<0,001$

По методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В. В. Бойко) не было выявленных различий между исследуемыми группами.

Таблица 9 – Эмпирические значения критерия U-Манна-Уитни

Названия шкал	Среднее значение в группе «более 10»	Среднее значение в группе «до 10 лет»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Эмоциональное истощение	20,355	21,944	489,0	0,426
Деперсонализация	11,839	9,944	651,0	0,283

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Окончание таблицы 9

Редукция личных достижений	34,500	32,111	678,5	0,164
Системный индекс выгорания	0,363	0,359	544,0	0,872

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

По методике диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) не было выявленных различий между исследуемыми группами (табл. 9).

Таблица 10 – Эмпирические значения критерия U-Манна-Уитни

Названия шкал	Среднее значение в группе «более 10»	Среднее значение в группе «до 10 лет»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Ситуативная тревожность	38,661	42,667	440,5	0,175
Личностная тревожность	42,000	46,833	385,0	0,046*

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

Между группой «более 10» и группой «до 10 лет» существуют значимые различия по шкале «Личностная тревожность» (U=385, p<0,05). В группе «более 10» ниже уровень личностной тревожности, может наблюдаться постоянное ожидание негативной оценки или агрессивной реакции, восприятие неблагоприятного к себе отношения как угрозы своему самоуважению по сравнению с группой «до 10 лет». В группе «более 10» среднее значение равно 42, это меньше среднего значения группы «до 10 лет» равного 46,833 (таблица 10).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Таблица 11 – Эмпирические значения критерия U-Манна-Уитни

Названия шкал	Среднее значение в группе «более 10»	Среднее значение в группе «до 10 лет»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Организационный стресс	50,032	50,556	523,5	0,691

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

По методике «Шкала организационного стресса» (Мак-Лина в адаптации Н.Е. Водопьяновой) не было выявленных различий между исследуемыми группами (Таблица 11). Таким образом, не было выявлено значимых отличий по шкалам методики «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко), диагностике профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) и «Шкала организационного стресса» (Мак-Лина в адаптации Н. Е. Водопьяновой). Следовательно, профессиональное выгорание и уровень организационного стресса не связаны со стажем профессиональной деятельности, мы можем сделать вывод о том, что предположение о взаимосвязи стажа на возникновение выгорания педагогов высшей школы не подтвердилось. Опираясь на данные, которые были получены в процессе теоретического исследования, о том, что стаж работы взаимосвязан с профессиональным выгоранием на протяжении 10-20 лет работы, далее наступает период стабилизации. Мы можем сделать вывод о том, что стаж может влиять на педагога только до определенного времени, в 90% случаев после 40 лет педагогической деятельности выгорание не формируется. Интересно, что по шкале личностная тревожность были выявлены значимые различия, что говорит о том, что уровень личностной тревожности, зависит от стажа профессиональной деятельности.

Для анализа взаимосвязи между шкалами был использован корреляционный анализ. Использовался коэффициент корреляции Спирмена. Данные представлены в таблице 12.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Таблица 12 – Эмпирические значения корреляционного анализа методики Бойко В.В. и Мак-Лина

Название шкал	Ситуативная тревожность	Личностная тревожность
Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,536***	0,451***
Неудовлетворенность собой	0,542***	0,533***
Загнанность в клетку	0,514***	0,465***
Тревога и депрессия	0,669***	0,702***
Напряжение	0,708***	0,632***
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0,257*	0,218
Эмоционально-нравственная дезориентация	0,161	0,091
Расширение сферы экономии эмоций	0,609***	0,63***
Редукция профессиональных обязанностей	0,501***	0,465***
Резистенция	0,561***	0,54***
Эмоциональный дефицит	0,493***	0,433***
Эмоциональная отстраненность	0,289**	0,238*
Личностная отстраненность	0,527***	0,454***
Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,721***	0,715***
Истощение	0,647***	0,586***

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

Основываюсь на данных из таблицы, мы делаем вывод о том, что такие характеристики, как уровень ситуативной и личностной тревожности, положительно связаны практически со всеми шкалами методики диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко. Что говорит о подтверждении предположения о взаимосвязи между выгоранием и тревожностью. Только по шкале «Эмоционально-нравственная дезориентация» и «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» не было выявлено значимых связей.

Таблица 13 – Эмпирические значения корреляционного анализа

Название шкал	Организационный стресс
Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,511***
Неудовлетворенность собой	0,466***
Загнанность в клетку	0,502***
Тревога и депрессия	0,642***
Напряжение	0,636***
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0,363***
Эмоционально-нравственная дезориентация	0,187

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Окончание таблицы 13

Расширение сферы экономии эмоций	0,513***
Редукция профессиональных обязанностей	0,403***
Резистенция	0,513***
Эмоциональный дефицит	0,489***
Эмоциональная отстраненность	0,205
Личностная отстраненность	0,536***
Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,578***
Истощение	0,57***

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

Были выявлены значимые положительные взаимосвязи между шкалой «Организационный стресс» и остальными шкалами методики диагностики эмоционального выгорания, корреляция не была выявлена между шкалами «Эмоционально-нравственная дезориентация», «Эмоциональная отстраненность» и организационным стрессом (Таблица 13).

Таблица 14 – Эмпирические значения корреляционного анализа

Название шкал	Ситуативная тревожность	Личностная тревожность
Эмоциональное истощение	0,786***	0,71***
Деперсонализация	0,476***	0,411***
Редукция личных достижений	-0,473***	-0,403***
Системный индекс выгорания	0,714***	0,627***

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

Уровень ситуативной и личностной тревожности, связаны с уровнем эмоционального истощения, деперсонализацией, связи с редукцией личностных достижений выявлено не было (Таблица 14). Как и в исследованиях А.Ю. Нагорновой, проведенном на основании метода корреляции Спирмена, можно сделать вывод, что педагог имеющий высокий уровень тревожности, начинает испытывать усталость и стабильное напряжение, появляется отчужденность, избегание проблем, вместо их решения. Эффективность работы преподавателя, напрямую связана с чувством удовлетворения от работы,

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

состояние хронической тревожности отражается во всех сферах деятельности человека. Как следствие оно будет влиять и на эффективность работы педагога, на позиционирование себя, как профессионала и самооценку в целом [24].

Таблица 15 – Эмпирические значения корреляционного анализа

Название шкал	Организационный стресс
Эмоциональное истощение	0,671***
Деперсонализация	0,513***
Редукция личных достижений	-0,468***
Системный индекс выгорания	0,687***

* - p<0,05
** - p<0,01
*** - p<0,001

Восприимчивость к организационному стрессу, положительно связана со шкалами: эмоциональное истощение, деперсонализация, отрицательно с редукцией личных достижений (таблица 15).

Выводы по главе

В результате анализа представленных данных у педагогов высшей школы были выявлены следующие параметры: фаза «Резистенция» находится в стадии формирования, фаза «Напряжение» и «Истощение» не сформировались. В целом в выборке выявлен высокий уровень профессионального выгорания по всем показателям методики диагностики профессионального выгорания (Маслач К). Также выявлен умеренный уровень ситуативной и личностной тревожности, и высокий уровень организационного стресса, что говорит о предрасположенности педагогов к поведению типа «А».

Гипотеза о том, что профессиональное выгорание педагогов связано со стажем педагогической деятельности не подтвердилась, что может объясняться среднем возрастом по выборке 45,3 года.

Для анализа гипотезы о связи профессионального выгорания педагогов высшей школы с показателями тревожности и восприимчивости

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

к организационному стрессу был использован корреляционный анализ. Были выявлены положительные корреляционные связи практически по всем шкалам, исследующим профессиональное выгорание и шкалами тревожности, а также организационного стресса, что говорит о подтверждении гипотезы.

В результате выполнения работы удалось выделить факторы профессионального выгорания педагогов высшей школы ими стали личностная и ситуативная тревожность, а также восприимчивость к организационному стрессу.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В теоретической части исследования была изучена психологическая литература литературу таких авторов, как: Г. Фрейденберг, Н.Е. Водопьянова, В.В. Бойко, К. Маслач, В.А. Абрамов, М.И Дьяченко, Р.В Куприянов и др.

Мы рассмотрели процесс формирования понятия синдрома выгорания, через понимание его вышеприведенными учеными. Проанализировав исследования, мы можем сделать вывод о том, что в выделении понятия выгорания нет однозначности, однако, большинство исследователей сходятся во мнении, что эмоциональное выгорание – это защитная реакция психики на продолжительный, нарастающий, не имеющий разрядки стресс. Большинство специалистов говорит о необходимости учета минимум трех фаз для определения наличия выгорания.

Нами был описан формат профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, проанализирован феномен выгорания применительно к данной профессии, описаны кризисы профессионального становления педагога и факторы стресса.

Понятие выгорания и стресса тесно связаны между собой, постоянный стресс ведет к возникновению психических и физических отклонений, развитию психосоматических заболеваний. Вследствие постоянного стресса истощаются адаптационные и защитные системы организма. Синдром эмоционального выгорания, является защитной реакцией на постоянный профессиональный стресс, выделяемый в нашем исследовании, как фактор профессионального выгорания.

Основываясь на теоретической базе и исследованиях, мы пришли к выводу о том, что повышенную тревожность необходимо выделить как фактор профессионального выгорания, так как негативное эмоциональное состояние напрямую связано с развитием защитных реакций организма.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Чем выше уровень тревожности, тем быстрее педагог начинает ощущать симптомы выгорания, что подтвердили исследования А. Ю. Нагорной.

Во второй главе нами были рассмотрены и описаны различные подходы и методики к исследованию факторов выгорания, тревожности и восприимчивости к организационному стрессу. В практической части исследования нами была предпринята попытка выявления факторов, оказывающих влияние на развитие СВ.

Данные исследования показали следующую картину: по методике эмоционального выгорания В.В. Бойко, у педагогов высшей школы была выявлена фаза «Резистенция», находящаяся в процессе формирования, фазы «Напряжение и «Истощение» - сформированы не были. В целом в выборке был выявлен высокий уровень профессионального выгорания по методике профессионального выгорания К. Маслач. Диагностика показала высокий уровень эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений. Взаимосвязи стажа и выгорания найдено не было.

В начале исследования была выдвинута гипотеза: профессиональное выгорание педагогов высшей школы, вероятно, обусловлено: высокими показателями тревожности, организационным стрессом, стажем педагогической деятельности.

Для анализа гипотезы о связи профессионального выгорания педагогов высшей школы с показателями тревожности и восприимчивости к организационному стрессу был использован корреляционный анализ. Были выявлены положительные корреляционные связи практически по всем шкалам, исследующим профессиональное выгорание и шкалами тревожности, а также организационного стресса, что может говорить о подтверждении предположения взаимосвязи организационного стресса с выгоранием и повышенной тревожности с выгоранием.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Предположение о том, что профессиональное выгорание педагогов связано со стажем педагогической деятельности не подтвердилась, что может объясняться среднем возрастом по выборке 45,3 года. Мы можем говорить лишь о частичном подтверждении выдвинутой нами гипотезы.

В результате выполнения работы удалось выделить факторы профессионального выгорания педагогов высшей школы им стали личностная и ситуативная тревожность, а также восприимчивость к организационному стрессу.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов, В.А. Исследование синдрома эмоционального выгорания на этапе мета обзоров. Ч. 1 / В.А. Абрамов, И.С. Алексейчук, А.И. Алексейчук // Журнал психиатрии и медицинской психологи. – 2008. – № 1 (18). – С. 117-123.

2. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: 2001. – 288 с.

3. Белановская, О.В. Психическое выгорание педагогов как признак их профессиональной деформации // Психологическое сопровождение образовательного процесса: сб. науч.ст.: в 2 ч. / Под общ.ред. Е.Л. Касьяник. – Минск: РИПО, 2014. – Ч.2. – С. 32-33.

4. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 350 с.

5. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.

6. Дьяченко, М.И. Психология высшей школы / М.И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1978. – 145 с.

7. Емельяненкова, А.В. Особенности синдрома «эмоционального выгорания» личности специалистов различных профессий системы «человек-человек» / А.В. Емельяненкова, Н.Н. Сафукова // – М., 2014. – С. 106–110.

8. Ермакова, Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) // Культурно-историческая психология / Е.В. Ермакова. - 2010. - Т 6. - № 1. - С. 27–39.

9. Есарева, З.Ф. Особенности деятельности преподавателя высшей школы. / З.Ф. Есараева. – Л.: Изд-во Ленинградский университет, 1993. – С 152.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

10. Ефремов, К. Эмоциональное выгорание и как с ним бороться / К. Ефремов // Народное образование. – 2005. – №3. – С.118-123.

11. Иванникова, Н.Н. Синдром менеджера, или Профилактика профессионального выгорания / Н. Н. Иванникова. – М.: Дашков и Ко, 2009. – 207 с.

12. Изард, К.Э. Психология эмоций / К.Э. Изард.- СПб.: Питер, 2010. - 464 с.

13. Калмыкова, О.Ю. Управление конфликтами в организации на основе развития мотивационного потенциала работников / О.Ю. Калмыкова, А. В. Гагаринский. – Самара: СамГТУ, 2012. – С. 82.

14. Карелин, А.А. Психологические тесты в 2-х т. / А.А. Карелина. – Т. 1. – М.:ВЛАДОС, 2003. – 312 с.

15. Крапивина, О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: автореферат дис. ... канд. псих. наук / О.В. Крапивина. – Тамбов, 2004. – 55 с.

16. Куприянов, Р.В. Психодиагностика стресса: практикум/ Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. - Казань: КНИТУ, 2012. – 212 с.

17. Лешукова, Е.Г. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е.Г. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – 1995. – С. 34–37.

18. Ложкова, Г.М.. Особенности мотивации инновационной деятельности преподавателей высшей школы / Г. М. Ложкова, Е. В. Маняпова // Педагогическое образование в России. – 2010. – № 2. – С. 43-50.

19. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.

20. Мадди, С.Р. Теории личности: сравнительный анализ // Пер. с англ. / С.Р. Мадди. – СПб : Издательство «Речь», 2002. – С. 88.

21. Малышев, И.В. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и ценностной сферы личности в процессе профессиональной социализации

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

в экстремальных условиях / И.В. Малышев // Известия саратовского университета. Философия, психология, педагогика. – Т. 10. – № 4. – Саратов, 2010. – С. 74-78.

22. Мандель, Б.Р. Психология стресса / Б.Р. Мандель. – 2-е изд. – М.: Флинта, 2019. – 252 с.

23. Нагавкина, Л.С., Татарникова, Л.Г. Валеологические основы педагогической деятельности: учебно-методическое пособие / Л.С. Нагавкина, Л.Г. Татарникова. – СПб.: КАРО, 2005. – 272 с.

24. Нагорнова, А.Ю. Влияние тревожности педагогов на эффективность их деятельности / А.Ю. Нагорнова // Общество, социология, психология, педагогика. – 2014. – № 4. – С. 28.

25. Орел, В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В.Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76-97.

26. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2013. – Т. 22. – № 1. – С. 90-101.

27. Пайнс, Э. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – СПб.: Питер, 2000. – 528 с.

28. Пасмурцева, Н.А. Эмоциональное выгорание педагогов школ / В. А. Пасмурцева, Н.А. Паточкина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – Челябинск: Южно-Уральский гос. ун-т, 2011. – С. 23-26.

29. Петровский, А.В. Введение в психологию: учеб. для студентов вузов / А.В. Петровского. – М.: Академия, 2005. – 380 с.

30. Подповетная, Ю.В. Концепция развития научнометодической культуры преподавателя вуза: монография / Ю.В. Подповетная, И.В. Резанович. – М.: ВЛАДОС, 2012. – 258 с.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

31. Роджерс, К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. – М.: Прогресс, 2004. – 217 с.

32. Романова, Е.В., Построение эффективной модели управления стрессом в образовательном процессе у преподавателей вузов / Е.В. Романова, Н.А. Пронина // Научно-методический электронный журнал. Педагогические науки. – 2021. – №4. – С. 67.

33. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии: монография в 2 томах / С.Л. Рубинштейн. Т. 1. – М.: Инфра, 2009. – 488 с.

34. Рябова, Т.В. Феномен эмоционального выгорания / Т.В. Рябова // Экология и жизнь. – 2015. – № 10 (83). – С. 78-81.

35. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.

36. Селье, Г. «Стресс без дистресса / Г. Селье. – М., 1982. – 302 с.

37. Сиворд, Бр. Л. Жизнь в гармонии. Стресс как стимул к духовному росту / Бр. Л. Сиворд. – М.: Издательская группа «Весь», 2010. – 310 с.

38. Фармагей, А.А. Психическое выгорание / А.А. Фармагей. – М., 2009. – 320 с.

39. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2011. – №6. – С.28-46.

40. Хусаинова, Р.М. Особенности ситуативной и личностной тревожности в учебной и педагогической деятельности / Р.М. Хусаинова, О.П. Гредюшко // ФГАОУ ВПО Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт Педагогики и психологии. – Казань, 2012. – С. 2.

41. Чикарева, Е.А. Синдром профессионального (эмоционального) выгорания в педагогической среде / Е.А. Чикарева. – Хабаровск, 2018. – С. 6.

42. Черкасова, М.А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России:

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

диссертация …канд. психол. наук: 19.00.06 / М.А. Черкасова. – Вологда, 2014. – 187с.

43. Чернисс, К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет / К. Чернисс // Журнал практического психолога. – 2003. – № 9. – С. 17–19.

44. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Издательство «Наука», 1982. – 185 с.

45. Шмелева, Н.Б. Ценностные ориентации, мотивации и психологические установки в профессиональной подготовке социального работника / Н.Б. Шмелева // Российский журнал социальной работы. – 1997. – №1. – С. 115-124.

46. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.

47. Ядгарова, Н. Психологические особенности личностной тревожности современного учителя / Н. Ядгарова, А. Турсынбаев, А. Мариева, А. Ануарова, Д. Куралбаева, Г. А. Момбиева / Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 11-2. – С. 30.

48. Cox, T. The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis / T. Cox, A. Griffits. – L., 1998. – P. 39.

49. Dion, G. Le burnout chez les educatrices et garderie: proposition d'un modele theorigue / G. Dion // Apprentissage et Socialisation. – 1989. – V. 12 (4). – P. 205-215.

50. Edelwich E., Brodsky A. Stages of Disillusionment in the Helping Professions / E. Edelwich, A. Brodsky. – N. Y., 1980. – 453 p.

51. Maslach, C. Bumout: A multidimensional perspective / C. Maslach // Professional bumout: Recent developments in the theory and research . – Washington D.C: Taylor & Trancis, 1993. – P. 19-32.

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

52. Maslach, C. Maslach Bumout Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter. – Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996. – 685 p.

53. Maslach, C.The truth about bumout: How organization cause personal stress and what to do about in / C. Maslach, M. P. Letter. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. – 437 p.

54. Perlman, B. Burnout Summary and Future and Research / B. Perlman, E. A. Hartman // Human relations. – 1982. – V. 35 (4). – P. 34-38.

55. Schaufeli, W.B. The Burnout companion for research and practice: A critical analysis of theory, assessment, research and interventions / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – Washington DC: Taylor and France, 1999. – 560 p.

56. Гроза, И.В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание // Современные наукоемкие технологии [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=25757 (дата обращения: 23.05.2021).

57. Концепция типов поведения Фридмана и Розенмана [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://psyisland.wordpress.com/2013/01/23/16-концепциятипов-поведения-фридмана-и/ (дата обращения: 16.03.2018).

58. Методика «Шкала организационного стресса» (Маклин) [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://sites.google.com/site/test300m/sos (дата обращения: 15.03.2020).

59. Подповетная, Ю.В. Основные составляющие технологии развития научно-методической культуры преподавателя вуза // Междисциплинарный диалог: современные тенденции в общественных, гуманитарных, естественных и технических наука [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-sostavlyayuschie-tehnologii-razvitiya-nauchno-metodicheskoy-kultury-prepodavatelya-vuza (дата обращения: 10.03.2021).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

60. Управление персоналом Словарь-справочник [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://psyfactor.org/personal/personal14-06.htm (дата обращения 01.05.2021).

61. Усманова, М.Н. Симптомы эмоционального выгорания современного педагога: сайт / М.Н. Усманова, М.М. Бафаев, Ш.Ш. Остонов. //Наука. Мысль. Электронный периодический журнал [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://wwenews.esrae.ru/pdf/2014/6/51.pdf (дата обращения 12.03.2021).

62. Шкала самооценки уровня тревожности Спилбергера-Ханиан [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://painmed.ru/wp-content/uploads/2020/03/SHkala-samootsenki-urovnya-trevozhnosti-Spilberga-Hanina.pdf (дата обращения 29.04.2021).

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика Спилбергера-Ханина

	Утверждения	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
15	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Утверждения		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
2	Я очень легко устаю	1	2	3	4
3	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие люди	1	2	3	4
5	Нередко я проигрываю из-за того что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
6	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Ожидаемые трудности обычно очень беспокоят меня	1	2	3	4
9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10	Я вполне счастлив	1	2	3	4
11	Я принимаю все близко к сердцу	1	2	3	4
12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу забыть о них	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Таблица 1 – Итоговые баллы по шкалам методики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

	Стаж	Возраст	Фаза 1	Фаза 2	Фаза 3	Индекс
1	до 5 лет	24	19	8	39	0.31
2	более 10	39	43	24	36	0.67
3	более 10	58	19	14	38	0.36
4	более 10	52	32	13	30	0.48
5	более 10	58	18	10	40	0.29
6	более 10	60	22	10	30	0.37
7	более 10	57	10	14	29	0.37
8	5-10 лет	30	32	16	33	0.49
9	более 10	65	0	7	41	0.19
10	более 10	40	25	12	36	0.38
11	более 10	47	35	17	33	0.53
12	до 5 лет	24	27	4	24	0.42
13	более 10	46	16	11	31	0.34
14	более 10	60	7	4	31	0.23
15	более 10	35	20	9	43	0.28
16	5-10 лет	26	48	18	29	0.66
17	5-10 лет	34	32	12	26	0.49
18	более 10	55	24	9	34	0.35
19	более 10	61	8	6	41	0.17
20	более 10	55	25	15	31	0.44
21	более 10	35	8	7	33	0.24
22	более 10	43	17	12	32	0.35
23	более 10	42	20	10	47	0.29
24	5-10 лет	32	18	8	36	0.29
25	до 5 лет	26	29	2	28	0.39
26	более 10	55	20	8	33	0.32
27	более 10	47	48	25	25	0.76
28	более 10	40	48	21	28	0.68
29	более 10	45	20	21	29	0.51
30	более 10	41	19	12	30	0.38
31	5-10 лет	28	21	12	34	0.36
32	до 5 лет	26	10	9	30	0.30
33	более 10	47	7	4	27	0.27
34	5-10 лет	30	25	13	37	0.39

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Продолжение таблицы 1

35	более 10	43	20	13	33	0.38
36	более 10	33	12	19	32	0.43
37	более 10	49	27	15	26	0.49
38	более 10	64	7	7	38	0.38
39	более 10	37	29	20	36	0.51
40	более 10	67	13	12	36	0.31
41	более 10	36	42	26	34	0.69
42	более 10	54	18	15	33	0.39
43	более 10	36	11	7	19	0.39
44	до 5 лет	27	27	18	32	0.49
45	более 10	40	15	11	41	0.28
46	более 10	55	17	4	48	0.20
47	более 10	43	26	10	35	0.37
48	более 10	42	31	9	35	0.41
49	более 10	49	17	12	32	0.35
50	более 10	51	30	17	37	0.48
51	до 5 лет	32	8	6	35	0.27
52	более 10	32	18	13	46	0.32
53	более 10	75	6	3	39	0.14
54	5-10 лет	55	13	6	38	0.22
55	5-10 лет	29	7	7	30	0.27
56	более 10	47	27	16	32	0.46
57	более 10	40	12	12	32	0.33
58	более 10	59	15	12	40	0.30
59	до 5 лет	58	6	5	44	0.13
60	более 10	46	8	11	45	0.23
61	до 5 лет	25	30	17	25	0.54
62	более 10	55	7	6	40	0.17
63	более 10	49	17	3	30	0.29
64	более 10	59	24	8	28	0.38
65	более 10	44	30	14	24	0.51
66	более 10	65	23	11	32	0.38
67	более 10	39	6	5	41	0.13
68	5-10 лет	48	9	2	35	0.19
69	более 10	38	50	16	34	0.54
70	более 10	40	15	12	36	0.32
71	более 10	60	23	15	30	0.44
72	более 10	35	7	5	45	0.13
73	более 10	48	15	11	39	0.29
74	до 5 лет	37	34	16	23	0.56
75	более 10	49	22	12	33	0.38
76	более 10	71	26	10	29	0.41

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml

Узнайте стоимость написания на заказ студенческих и аспирантских работ
http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml

Окончание таблицы 1

77	более 10	52	9	3	42	0.13
78	более 10	46	10	9	34	0.26
79	более 10	58	18	10	40	0.29
80	более 10	47	48	25	25	0.76

Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций
http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml