Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №104

г. Минеральные Воды, Ставропольский край

Индивидуальный проект

«Профессиональное выгорание и его профилактика»

Работу выполнила

ученица 10 «А» класса

МБОУ лицея № 104

Грибова Алиса Сергеевна

Руководитель: учитель русского языка и литературы-

Ломова Нина Александровна

г. Минеральные Воды, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc117425333)

[Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА 5](#_Toc117425334)

[1.1 Понятие профессионального выгорания 5](#_Toc117425335)

[1.2 Причины, факторы, симптомы профессионального выгорания 6](#_Toc117425336)

[Глава 2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЯВЛЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ 11](#_Toc117425337)

[2.1 Изучение проявлений профессионального стресса и выгорания 11](#_Toc117425338)

[у сотрудников организации 11](#_Toc117425339)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 31](#_Toc117425340)

[ПРИЛОЖЕНИЯ 36](#_Toc117425341)

# ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день "профессиональное выгорание" в наиболее общем виде понимается как долговременная стрессовая ситуация, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности и рассматривается в аспекте личной деформации профессионала под влиянием длительного профессионального стажа. Профессиональный стресс - многообразный феномен, выражающийся в психических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека. Ведущую роль в синдроме выгорания играют эмоционально затруднённые или напряженные отношения в системе "человек - человек", к которым относятся отношения между педагогом и учащимся. Наиболее ярко синдром выгорания проявляется в тех случаях, когда коммуникации отягощены эмоциональной насыщенностью или внутренней сложностью.

Труд педагогов ответственен, требует выносливости, предполагает высокую и постоянную психоэмоциональную нагрузку. Именно поэтому учителя находятся в группе риска, как специалисты, наиболее подверженные потенциально данному синдрому. Педагогу приходится противостоять влиянию эмоциональных факторов современной профессиональной среды. То есть ему необходимо выполнить все требования, предъявляемые профессией, при этом оптимально реализовать себя в ней и получить удовлетворение от своего труда.

Деятельность педагога непрерывно связана с общением, подвержена симптомам постепенного эмоционального утомления и опустошения, что отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности, ухудшении психического и физического самочувствия.

Синдром выгорания представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Он рассматривается как результат неудачно разрешенного стресса на рабочем месте.

Можно предположить, что синдром эмоционального выгорания, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения учителя. Данная профессиональная деформация мешает полноценному управлению учебным процессом, оказанию необходимой психологической помощи, становлению профессионального коллектива. Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня довольно четко прослеживается факт потери интереса к ученику как к личности, неприятие его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость).

Изучение данной проблемы показывает достаточное количество научной, теоретической и методической литературы

Но недостаточно разработанным остается поиск способов снижения признаков эмоционального выгорания у педагогов, направлений, форм профилактической работы с педагогами, поэтому необходимы

дополнительные исследования по диагностике и профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Вышесказанное подтверждает актуальность данной темы.

Все это обусловило выбор темы индивидуального проекта «Профессиональное выгорание и его профилактика».

**Тема**: Профессиональное выгорание, его профилактика

**Цель:** Изучение профессионального выгорания в теоретическом и практическом аспектах и его профилактика

**Объект исследования** – эмоциональное выгорание у педагогов.

**Предмет исследования** – профилактика эмоционального выгорания у педагогов.

**Практический выход** **-** методические рекомендации по выявлению и профилактике эмоционального выгорания у педагогов

В соответствии с темой, целью, объектом и предметом исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. Проанализировать теоретические аспекты по проблеме

эмоционального выгорании у педагогов.

2. Выявить особенности развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов разных возрастных групп.

 3. Разработать программу профилактики эмоционального

выгорания педагогов.

# Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА

# 1.1 Понятие профессионального выгорания

Профессиональное выгорание – одна из самых актуальных проблем современного мира с его ритмом жизни и зачастую повышенным ожиданием работодателей от персонала. Между тем человек – не робот, он не может трудиться как заведенный, это непременно скажется на его физическом и психологическом самочувствии.

К счастью, методы борьбы с профессиональным выгоранием сотрудников существуют и их не так уж и мало. Только, прежде чем применять конкретные способы лечения или профилактики, нужно понять, когда человек реально «на грани» и в любой момент может «сорваться», а когда просто решил немного полениться на работе.

Первым о синдроме профессионального выгорания заговорил в 1974 году американский специалист по психиатрии Г. Фреденберг в ходе своих исследований сотрудников крупной компании. Они жаловались, что потеряли интерес к работе, что им трудно выполнять ее в том же объеме, что и раньше, что их рвение к труду угасло. Фреденберг обнаружил, что эти люди истощены в психологическом плане, и дело не в обычной усталости от труда, хотя истощение и было связано с ним. Но оно не проходило даже после того, как человек отдыхал.

Тогда психиатр и ввел термин «профессиональное выгорание». Так он охарактеризовал негативное состояние, которое появляется у человека, испытывающего хронический стресс на работе. Его результатом становится истощение психических и эмоциональных ресурсов личности.

Разумеется, жизнь людей в современном мире не обходится без эмоциональных, психологических или физических перегрузок в процессе работы. Если эти перегрузки несущественны, организм справляется со стрессом, предотвращая его негативное влияние на состояние человека. Однако если работник в ходе профессиональной деятельности часто подвергается серьезным нагрузкам, то напряжение копится, стресс нарастает, негативные переживания собираются в «снежный ком». Организм человека истощается, и итогом становится профессиональное и эмоциональное выгорание.

Таким образом, выгорание грозит тому, у кого на работе царит атмосфера стресса и напряжения. У человека, вынужденного в ней находиться, копится внутренний негатив.

# 1.2 Причины, факторы, симптомы профессионального выгорания

В литературе, посвященной синдрому выгорания, указывается на значительное расширение сфер деятельности, подверженных такой опасности. К ним относятся: учителя, психологи, педагоги, воспитатели, врачи, социальные работники, сотрудники правоохранительных органов и представители других профессий. Все это работники "коммуникативных" профессий, специфика которых заключается в большом количестве эмоционально насыщенных и когнитивно сложных межличностных контактов, что требует от специалиста значительного личного вклада в ежедневные профессиональные дела. Как пишет К. Маслач: "Деятельность этих профессионалов весьма различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто трудно поддерживать продолжительное время".

Кроме того, в профессиях, ориентированных на работу с людьми, большое значение имеет получение от них обратной связи (например, благодарность, признание, проявление уважения, информация об изменениях самочувствия или о новых планах, касающихся дальнейшего делового взаимодействия и др.), присутствует также высокая ответственность за результат общения; определенная зависимость от партнеров общения; необходимость понимания их индивидуальных особенностей, притязаний и экспектаций, частные притязания на неформальные отношения при решении их проблем; конфликтные или напряженные ситуации общения, обусловленные недоверием, несогласием и проявляющиеся в различных формах отказа от дальнейшего взаимодействия (общения).

Т.И. Ронгинская справедливо отмечает, что в основу исследований психологического феномена - синдрома профессионального выгорания - может быть положена метафора: "Ничто не является для человека такой сильной нагрузкой и таким сильным испытанием, как другой человек".

Таким образом, к профессиональным факторам риска выгорания относятся:

* необходимость быстрой адаптации к новым людям и быстро меняющимся профессиональным ситуациям;
* высокая ответственность за дело и за других людей;
* эмоционально-насыщенное деловое общение;
* высокие требования к постоянному саморазвитию и повышению профессиональной компетентности.

Наряду с этими потенциальными факторами риска выгорания могут быть экзистенциальные факторы:

* нереализованные жизненные и профессиональные ожидания;
* неудовлетворенность достигнутыми результатами;
* разочарование в других людях или в избранном деле;
* обесценивание или потеря смысла своих усилий.

Среди факторов синдрома выгорания выделяются: статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные), индивидуальные, организационные, личностные.

Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают в себя: ролевой конфликт, ролевую неопределенность, неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом, низкий социальный статус, ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность; отверженность в значимой группе; негативные гендерные установки, ущемляющие права и свободу личности.

К корпоративным (профессионально-организационным) факторам риска выгорания относят те переменные, которые ведут к высокому уровню организационного стресса. Величина организационного стресса связана с организационной культурой и ее привлекательностью для работников, с трудностью и ответственностью выполнения профессиональных обязанностей в конкретной организационной структуре. В качестве основной причины выгорания исследователи называют продолжительность и интенсивность рабочей нагрузки в ситуациях напряженного делового общения.

Характеризуя индивидуальные факторы, вызывающие выгорание, В.Е. Орел в отдельную группу выделяет социально-демографические. Так, в частности, он указывает на то, что из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет возраст. В работах К. Маслач показано, например, что средний медицинский персонал психиатрических клиник "выгорает" через 1,5 года после начала работы, а социальные работники начинают испытывать данный симптом через 2 - 4 года.

Склонность более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто несоответствующей ожиданиям.

Что касается взаимоотношений между полом и выгоранием, то здесь существуют противоположные точки зрения на то, кто более подвержен процессу выгорания - мужчины или женщины. Установлено, что у мужчин более высокие баллы по деперсонализации, а женщины в большей степени подвержены эмоциональному истощению, что связано с тем, что у мужчин преобладают инструментальные ценности, женщины же более эмоционально отзывчивы и у них меньше чувство отчуждения от своих клиентов.

К личностным факторам риска выгорания относятся: склонность к интроверсии (низкая социальная активность и адаптированность, социальная несмелость, направленность интересов на внутренний мир и др.); реактивность (динамическая характеристика темперамента, проявляющаяся в силе и скорости эмоционального реагирования); низкая или чрезмерно высокая эмпатия (способность постигать эмоциональное состояние других людей, понимать мир их душевных переживаний, сочувствовать и т.п.); жесткость и авторитарность по отношению к другим; низкий уровень самоуважения и самооценки.

Личностным факторам профессионального выгорания в психологии уделяется значительное внимание, т.к. ряд ученых считает, что личностные особенности намного больше влияют на развитие выгорания не только по сравнению с социальными характеристиками, но и с факторами рабочей среды. Так, в частности, выделяются такие личностные показатели предрасположенности к стресс-реакциям, как соотношение экстернальности и интернальности, подразумевающие степень ответственности человека за свою жизнь, предпочитаемые человеком стратегии преодоления кризисных ситуаций, поведение типа А, для которого характерно внешнее проявление внутреннего смятения и неудовлетворенных стремлений, в отличие от людей типа "Б", которые спокойны, уравновешены, терпеливы, не склонны к непродуманным решениям и опрометчивым суждениям, прекрасно ладят с окружающими.

Среди факторов профессионального выгорания важное место отводится и эмпатии. Эмпатия как способность индивида проникать в состоянии другого человека с помощью воображения и интуиции способствует сбалансированности межличностных отношений, выступает в качестве некоторого буфера, препятствующего выгоранию. В частности, Н. Водопьянова приводит данные исследования врачей-хирургов и медицинских сестер хирургического отделения, показавших отрицательные корреляции между уровнем эмпатийных способностей и показателями выгорания. Наиболее сильная связь была обнаружена между эмпатией и редукцией персональных достижений: чем выше первый показатель, тем меньше склонность занижать значимость результатов своей деятельности, больше уверенность в самоэффективности. Факт меньшей предрасположенности к выгоранию лиц с высокой эмпатичностью объясняется, очевидно, тем, что тонкое понимание переживаний других людей противоречит дегуманизации межличностных отношений, а эмоциональное сопереживание - это определенная эмоциональная "подпитка" или некоторой дополнительный ресурс для "горения без затухания".

Имеющиеся эмпирические данные также свидетельствуют о связи выгорания с акцентуациями характера. Более предрасположены к редуцированию личных достижений личности педантичного и застревающего типов. Деперсонализация и эмоциональное истощение чаще наблюдаются у лиц возбудимого типа. Гипертимный тип в меньшей степени склонен к выгоранию, чем другие. Возможно, это связано с тем, что его представители отличаются веселым, жизнерадостным настроением, высоким уровнем побуждений. Такие люди характеризуются ярко выраженной потребностью в разнообразии впечатлений и активности, склонны к различным изменениям. Характерный способ реагирования гипертимных людей на стресс - вытеснение источников тревоги, игнорирование препятствий. У подобного человека, как правило, большое количество планов, широкий круг интересов, он легко и быстро приспосабливается к новым условиям, легко вступает в контакты, способен не замечать затруднений и "опускать руки" при неудачах.

Немаловажное внимание уделяется взаимосвязи выгорания и мотивации. Так, исследователями отмечается свойственное "выгоревшим" снижение трудовой мотивации, которое проявляется в стремлении свести работу к минимуму, проявления апатии и хронического негативизма по отношению к функциональным обязанностям, хотя при этом подчеркивается отличие выгорания от неудовлетворительности профессией.

С синдромом профессионального выгорания тесно связана личностная выносливость - качество, которое может влиять на предрасположенность человека к стрессам. Зарубежными психологами она определяется как способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале профессиональных достижений.

Другим популярным направлением исследований является выявление связи между выгоранием и индивидуальными стратегиями сопротивления выгоранию. Исследования показывают, что высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления стрессу; и наоборот, люди, активно противодействующие стрессу, имеют низкий уровень выгорания.

Среди личностных качеств внимание уделяется также самоэффективности, которой обозначается уверенность человека в том, что он решает стоящую перед ним задачу, т.е. то, насколько адекватным, эффективным и компетентным человек ощущает себя перед лицом тех требований, которые предъявляет ему жизнь. Людей, уверенных в своей эффективности, стрессы волнуют меньше, чем тех, кто не уверен в себе.

Отмечается взаимосвязь между выгоранием и такими особенностями личности, как тревожность, эмоциональная чувствительность и некоторые другие особенности личности. В частности, показано наличие положительной связи между выгоранием и агрессивностью, тревожностью и отрицательной - с чувством групповой сплоченности.

Педагогическая профессия – одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию профессионального выгорания. Это связано c тем, что труд педагога отличается высокой эмоциональной загруженностью: необходимостью общаться в течение дня со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, педагоги, родители, администрация), большая ответственность за жизнь, здоровье детей, a также за качество усвоенных ими знаний, умений и навыков, необходимость быть всегда «на высоте» (использовать новые приёмы, технологии в работе, быть выдержанным и корректным, приятным во внешности и общении).

# Глава 2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЯВЛЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

# 2.1 Изучение проявлений профессионального стресса и выгорания

# у сотрудников организации

Изучение проявлений профессионального стресса и выгорания у сотрудников организации проводилось на базе минераловодского Лицея № 104.

Испытуемыми стали 25 педагогов данной общеобразовательной организации с различным педагогическим стажем и половозрастными характеристиками.

В исследовании были использованы следующие методики:

- методика В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой);

- опросник «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова);

- методика «Оценка профессионального стресса» (опросник С.Е. Вайсмана);

- методика определения уровня стрессоустойчивости;

- опросник «Уровень профессионального стресса» Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышникова.

Тексты методик представлены в Приложении.

Проанализируем результаты диагностики по методике В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) (см. Приложение 1).

По шкале «Неудовлетворённость собой» с нулевым уровнем выраженности качества было выявлено 8 педагогов (32,0%). Начальный уровень эмоционального выгорания по данной шкале продемонстрировали 11 учителей (44,0%). С показателями, релевантными выраженному уровню эмоционального выгорания, оказалось 6 человек, что составило 24,0%.

Распределение результатов диагностики по шкале «Неудовлетворённость собой» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 1):

Рис.1 Распределение результатов диагностики по шкале «Неудовлетворённость собой» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

(адаптация Е.Е. Алексеевой)

По шкале ««Загнанность в клетку»» с нулевым уровнем выраженности качества было выявлено 9 педагогов (36,0%). Начальный уровень эмоционального выгорания по данной шкале продемонстрировали 12 учителей (48,0%). С показателями, релевантными выраженному уровню эмоционального выгорания, оказалось 4 человека, что составило 16,0%.

Распределение результатов диагностики по шкале ««Загнанность в клетку»» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 2):

Рис.2 Распределение результатов диагностики по шкале ««Загнанность в клетку»» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

(адаптация Е.Е. Алексеевой)

По шкале «Редукция профессиональных обязанностей» с нулевым уровнем выраженности качества было выявлено 9 педагогов (36,0%). Начальный уровень эмоционального выгорания по данной шкале продемонстрировали 13 учителей (52,0%). С показателями, релевантными выраженному уровню эмоционального выгорания, оказалось три человека, что составило 12,0%.

Распределение результатов диагностики по шкале «Редукция профессиональных обязанностей» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 3).

По шкале «Редукция личных достижений» с нулевым уровнем выраженности качества было выявлено 7 педагогов (28,0%). Начальный уровень эмоционального выгорания по данной шкале продемонстрировали 15 учителей (60,0%). С показателями, релевантными выраженному уровню эмоционального выгорания, оказалось три человека, что составило 24,0%.

Рис.3 Распределение результатов диагностики по шкале «Редукция профессиональных обязанностей» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

(адаптация Е.Е. Алексеевой)

Распределение результатов диагностики по шкале «Редукция личных достижений» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 4):

Рис.4 Распределение результатов диагностики по шкале «Редукция личных достижений» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

(адаптация Е.Е. Алексеевой)

По шкале «Отсутствие социальной поддержки» с нулевым уровнем выраженности качества было выявлено 8 педагогов (32,0%). Начальный уровень эмоционального выгорания по данной шкале продемонстрировали 10 учителей (40,0%). С показателями, релевантными выраженному уровню эмоционального выгорания, оказалось 7 человек, что составило 28,0%.

Распределение результатов диагностики по шкале «Отсутствие социальной поддержки» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 5):

Рис.5 Распределение результатов диагностики по шкале «Отсутствие социальной поддержки» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

(адаптация Е.Е. Алексеевой)

По шкале «Эмоциональная опустошённость» с нулевым уровнем выраженности качества было выявлено 9 педагогов (36,0%). Начальный уровень эмоционального выгорания по данной шкале продемонстрировали 11 учителей (44,0%). С показателями, релевантными выраженному уровню эмоционального выгорания, оказалось 5 человек, что составило 20,0%.

Распределение результатов диагностики по шкале «Эмоциональная опустошённость» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 6):

Рис.6 Распределение результатов диагностики по шкале «Эмоциональная опустошённость» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

(адаптация Е.Е. Алексеевой)

По шкале «Личностная отстранённость (деперсонализация)» с нулевым уровнем выраженности качества было выявлено 9 педагогов (36,0%). Начальный уровень эмоционального выгорания по данной шкале продемонстрировали 12 учителей (48,0%). С показателями, релевантными выраженному уровню эмоционального выгорания, оказалось 4 человека, что составило 16,0%.

Распределение результатов диагностики по шкале «Личностная отстранённость (деперсонализация)» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 7).

Рассмотрим распределение испытуемых с нулевым уровнем по показателям разных шкал.

Рис.7 Распределение результатов диагностики по шкале «Личностная отстранённость (деперсонализация)» методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

(адаптация Е.Е. Алексеевой)

Наименьшая доля испытуемых с нулевым уровнем эмоционального выгорания выделяется по шкале «Редукция личных достижений» (7 педагогов, или 28,0%, то есть каждый четвёртый учитель).

Наибольшая доля испытуемых с нулевым уровнем эмоционального выгорания выделяется по шкалам «Загнанность в клетку», «Редукция профессиональных обязанностей», «Эмоциональная опустошённость», «Личностная отстранённость (деперсонализация)» - по 9 человек, или 36,0%. Это означает, что только каждый третий педагог демонстрирует по перечисленным шкалам нулевой уровень эмоционального выгорания.

Следовательно, не более трети учителей имеют в целом нулевой уровень эмоционального выгорания.

Распределение испытуемых, продемонстрировавших нулевой уровень эмоционального выгорания, по шкалам методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 8):

Рис. 8. Распределение испытуемых, продемонстрировавших нулевой уровень эмоционального выгорания, по шкалам методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой)

Рассмотрим распределение испытуемых с начальным уровнем по показателям разных шкал.

Наименьшая доля испытуемых с начальным уровнем эмоционального выгорания выделяется по шкале «Отсутствие социальной поддержки» (10 педагогов, или 40,0%).

Наибольшая доля испытуемых с начальным уровнем эмоционального выгорания выделяется по шкале «Редукция личных достижений» - 15 человек, или 60,0%. Это означает, что больше половины педагогов демонстрируют по указанной шкале начальный уровень эмоционального выгорания.

Следовательно, от 40 до 60% учителей имеют в целом начальный уровень эмоционального выгорания.

Распределение испытуемых, продемонстрировавших начальный уровень эмоционального выгорания, по шкалам методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 9):

Рис. 9. Распределение испытуемых, продемонстрировавших начальный уровень эмоционального выгорания, по шкалам методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой)

Рассмотрим распределение испытуемых с выраженным уровнем по показателям разных шкал.

Наименьшая доля испытуемых с выраженным уровнем эмоционального выгорания выделяется по шкалам «Редукция профессиональных обязанностей» и «Редукция личных достижений» (по три педагога, или 12,0%, то есть каждый девятый учитель).

Наибольшая доля испытуемых с выраженным уровнем эмоционального выгорания выделяется по шкале «Отсутствие социальной поддержки» - 7 человек, или 28,0%. Это означает, что каждый четвёртый педагог демонстрирует по указанной шкале выраженный уровень эмоционального выгорания.

Следовательно, от 12 до 28% учителей имеют в целом выраженный уровень эмоционального выгорания. При подобном уровне выгорания педагог имеет все признаки стрессового состояния, которое отражается негативным образом на работоспособности, самочувствии и способно вызвать психосоматические нарушения. Учитель с подобным уровнем эмоционального выгорания нуждается в оказании психологической помощи и поддержки в незамедлительном режиме.

Распределение испытуемых, продемонстрировавших выраженный уровень эмоционального выгорания, по шкалам методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой) представлено графически (см. рис. 10).

Проанализируем результаты диагностики по опроснику «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) (см. Приложение 2).

По шкале «Эмоциональное истощение» с нулевым уровнем эмоционального выгорания оказалось 11 испытуемых (44,0%). Средний уровень продемонстрировали 8 педагогов (32,0%), а высокий - 6 человек (24,0%).

Распределение результатов диагностики уровня эмоционального выгорания по шкале «Эмоциональное истощение» опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) представлено графически (см. рис. 11).

Рис. 10. Распределение испытуемых, продемонстрировавших выраженный уровень эмоционального выгорания, по шкалам методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой)

По шкале «Деперсонализация» с нулевым уровнем эмоционального выгорания оказалось 15 испытуемых (60,0%). Средний уровень продемонстрировали 6 педагогов (24,0%), а высокий - 4 человека (16,0%).

Распределение результатов диагностики уровня эмоционального выгорания по шкале «Деперсонализация» опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) представлено графически (см. рис. 12).

Рис.11 Распределение результатов диагностики уровня эмоционального выгорания по шкале «Эмоциональное истощение» опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

Рис.12 Распределение результатов диагностики уровня эмоционального выгорания по шкале «Деперсонализация» опросника «Профессиональное выгорание»

(Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

По шкале «Редукция личных достижений» с нулевым уровнем эмоционального выгорания оказалось 15 испытуемых (60,0%). Средний уровень продемонстрировали 5 педагогов (20,0%), а высокий - 5 человек (20,0%).

Распределение результатов диагностики уровня эмоционального выгорания по шкале «Редукция личных достижений» опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) представлено графически (см. рис. 13):

Рис.13 Распределение результатов диагностики уровня эмоционального выгорания по шкале «Редукция личных достижений» опросника «Профессиональное выгорание»

(Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

Рассмотрим распределение испытуемых с нулевым уровнем эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова).

Меньше всего педагогов оказалось по шкале «Эмоциональное истощение» (11 человек, или 44,0%). Больше всего испытуемых с нулевым уровнем оказалось по шкалам «Деперсонализация» и «Редукция личных достижений» (по 15 человек, или по 60,0%).

Распределение испытуемых по степени выраженности нулевого уровня эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) представлено графически (см. рис. 14):

Рис. 14 Распределение испытуемых по степени выраженности нулевого уровня эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

Рассмотрим распределение испытуемых с начальным уровнем эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова).

Меньше всего педагогов оказалось по шкале «Редукция личных достижений» (5 человек, или 20,0%). Больше всего испытуемых с начальным уровнем оказалось по шкале «Эмоциональное истощение» (8 человек, или 32,0%).

Распределение испытуемых по степени выраженности начального уровня эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) представлено графически (см. рис. 15):

Рис. 15 Распределение испытуемых по степени выраженности начального уровня эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

Рассмотрим распределение испытуемых с выраженным уровнем эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова).

Меньше всего педагогов оказалось по шкале «Деперсонализация» (4 человека, или 16,0%). Больше всего испытуемых с выраженным уровнем оказалось по шкале «Эмоциональное истощение» (6 человек, или 24,0%).

Распределение испытуемых по степени выраженности выраженного уровня эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) представлено графически (см. рис. 16).

Проанализируем результаты диагностики по методике «Оценка профессионального стресса» (опросник С.Е. Вайсмана) (см. Приложение 3).

С низким уровнем профессионального стресса оказалось четыре человека (16,0%), со средним уровнем было выявлено 13 учителей (52,0%). Высокий уровень профессионального стресса продемонстрировали 8 педагогов (32,0%).

Рис. 16 Распределение испытуемых по степени выраженности выраженного уровня эмоционального выгорания по показателям разных шкал опросника «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

То есть каждый третий педагог находится в состоянии переживания высокого уровня профессионального стресса.

Распределение результатов диагностики уровня профессионального стресса по методике «Оценка профессионального стресса» (опросник С.Е. Вайсмана) представлено графически (см. рис. 17):

Рис.17 Распределение результатов диагностики уровня профессионального стресса

по методике «Оценка профессионального стресса» (опросник С.Е. Вайсмана)

(Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

Проанализируем результаты диагностики по методике определения уровня стрессоустойчивости (см. Приложение 4).

С низким уровнем стрессоустойчивости оказалось 8 человек (32,0%), со средним уровнем было выявлено 11 учителей (44,0%). Высокий уровень стрессоустойчивости продемонстрировали 6 педагогов (24,0%).

Распределение результатов диагностики уровня стрессоустойчивости по методике определения уровня стрессоустойчивости представлено графически (см. рис. 18):

Рис.18 Распределение результатов диагностики уровня стрессоустойчивости

по методике определения уровня стрессоустойчивости

Проанализируем результаты диагностики по опроснику «Уровень профессионального стресса» Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышникова (см. Приложение 5).

С низким уровнем профессионального стресса оказалось четыре человека (16,0%), со средним уровнем было выявлено 12 учителей (48,0%). Высокий уровень профессионального стресса продемонстрировали 9 педагогов (36,0%).

Распределение результатов диагностики уровня профессионального стресса по опроснику «Уровень профессионального стресса» Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышникова представлено графически (см. рис. 19):

Рис.19 Распределение результатов диагностики уровня профессионального стресса

по опроснику «Уровень профессионального стресса» Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышникова

Таким образом, из 25 испытуемых участвовать в программе психологического консультирования сотрудников организации по вопросам профессионального стресса и выгорания было предложено девяти педагогам, имевшим выраженные уровни эмоционального выгорания по различным шкалам релевантных опросников, высокий уровень профессионального стресса и низкий уровень стрессоустойчивости.

**2.2 Программа психологического консультирования сотрудников организации по вопросам профессионального стресса и выгорания**

Цель программы психологического консультирования сотрудников организации по вопросам профессионального стресса и выгорания: нейтрализовать негативные проявления эмоционального выгорания специалистов в сфере образования.

Задачи программы:

1. Снизить уровень эмоционального выгорания педагогов.

2. Способствовать формированию адекватной самооценки и позитивного принятия себя как человека и специалиста.

3. Активизировать способность к открытому и доброжелательному общению с коллегами, обучающимися и их родителями.

4. Помочь освоить основные способы эффективного снятия эмоционального напряжения.

5. Развивать гибкость поведения, способность адекватного реагирования на различные жизнен­ные ситуации.

6. Формировать навыки са­морегуляции эмоционального состояния.

Основными средствами предупреждения синдрома эмоционального выгорания являются психотехники, позволяющие клиентам переживать состояния единства с окружающим миром, становиться объектом самопознания, расширять диапазон чувствительности к своим состояниям, телесным ощущениям, понимать эмоциональный смысл происходящего вокруг, обретать навыки произвольной саморегуляции на телесном, эмоциональном, интеллектуальном уровне, а также на уровне отношения к себе, своему внутреннему миру и миру других людей.

Программа психологического консультирования сотрудников организации по вопросам профессионального стресса и выгорания предполагала следующие моменты профессиональной деятельности психолога-консультанта:

а) подготовку клиентов к работе по развитию навыков самопознания и саморегуляции с помощью упражнений на развитие внутреннего состояния покоя;

б) обучение клиентов навыкам самонаблюдения, распределения внимания и релаксации, развития психологической компетентности постоянного «осознавания себя». Подобный навык способствовал развитию произвольного наблюдения за собственным психоэмоциональным состоянием, что впоследствии позволило менять это состояние в зависимости от поставленной цели, устранять эмоциональный и соматический дискомфорт;

в) проведение клиентами самомониторинга причин психоэмоционального напряжения с использованием упражнений, направленных на осознание его признаков и развитие навыков устранения. Клиенты становились объектом самопознания, работая по схеме:

1) что есть?;

2) что должно быть?;

3) что надо делать, чтобы стало должное?;

4) как надо делать?;

5) почему надо делать именно так?

Полученная в результате самомониторинга психологическая информация отображала психологическую реальность, что является обязательным условием работы клиента над собой;

г) развитие эмоциональной сферы специалиста, направленное на осознание своих эмоциональных состояний, устранение причин дискомфорта, формирование умений адекватного эмоционального реагирования, снятия эмоционального напряжения, стимулирования и пробуждения желаемых чувств, освобождения от нежелательных.

Программа психологического консультирования учителей с высоким уровнем эмоционального выгорания и профессионального стресса позволила решить все поставленные задачи и добиться снижения негативных проявлений эмоционального выгорания специалистов в сфере образования, а также повысить их уровень стрессоустойчивости.

По итогам консультирования были сформулированы соответствующие методические рекомендации по организации психологического консультирования сотрудников организации по вопросам профессионального стресса и выгорания.

Подтвердилась гипотеза исследования о том, что организация эффективного психологического консультирования лиц с профессиональным стрессом и выгоранием способствует формированию у них конструктивных копинг-стратегий, психологической стабильности и стрессоустойчивости.

Цель исследования была достигнута, задачи решены.

Содержание и материалы настоящего исследования могут быть интересны педагогам-психологам и администрации общеобразовательных организаций, студентам направлений Психология и Психологическое консультирование, специалистам, изучающим проблему профессионального стресса.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. Официальный текст с изменениями. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 120 с.
2. Конвенция о правах ребёнка [заключена в г. Нью-Йорке 20.11.1989: вступила в силу для СССР 15.09.1990)]. - URL: http://www.consultant.ru/document (дата обращения: 27.11.2020).
3. Айсина, Р. М. Индивидуальное психологическое консультирование : основы теории и практики / Р. М. Айсина. – Москва : РИОР, 2018. - 148 с.
4. Кравченко, Ю. Е. Психология эмоций: классические и современные теории и исследования / Ю. Е. Кравченко. – Москва : Форум, 2017. - 544 с.
5. Москвина, Н. Б. Личностно-профессиональные деформации педагогов. Проблемы реабилитации / Н. Б. Москвина. – Москва : Юрайт, 2017. - 195 с.
6. Москвина, Н. Б. Профилактика профессиональных деформаций учителя / Н. Б. Москвина. – Москва : Юрайт, 2018. - 218 с.
7. Решетников, М. М. Психологическое консультирование. Случаи из практики / М. М. Решетников. – Москва : Юрайт, 2019. - 97 с.
8. Смолова, Л. В. Психологическое консультирование / Л. В. Смолова. – Москва : Юрайт, 2019. - 356 с.
9. Экман, П. Психология эмоций / П. Экман. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. - 448 с.
10. Албакова, З. А. М. Психологические причины возникновения профессионального стресса / З. А. М. Албакова // Гуманизация образования. - 2018. - № 5. - С. 119-123.
11. Афанасьева, Ю. А. Копинг-поведение педагога в контексте профессионального стресса / Ю. А. Афанасьева, С. Д. Гуриева // Мир педагогики и психологии. - 2019. - № 5 (34). - С. 162-167.
12. Багнетова, Е. А. Факторы качества жизни и профессионального стресса педагогов / Е. А. Багнетова // Актуальные научные исследования в современном мире. - 2019. - № 3-4 (47). - С. 34-39.
13. Баринова, Е. В. Специфика стресс-факторов в профессиональной деятельности педагога / Е. В. Баринова // Вестник магистратуры. - 2019. - № 1-2 (88). - С. 111-113.
14. Бархоянц, Г. В. Направления использования позитивной психотерапии в консультативном процессе / Г. В. Бархоянц // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. - 2020. - № 9. - С. 22-24.
15. Блинова, М. Л. Проблема стресса в профессиональной деятельности педагогических работников / М. Л. Блинова, И. А. Загайнов, А. В. Авдошина // Психология обучения. - 2017. - № 8. - С. 81-88.
16. Булыгина, В. Г. Современные тренды в изучении профессионального стресса и эмоционального выгорания у педагогов / В. Г. Булыгина, М. М. Проничева // Профилактика зависимостей. - 2018. - № 4 (16). - С. 119-122.
17. Варданян, С. А. Стресс, профессиональная деформация и эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога / С. А. Варданян // Научные вести. - 2020. - № 3 (20). - С. 17-24.
18. Васильченко, М. В. Феномен профессионального стресса в педагогической деятельности / М. В. Васильченко, Л. Д. Желдоченко // Мир науки. - 2017. - Т. 5. - № 6. - С. 74.
19. Горская, Н. П. Проблема преодоления стресса в профессиональной деятельности учителей / Н. П. Горская // Аллея науки. - 2017. - Т. 3. - № 15. - С. 606-609.
20. Гусова, А. Д. Анализ уровня профессионального стресса и удовлетворенности работой / А. Д. Гусова, М. Р. Кокоева // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т. 2. - № 3. - С. 15-17.
21. Еникеева, А. М. Стресс в профессиональной деятельности / А. М. Еникеева, Т. Р. Баймуратов, Л. М. Насретдинова, А. А. Хусаенова // Молодой учёный. - 2018. - № 27 (213). - С. 136-137.
22. Занковский, А. Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния / А. Н. Занковский // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. - 2019. - Т. 4. - № 1. - С. 222-243.
23. Зарецкий, Ю. В. Опыт психологического консультирования учителей, работающих в режимах онлайн и офлайн / Ю. В. Зарецкий // Консультативная психология и психотерапия. - 2020. - Т. 28. - № 2 (108). - С. 137-150.
24. Кашин, А. В. Профилактика профессионального стресса в организациях / А. В. Кашин, А. В. Кичигина, Е. В. Митрофанова // Аллея науки. - 2018. - Т. 6. - № 5 (21). - С. 528-530.
25. Ким, Б. Понятие стресса в профессиональной деятельности / Б. Ким // Наука без границ. - 2017. - № 6 (11). - С. 174-177.
26. Киселёва, А. А. Модель группового психологического консультирования педагогов / А. А. Киселёва // Методология современной психологии. - 2020. - № 12. - С. 78-82.
27. Киселёва, А. А. Терапевтические факторы, обеспечивающие эффективность группового психологического консультирования: литературный обзор / А. А. Киселёва, М. Ю. Кузьмин // Человеческий фактор: Социальный психолог. - 2020. - № 2 (40). - С. 40-49.
28. Киселёва, А. А. К проблеме психологического консультирования педагогов / А. А. Киселёва, Т. А. Малых // Человеческий фактор: Социальный психолог. - 2019. - № 2 (38). - С. 173-183.
29. Колобродова, Н. В. Понятие, виды и причины профессионального стресса / Н. В. Колобродова // Интернаука. - 2017. - № 11-1 (15). - С. 57-60.
30. Крылова, Д. А. Понятие профессионального стресса и профессионального выгорания / Д. А. Крылова // Студенческий вестник. - 2020. - № 2-1 (100). - С. 61-62.
31. Кузнецова, А. С. Психологические технологии профилактики профессионального стресса у педагогов / А. С. Кузнецова // Системы компьютерной математики и их приложения. - 2019. - № 20-2. - С. 203-209.
32. Кулжабаева, Л. С. Психологические средства профилактики стресса в профессиональной деятельности / Л. С. Кулжабаева, Р. О. Шаихов // Наука и образование сегодня. - 2018. - № 5 (28). - С. 107-108.
33. Курбонова, А. З. Понятие стресса в профессиональной деятельности / А. З. Курбонова, Ш. Н. Суярова, Р. Х. Маматкулов // Студенческий вестник. - 2020. - № 16-1 (114). - С. 84-86.
34. Медведева, Т. А. Негативные последствия высокой вовлечённости работников: профессиональный стресс и эмоциональное выгорание / Т. А. Медведева // Охрана и экономика труда. - 2017. - № 3 (28). - С. 4-11.
35. Нестерова, О. В. Когнитивная репрезентация понятия «стресс» и особенности поведения в ситуации профессионального стресса / О. В. Нестерова // Мир психологии. - 2017. - № 3 (91). - С. 217-227.
36. Ожогова, Е. Г. Профессиональные стрессы и синдром «психического выгорания» / Е. Г. Ожогова // Омский психиатрический журнал. - 2018. - № 1 (15). - С. 38-40.
37. Ожогова, Е. Г. Профессиональные стрессы и их роль в развитии синдрома психического выгорания / Е. Г. Ожогова, Т. В. Малютина, Л. В. Лонская, Ю. В. Лалов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. - 2018. - № 4 (34). - С. 143-148.
38. Осипов, Ф. М. Психологические рекомендации при профессиональном стрессе и синдроме эмоционального выгорания / Ф. П. Осипов // Труды международного симпозиума «Надёжность и качество». - 2019. - Т. 2. - С. 187-188.
39. Пономарёва, А. П. К проблеме стресса в профессиональной деятельности / А. П. Пономарёва // Аллея науки. - 2018. - Т. 1. - № 2 (18). - С. 256-259.
40. Скалацкая, Е. А. Синдром эмоционального выгорания учителя как результат длительного профессионального стресса / Е. А. Скалацкая // Вестник современных исследований. - 2018. - № 12.1 (27). - С. 214-215.
41. Скоблик, О. Н. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание: методологический анализ проблемы / О. Н. Скоблик // Вестник образовательного консорциума «Среднерусский университет». - 2017. - № 9. - С. 77-80.
42. Стецко, А. С. Психическое нездоровье как результат влияния профессионального стресса / А. С. Стецко // Научно-образовательный потенциал молодёжи в решении актуальных проблем XXI века. - 2017. - № 7. - С. 518-520.
43. Терещенко, Г. Ф. Устойчивость к стрессу как показатель профессионального здоровья педагога / Г. Ф. Терещенко // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. - 2018. - Т. 17. - № 2 (36). - С. 89-94.
44. Фрумкин, А. А. Открытый диалог на тему эмоционального выгорания (в жанре научной переписки) / А. А. Фрумкин, Т. Ю. Базаров // Организационная психология. - 2017. - Т.7. - № 2. - С.137-148.
45. Хажуев, И. С. Эмоциональное и профессиональное выгорание в контексте переживания стрессов высокой интенсивности / И. С. Хажуев // Известия Чеченского государственного педагогического института. - 2017. - Т. 15. - № 2 (18). - С. 197-204.
46. Чажаев, М. И. Проблема эмоционального выгорания как результат профессионального стресса / М. И. Чажаев, А. М. Чажаева // ФГУ Science. - 2020. - № 2 (18). - С. 148-152.
47. Ябанжи, К. Д. Причины и последствия профессионального стресса / К. Д. Ябанжи // Студенческий вестник. - 2020. - № 16-5 (114). - С. 11-13.
48. Ядрова, Н. В. Основные направления работы психолога по профилактике профессиональных стрессов у педагогов / Н. В. Ядрова // Молодой учёный. - 2017. - № 11 (145). - С. 517-520.
49. Юдина, Е. В. Дифференциация подходов к диагностике в психологическом консультировании / Е. В. Юдина// Вестник МГГУ им. М. А. Шолохова. – 2009. - № 4. – С.35-40. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-podhodov-k-diagnostike-v-psihologicheskom-konsultirovanii(дата обращения : 4.12.2020).
50. Kramer, Geoffrey P. Introduction to Clinical Psychology / Geoffrey P. Kramer, Douglas A. Bernstein, Vicky Phares. - Cambridge University Press, 2019. – 530 р.
51. Mielke, Chase. The Burnout Cure: Learning to Love Teaching Again / Chase Mielke. - ASCD, 2019. - 230 р.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Результаты диагностики по методике В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (адаптация Е.Е. Алексеевой)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Шкала | Уровни эмоционального выгорания |
| Нулевой | Начальный | Выраженный |
| Число | Процент | Число | Процент | Число | Процент |
| 1 | Неудовлетворён-ность собой | 8 | 32,0 | 11 | 44,0 | 6 | 24,0 |
| 2 | «Загнанность в клетку» | 9 | 36,0 | 12 | 48,0 | 4 | 16,0 |
| 3 | Редукция профессиональных обязанностей | 9 | 36,0 | 13 | 52,0 | 3 | 12,0 |
| 4 | Редукция личных достижений | 7 | 28,0 | 15 | 60,0 | 3 | 12,0 |
| 5 | Отсутствие социальной поддержки | 8 | 32,0 | 10 | 40,0 | 7 | 28,0 |
| 6 | Эмоциональная опустошённость | 9 | 36,0 | 11 | 44,0 | 5 | 20,0 |
| 7 | Личностная отстранённость (деперсонализация) | 9 | 36,0 | 12 | 48,0 | 4 | 16,0 |

Приложение 2

Результаты диагностики по опроснику «Профессиональное выгорание»

(Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Шкала | Уровни эмоционального выгорания |
| Нулевой | Начальный | Выраженный |
| Число | Процент | Число | Процент | Число | Процент |
| 1 | Эмоциональное истощение | 11 | 44,0 | 8 | 32,0 | 6 | 24,0 |
| 2 | Деперсонализация | 15 | 60,0 | 6 | 24,0 | 4 | 16,0 |
| 3 | Редукция личных достижений | 15 | 60,0 | 5 | 20,0 | 5 | 20,0 |

Приложение 3

Результаты диагностики по методике «Оценка профессионального стресса» (опросник

С.Е. Вайсмана)

|  |
| --- |
| Уровень профессионального стресса |
| Низкий | Средний | Высокий |
| Число | Процент | Число | Процент | Число | Процент |
| 4 | 16,0 | 13 | 52,0 | 8 | 32,0 |

Приложение 4

Результаты диагностики по методике определения уровня стрессоустойчивости

|  |
| --- |
| Уровень стрессоустойчивости |
| Низкий | Средний | Высокий |
| Число | Процент | Число | Процент | Число | Процент |
| 8 | 32,0 | 11 | 44,0 | 6 | 24,0 |

Приложение 5

Результаты диагностики по опроснику «Уровень профессионального стресса»

Т.Д. Азарных, И.М. Тыртышникова

|  |
| --- |
| Уровень профессионального стресса |
| Низкий | Средний | Высокий |
| Число | Процент | Число | Процент | Число | Процент |
| 4 | 16,0 | 12 | 48,0 | 9 | 36,0 |