Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ХОМА ДАРЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся _____ Д.В. Хома
(подпись)

Руководитель _____ Т.Г. Авдеева
доцент каф. психологии, канд. психол. наук (подпись)

Нормоконтролер _____ А.С. Самарина
(подпись)

Допускается к защите
Зав. кафедрой психологии
канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)
Е.В. Пономарева
(подпись)
«15» 02 2022 г.

Красноярск 2022

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студентке Хома Дарье Владимировне группы у 258-пу

1. Тема выпускной квалификационной работы Особенности психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.
утверждена приказом по институту от «22» 11 2021 г. № 149/1-уо
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «10» 11 2021 г., № 03
2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «15» 02 2022 г.
3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретические основы проблемы эмоционального выгорания инновационной деятельности педагога; II Эмпирическое исследование психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания; Заключение; Список использованной литературы; Приложение.
4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.
5. График выполнения выпускной квалификационной работы :
25.11.21-27.11.21 - теоретически обосновать проблему научного исследования (определить объект, предмет исследования); 28.11.21-29.11.21- изучить научную литературу, собрать данные об объекте и предмете исследования, сформировать понятийный аппарат; 30.11.21-01.12.21 - описать актуальность, практическую часть работы, подготовить теоретическую часть работы; 02.12.21-03.12.21 – подготовить библиографический список к работе. 07.12.21-09.12.21- спланировать этапы эмпирического исследования, сформулировать цель, задачи и гипотезу исследования;10.12.21-13.12.21 – описать диагностический комплекс, описать методики и этапы эмпирического исследования;14.12.21-16.12.21- провести эмпирическое исследование.17.12.21-23.12.21 – обработать эмпирические данные, оформить иллюстративный материал;24.12.21-29.12.21 – провести качественный и количественный анализ, описать результаты эмпирического исследования, сформулировать выводы

Дата выдачи задания «15» 11 2021 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ _____

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 57 с., таблиц 2, рисунков 5, источников 33, приложений 5.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ,

Цель исследования – изучить различия в психологической готовности к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

В ходе исследования, мы установили, что в группе педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания выражен низкий уровень готовности к инновационной деятельности; в группе педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания выражен высокий и низкий уровень готовности к инновационной деятельности; в группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания определены средний и высокий уровень готовности к инновационной деятельности.

Нами были даны рекомендации для профилактики эмоционального выгорания педагогов в процессе инновационной деятельности.

Достоверность полученных данных в исследовании оценена с помощью статистической обработки данных Манна-Уитни.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА 8
1.1 Общая характеристика синдрома эмоционального выгорания в психологической науке 8
1.2 Психологические основы инновационной деятельности педагога 12
1.3 Эмоциональное выгорание в инновационной деятельности педагога 24
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ 31
2.1 Организация и методы исследования 31
2.2 Анализ и интерпретация полученных результатов 34
2.3 Рекомендации для профилактики эмоционального выгорания в процессе инновационной деятельности 48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 54
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Современное состояние школьной практики в нашей стране характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Нововведения, проникающие во все слои образовательного процесса. В условиях происходящих изменений все более высокие требования предъявляются к педагогу, как главной фигуре инновационного процесса. Инновационная деятельность педагога рассматривается как важное условие развития его профессиональных качеств (А. К. Маркова, В. А. Сластенин и др.). В данном исследовании предпринята попытка определить психологическую готовность к инновационной деятельности педагогов с учетом такого вида профессиональной деформации личности, как синдром эмоционального выгорания.

Проявление высокой стрессогенности профессиональной деятельности педагога отмечают такие отечественные и зарубежные исследователи как Р. М. Грановская, Л. М. Митина, P. Bios, Shconfeld Irvin Sam и др.

Эмоциональное выгорание является динамическим процессом и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса. 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.

Педагоги являются той категорией, которая наиболее подвержена выгоранию. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость).

Для успешного выполнения любой профессиональной деятельности на наш взгляд необходимо сформировать готовность к постоянному

самосовершенствованию и внедрению инноваций, который является двигателем цивилизационных процессов. На наш взгляд большое внимание уделяется организационно-методическим нюансам внедрения инноваций, но, к сожалению, в недостаточном объеме рассматриваются индивидуально-личностные и эмоционально-психологические факторы, которые в конечном итоге будут ключевыми в эффективности реализации инновационных процессов. Именно в этом аспекте важной задачей становится исследование готовности педагогов к инновационной деятельности с учетом эмоционального выгорания в процессе реализации инновационной деятельности в образовательном учреждении.

Цель исследования: изучить различия в психологической готовности к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Объект исследования: психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности.

Предмет исследования: психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Гипотеза исследования: существуют различия в психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Для достижения поставленной цели нами необходимо было решить следующие задачи исследования:

1. Провести теоретическое изучение проблемы психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

2. Организовать и провести эмпирическое исследование психологической готовности к инновационной деятельности и эмоционального выгорания педагогов.

3. Выявить особенности психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

4. Разработать рекомендации для организационно-методического сопровождения педагогов в аспекте инновационной деятельности.

Методы и методики исследования: теоретические: анализ, сравнение и обобщение научной литературы по проблеме исследования. Эмпирические методы: экспресс-диагностика эмоционального выгорания педагогов для определения уровня эмоционального выгорания (О. Л. Гончарова); опросник профессионального (эмоционального) выгорания (MBI) (Н. Е. Водопьянова); методика К. Маслач и С. Джексон для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личностных достижений; анкета «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» для выявления уровней готовности педагогов к инновационной деятельности (В. А. Сластенин, Л. С. Подымова); методы математической статистики: U-критерий Манна-Уитни для оценки различий между двумя независимыми выборками.

Выборка и база исследования: 35 педагогов МБОУ Артемовская СОШ № 2. Из них 35 женщин в возрасте от 22 – 55 лет.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С УЧЕТОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

1.1 Проблема психологической готовности педагога к инновационной деятельности профессиональной деятельности

В последнее время проблема психологической готовности человека к включению в новую для него деятельность активно разрабатывается в психолого-педагогических исследованиях, рассматривается как важное условие эффективного выполнения человеком своих обязанностей, успешного применения имеющихся знаний, реализации личных качеств, сохранения самоконтроля и способности своевременно реагировать на требования времени [3].

При рассмотрении готовности как результата функциональной подготовки отдельной личности к труду большое внимание сегодня концентрируют на социально-психологических аспектах деятельности педагога. Социально-психологическая готовность рассматривается при этом как «определенный уровень развития личности, предполагающий сформированность целой системы коммуникативных качеств, включающих в себя ряд эмоциональных и поведенческих компонентов» [22, с. 24].

По мнению М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбовича, готовность к деятельности следует рассматривать как «целенаправленное выражение личности, включающее ее убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определенное поведение». Ю. М. Забродин выделял операциональную готовность, связанную с организацией направления профессиональной

деятельности «как систему профессиональных интересов и склонностей; функциональную как комплексное состояние человека».

По мнению В. Д. Дружинина готовность – это «психическое состояние, характеризующееся мобилизацией ресурсов субъекта труда на выполнение деятельности» [37, с. 25]. Исследуя вопрос о готовности к профессиональной деятельности, А. А. Деркач определяет ее «как целостное проявление свойств личности, включающее познавательный, эмоциональный и мотивационный компоненты» [30, с. 78]. Таким образом, исходя из разных подходов, можно рассматривать готовность к профессиональной деятельности и как состояние, и как профессиональный опыт, и как мотивационную направленность, и как совокупность психологических характеристик. При этом психологическая готовность является наиболее важной составляющей готовности к деятельности. Как мы видим, анализ состояния проблемы готовности личности к профессиональной деятельности показал, что это особое психическое состояние и относительно устойчивая характеристика личности. Несмотря на разнообразие подходов к изучению ее форм, ученые сходятся в том, что это предрасположенность субъекта ориентировать свою профессиональную деятельность определенным образом.

Под готовностью понимается «субъективное состояние личности, считающей себя способной и подготовленной к выполнению определенной профессиональной деятельности в условиях специфической профессиональной ситуации и стремящейся ее выполнять» [12, с. 99]. Современные исследователи большое внимание уделяют формированию психологической готовности к деятельности в процессе профессиональной подготовки. Они считают, что формирование психологической готовности к профессиональной деятельности предполагает образование отношений, установок, свойств личности, таких, которые обеспечивают возможность студенту осознанно включаться в трудовую деятельность и успешно ее выполнять. Большое внимание при этом необходимо

уделять соответствию результатов профессиональной подготовки требованиям и условиям будущей профессиональной деятельности выпускников.

Итак, готовность к тому или иному виду деятельности – это целенаправленное выражение личности, включающее ее убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определенное поведение. Такая готовность достигается в ходе психологической, профессиональной подготовки, является результатом всестороннего развития личности с учетом требований, предъявляемых особенностями деятельности, профессии.

Психологическая готовность, в свою очередь, – это существенная предпосылка целенаправленной деятельности, ее регуляции, устойчивости и эффективности. Она помогает человеку успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать знания, опыт, личные качества, сохранять самоконтроль и перестраивать свою деятельность при появлении непредвиденных препятствий.

В личностном подходе готовность к деятельности рассматривается как проявление индивидуально-личностных качеств, обусловленное характером предстоящей деятельности. Функциональный подход предполагает изучение готовности к деятельности как предстартовой активизации психических функций, умения мобилизовать необходимые физические и психические ресурсы для реализации действий. В нашем исследовании за основу был принят личностно-деятельностный подход, позволяющий представить готовность «как проявление индивидных, личностных и субъектных свойств и качеств в их целостности, способствующее эффективному выполнению человеком своих функций» [1, с. 21].

Сегодня сложность учебно-воспитательного процесса требует от педагога не только глубоких знаний, педагогических умений и навыков, общей культуры, но и творческого потенциала и эмоциональной устойчивости. Отметим противоречие между требованиями, которые предъявляются к творчеству

педагога, и способами разрешения этих требований в реальной практике обучения. Нередко среди педагогов наблюдается стремление к шаблону, боязнь самовыражения в педагогической деятельности, отторжение инновационных методов.

Проблема эмоциональной готовности к профессиональной деятельности рассмотрена и в работах Е. А. Василевской, которая видит это как характеристику потенциального состояния личности, позволяющую специалисту успешно войти в профессиональное сообщество и быстро развиваться в профессиональной среде. При этом профессиональная готовность определяется эмоциональной устойчивостью, которая обеспечивает самообладание и профессионально-педагогическое мышление, способствует прогнозированию результатов и анализу, способствует прогнозированию результатов и анализу [9].

Психологическая подготовка должна быть оценена как вид формирования личности, главная цель которого – это выявление индивидуальных психологических особенностей и развитие способностей к определенной деятельности, формирование их мотивации. Психологическое обеспечение учебной деятельности в рамках программ высшего и среднего профессионального образования должна включать формирование мотивационной, операционной и саморегуляционной готовности будущих педагогов к деятельности в общеобразовательных организациях [11].

Сластенин В. А. считает, что в структуре профессиональной готовности к педагогической деятельности функционально могут быть выделены такие компоненты:

1. Психологическая готовность, направленная на преподавательскую деятельность, установка на работу в школе, наличие интереса к предмету и потребность в самообразовании.

2. Научно-теоретическая готовность – наличие определенного объема общественно-политических, психолого-педагогических и специальных знаний;

3. Практическая готовность – наличие сформированных на требуемом уровне профессиональных умений и навыков.

4. Психофизиологическая готовность – наличие соответствующих предпосылок для овладения педагогической деятельностью, сформированности профессионально значимых личностных качеств.

5. Физическая готовность – соответствие состояния здоровья и физического развития требованиям педагогической профессии в целом и определенной специальности в частности.

Итак, психологическая готовность к профессиональной деятельности в контексте нашего исследования – это системное свойство субъекта учебно-воспитательной деятельности, включающее регулятивные, когнитивные и коммуникативные характеристики и способствующее успешному овладению деятельностью. В теоретической модели психологической готовности к профессиональной деятельности характеристики субъекта профессиональной деятельности в первую очередь оказываются значимыми следующие блоки: мотивационный (интерес к профессии и профессиональная направленность); саморегуляционный (умение эффективно использовать собственные ресурсы для решения профессиональных задач и выстраивания педагогической траектории роста); эмоциональный (существенные признаки эмоционального отношения к выбранной профессии, способность избежать эмоционального выгорания на разных стадиях профессиональной деятельности).

1.2 Общая характеристика синдрома профессионального выгорания в психологической науке

Синдром эмоционального выгорания широко исследуется за рубежом уже более 30 лет. В отечественной психологии интерес к феномену возник

относительно недавно, в связи с чем проблематика данного синдрома на сегодняшний день не получила должного рассмотрения.

В литературе зарубежных стран синдром известен под названием «burnout». Считается, что этот термин, ранее использовавшийся в разговорной речи как обозначение хронической наркотической зависимости, был предложен Г. Фрейденбергером, американским психиатром, в 1974 году с целью описания состояния крайнего утомления и сниженной мотивации, которые он наблюдал среди молодых волонтеров бесплатных клиник для наркозависимых. Специалист определял выгорание как изнеможение, опустошенность из-за чрезмерных требований к энергетическим ресурсам [16]. Однако первые упоминания термина встречаются еще в статье Г. Брэдли 1969 года, где используется как описание выявленного учёным состояния у тюремного персонала [14]. Также отмечается, что феномен выгорания был описан еще в зарубежной научной литературе 1950-х годов, но обозначался другими названиями. Но невзирая на это, Г. Фрейденбергер считается главным основоположником научной работы по изучению выгорания, поскольку именно он вдохновил на исследования других специалистов.

Поначалу исследование этого феномена было затруднено из-за его содержательной неоднозначности и бесполезности. С одной стороны, сам термин не был тщательно определен, поэтому измерение выгорания не могло быть достоверным, с другой стороны, из-за отсутствия соответствующего измерительного инструментария данный феномен нельзя было детально описать эмпирически.

Термин широко вошел в научную литературу и психотерапевтическую практику после публикаций К. Маслач. В 1982 году она описала симптомы эмоционального выгорания, а также разработала методику для оценки данного состояния в соавторстве с С. Джексоном, известную как «Maslach Burnout Inventory» (MBI). К. Маслач определяла выгорание как синдром физического и эмоционального истощения, сопровождающийся отрицательной самооценкой,

негативным отношением к работе, утратой понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам [28, с. 189].

Согласно К. Маслач и С. Джексон, синдром выгорания содержит три компонента:

1. Эмоциональное истощение – переживание опустошенности, бессилия, утрата интереса и позитивных чувств к окружающим, неудовлетворенность жизнью в целом.

2. Деперсонализация – эмоциональное отстранение и безразличие, в отдельных случаях – негативизм и циничное отношение; т.н. дегуманизация отношений с людьми.

3. Редукция профессиональных достижений – занижение личных достижений и негативная оценка своей компетенции, утрата желания достигать профессиональных целей [17].

После публикации работ вышеназванных ученых тема эмоционального выгорания вызвала высочайший интерес в обществе США и стала широко обсуждаемой. Множество периодических изданий и журналов публиковали материалы по данной проблеме, проводились тренинги для страдающих синдромом. В 80-е гг. внимание к концепции выгорания и термин «burnout» потеснили термин «stress» со страниц сотен англоязычных диссертаций и научных публикаций.

Позднее А. Пайнс и Э. Аронсон разработали модель, согласно которой выгорание – это явление эмоционального, физического и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях, в котором главный компонент – именно истощение. При этом, по мнению ученых, синдром может проявляться не только у представителей «помогающих» профессий, а распространяется также на другие профессии, и, более того, даже на семейные и политические отношения [13]. В 1988 году коллеги разработали опросник «Burnout Measure» (BM). А. Широм в 1989 году конкретизировал понятие «выгорание», добавив комбинацию

физических, эмоциональных и когнитивных аспектов утомления, при этом делая акцент на эмоциональное истощение как на главный фактор [19].

По мнению ученых, история изучения выгорания в американской науке прошла две фазы, и в последнее десятилетие исследования этого психического состояния выходят на качественно новый уровень научного познания.

Первый этап – это фаза «поисков». Основная цель, стоявшая перед учеными на тот момент, состояла в том, чтобы исследовать природу и конкретизировать понятие выгорания. Объектом исследования были представители так называемых «помогающих» профессий (врачи, психологи, психиатры). В этот период феномен выгорания изучали в двух направлениях – психиатрическом и социально-психологическом.

Приверженец психиатрического подхода Г. Фрейденбергер исследовал особенности психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном взаимодействии с клиентами, пациентами в эмоционально перегруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [15]. Следовательно, симптомы выгорания и сущность психического здоровья были предметами исследования психиатрического направления.

Социально-психологический подход был связан с понятием выгорания как трех-симптомного комплекса, которое сформулировали К. Маслач и ее коллеги. Первая статья по данной тематике появилась в 1978 году. К. Маслач как социальный психолог изучала взаимодействие людей в ситуационном контексте работы [18]. К ситуативным факторам были отнесены: большое количество клиентов; преобладание отрицательной обратной связи от клиентов; недостаток психических резервов для совладения со стрессом.

В 80-х годах начался методологический этап в исследовании синдрома выгорания. Главный акцент был сделан на оценке данного психического состояния. Составлялись опросники и разрабатывалась методология исследования в рамках индустриально-организационного направления. Выгорание стало пониматься как форма трудового стресса, связанная с

понятиями удовлетворенности трудом, организационной культуры и текучести кадров. Индустриально-организационный подход объединил клиническое и социально-психологическое направления исследования выгорания.

С середины 1990-х годов изучение синдрома выгорания в американской психологии вышло на принципиально новый уровень – помимо факторов предметом исследования стали другие стороны данного психологического явления.

Прежде всего, выгорание стало изучаться не только среди представителей широкого круга социальных профессий, но и у таких специалистов, как офисные работники, военнослужащие, руководители. Объектом исследования становятся представители профессий из «несоциальной» сферы (программисты, летчики и т.д.).

Во-вторых, исследования выгорания опираются на разработанную методологию. К. Маслач сформулировала выгорание не только как форму, но и как результат хронического стресса в труде. Данное психическое состояние развивается под воздействием шести групп организационных факторов:

1.«Рабочие нагрузки».

2. «Контроль и автономность сотрудника».

3. «Восприятие вознаграждения».

4. «Психологическая совместимость сотрудника с деятельностью и коллегами».

5. «Восприятие справедливости».

6. «Конгруэнтность ценностей работника с декларируемыми скрытыми ценностями организации» [30, с. 52].

В-третьих, предметом исследования американских психологов выступило противоположное выгоранию явление. В качестве такового К. Маслач было введено понятие «вовлеченность», которое определяется как направленность на трудовую деятельность. В-четвертых, наблюдается выход синдрома выгорания из узкого понимания его в рамках профессиональной деятельности и

приобретение им статуса экзистенциального феномена. «Выгорающий» человек ощущает симптоматику душевных потерь вследствие длительного психического напряжения в эмоционально или когнитивно сложных ситуациях профессионального взаимодействия с другими людьми. В результате возникает ощущение психофизического неблагополучия, снижается или утрачивается рабочая активность и работоспособность, исчезает удовлетворенность качеством жизни вплоть до полной потери смысла жизни.

Орел В. Е. считает: «американские психологи выходят за рамки интерперсонального подхода и рассматривают выгорание как проявление эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности» [14, с. 52].

В отечественной науке феномен впервые был упомянут еще в 1968 году в работах Б. Г. Ананьева и был обозначен похожим термином «эмоциональное сгорание». Б. Г. Ананьев определял синдром как некое отрицательное явление, возникающее у людей, занятых в профессиях типа «человек-человек», которые связаны именно с межличностными отношениями. Однако никаких дальнейших эмпирических разработок не последовало, отечественные ученые обратились к тематике выгорания лишь во второй половине 1990-х, при этом обращаясь к наработкам зарубежных исследователей.

Позднее, в 1996 году, В. В. Бойко определил выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [1]. Автор рассматривает синдром как профессиональную деформацию личности, которая возникает под влиянием внешних (хронически напряженная психоэмоциональная деятельность, повышенная ответственность за исполняемые функции и операции, неблагоприятный психологический климат) и внутренних (склонность к эмоциональной ригидности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственные дефекты и дезориентация личности) факторов. По мнению В. В. Бойко,

эмоциональное выгорание – это процесс, возникающий поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса и содержащий такие же фазы, причем каждая фаза сопровождается свойственными для нее симптомами. Разработанная В. В. Бойко методика диагностики эмоционального выгорания широко используется в отечественной психологии труда для оценки выгорания, связанного с профессиональной деятельностью.

Также свое отражение феномен выгорания нашел в последующих работах Н. В. Гришиной и Е. В. Ермаковой, где он рассматривается как нарушение ценностно-смысловой сферы личности. В основе этого подхода лежат фундаментальные работы таких известных российских исследователей, как А. А. Ухтомский, Л. С. Выготский, Д. А. Леонтьев [10].

Большое распространение получил подход к выгоранию как к частному случаю профессиональной деформации в целом. Крапивиной выгорание рассматривается как форма профессиональной деформации [13].

Непременными атрибутами профессиональной деформации являются признаки синдрома выгорания, однако профессиональная деформация, как справедливо отмечает Н. В. Гришина, не всегда носит негативный характер [5]. Профессиональное выгорание в свою очередь имеет только отрицательные последствия и представляет собой личностный регресс.

На данном этапе изучения синдрома выгорания большинство ученых определяет его либо как долговременную стрессовую реакцию, либо как синдром, возникающий вследствие длительных профессиональных стрессов. Однако некоторые исследователи выдвигают иную точку зрения – синдром выгорания можно рассматривать как психологический механизм защиты на определенные психотравмирующие воздействия.

В общем понимании эмоциональное выгорание – это совокупность симптомов, включающих как психологические, так и физиологические компоненты, или реакция на психотравмирующую, чаще профессиональную ситуацию.

Следует отметить, что, несмотря на солидный исследовательский путь, проделанный учеными в области познания природы и сущности явления выгорания, научный и практический интерес к феномену не угасает. Во многом это обусловлено тем, что объяснительный потенциал существующих на сегодняшний день концепций не является исчерпывающим.

Структура инновационной деятельности педагога.

Всеобщий характер инноваций требует также изучения субъектов инноваций от единичного работника до общества в целом, от человека, формирующего инновации в своей собственной деятельности, до общественного воспроизводства во всей его полноте.

Одним из важных аспектов исследования выступает человек – субъект инноваций. Человек всегда находится между стремлением формировать инновации, изменять, совершенствовать свою деятельность, свои отношения и страхом перед инновациями, их деструктивными последствиями. В этой связи определенное значение приобретает изучение потребностей в инновациях, которые «являются содержанием унаследованной каждой личностью культуры. Возникает необходимость выявления этих потребностей, их характера, направленности, иных особенностей»

Необходимость непрерывного развития образования обусловливает действие внешних и внутренних факторов. В соответствии с требованиями времени, российские образовательные организации вносят изменения в свои педагогические системы. Однако, как показывает анализ практики, содержание происходящих изменений в образовательных организациях и их темп не соответствует потребностям общества. В настоящее время становится все более очевидным, что осуществление процессов модернизации образования требует актуализации потенциала педагогических коллективов и отдельных педагогов.

Анализ представлений о структуре инновационной деятельности в отечественной и зарубежной психологии и педагогике позволяет выделить методологические основания ее изучения: аксиологический,

рефлексивнодеятельностный, системный, социально-психологический и индивидуальнотворческий подходы.

Аксиологическое понимание инновационной деятельности раскрывается при рассмотрении ее в качестве ценностной установки бытия учителя. В процессе введения новшеств преподаватель овладевает педагогическими ценностями, субъективирует их. Субъективное восприятие и присвоение общечеловеческих культурно-педагогических ценностей определяется богатством личности учителя, направленностью профессиональной деятельности, развитостью самосознания и отражает внутренний мир педагога.

Степень присвоения личностью инновационных ценностей зависит от состояния педагогического сознания, так как факт установления ценности той или иной педагогической идеи, педагогического явления совершается в процессе оценки ее личностью.

Профессиональное сознание направлено на анализ разных сторон личности учителя и его профессиональной деятельности и призвано определять границы и перспективы личностного смысла, то есть внутренне мотивированного, индивидуального для субъекта значения того или иного инновационного действия. Оно позволяет педагогу «самоопределяться и самореализовываться, решать для себя проблему смысла введения инноваций в общеобразовательных организациях» [9, с. 35].

Аксиологические основания (независимость, свободу, творческое мышление) можно рассматривать в качестве предпосылок инновационной деятельности. Свобода и творчество являются ценностями и в этом качестве выступают с самого начала человеческого существования.

Как известно, у инновации две стороны: предметная (что нового создается, вводится) и процессуальная (как происходит рождение, распространение, освоение, изменение нового).

Именно процессуальная сторона определяет функционирование инновационной деятельности.

Описывая структуру инновационной деятельности педагога, мы ориентируемся также на социально-психологический подход к изучению инновационных процессов, основательно разработанный в американской науке. При распространении инновационных идей и моделей выделяются различные группы участников, с различным отношением к инновациям вообще и конкретной инновации в частности [8].

Если говорить об образовательной сфере педагог должен обладать способностями к установлению оптимальных взаимоотношений со всеми участниками инновационного процесса, умениями творчески разрешать конфликты, искусством ведения коллективной дискуссии-спора, умением анализировать альтернативные концепции обучения и воспитания.

Индивидуально-творческий подход является одним из методологических оснований для построения структуры инновационной деятельности педагога.

Сущность его состоит в том, что он позволяет включить механизм общего и профессионального саморазвития личности и предполагает учет мотивации и ее динамики в процессе профессионального становления в сфере образования. Основное назначение индивидуально-творческого подхода состоит в создании условий для самореализации личности, диагностики и развития творческих возможностей, авторской позиции, неповторимой технологии педагогической деятельности.

Теоретические исследования показали, что педагог сориентирован в своеобразии объекта педагогического воздействия, знает методику преподавания учебных дисциплин, но не познал самого себя в качестве субъекта педагогического воздействия и потому не в состоянии реализовать себя [26].

Индивидуально-творческий подход в инновационной деятельности учителя предполагает осознание педагогом себя как творческой индивидуальности, определение своих профессионально личностных качеств, требующих совершенствования и корректировки. Потребность в самосовершенствовании является основным мотивом и стержневым качеством современного.

Методика оценки уровней сформированности инновационной деятельности во многом определяется динамикой восприятия инноваций и степенью их освоения. В модели мы выделили четыре уровня: адаптивный, репродуктивный, эвристический и креативный.

Адаптивный уровень инновационной деятельности учителя характеризуется неустойчивым отношением к инновациям. Отношение к новому индифферентное, система знаний и готовность к их использованию в необходимых педагогических ситуациях отсутствуют. Технологическая готовность связана с использованием своего опыта. Профессиональнопедагогическая деятельность учителя строится по заранее отработанным схеме, алгоритму; творческая активность практически не проявляется, повышение квалификации осуществляется по необходимости через различные курсы. Новшество осваивается только под давлением социальной среды, как правило, на этом уровне происходит отказ от использования новаций в собственной практике.

Репродуктивный уровень отличается более устойчивым отношением к педагогическим новшествам, проявляется стремление к установлению контактов с педагогами-новаторами, отмечается более высокий индекс удовлетворенностью педагогической деятельностью. Творческая активность по-прежнему проявляется в рамках воспроизводящей деятельности, но с элементами поиска новых решений в стандартных условиях. Формируется положительная направленность потребностей, интересов к изучению альтернативных подходов к обучению и воспитанию детей. Мышление характеризуется копированием готовых методических разработок с небольшими изменениями в использовании приемов работы. Учителями осознается необходимость самосовершенствования.

Эвристический уровень проявления инновационной деятельности характеризуется в общем виде большей целенаправленностью, устойчивостью, осознанностью путей и способов введения новшеств. Заметные изменения

происходят в структуре технологического компонента, что свидетельствует о становлении личности педагога как субъекта альтернативной концепции, технологии или содержания образования. Имея достаточно надежную технологию, учитель продолжает искать и открывать новые способы педагогических решений. В структуре педагогического мышления важное место занимают рефлексия, эмпатия, обеспечивающие успешность внедрения инноваций, уменьшение риска отторжения новшества педагогическим сообществом. Педагоги этого уровня всегда открыты новому, извлекают новую информацию из общения с другими группами.

Креативный уровень отличается высокой степенью результативности инновационной деятельности педагогов, которые обладают высокой чувствительностью к проблемам, творческой активностью. Положительная эмоциональная направленность деятельности стимулирует переход к устойчиво преобразующей, активно-созидательной и самосозидательной работе. Технологическая готовность учителей приобретает целостный, методологический характер, особое место в ее структуре приобретают аналитико-рефлексивные умения.

В инновационной деятельности педагогов важное место занимают импровизация, педагогическая интуиция, творческое воображение, обеспечивающие создание оригинальных методических подходов.

Педагоги нередко они выступают инициаторами создания авторских школ, проведения семинаров, конференций по инновационной педагогике, охотно делятся педагогическим опытом, хорошо владеют умениями организации коллективной дискуссии.

Итак, сегодня в большинстве общеобразовательных организаций осуществляется инновационная деятельность: разрабатываются и реализуются программы развития школ, педагогическими работниками ведется экспериментальная работа в рамках преподавания учебных дисциплин, модернизируются методы взаимодействия между различными субъектами

образовательной деятельности, осваиваются новые образовательные программы и технологии. Но, как показывает анализ практики, содержание происходящих изменений в образовательных учреждениях и их темп не соответствует актуальным потребностям населения и профессионального сообщества.

1.3 Эмоциональное выгорание в инновационной деятельности педагога

Характер инновационной деятельности педагога зависит от существующих в конкретном образовательной организации условий, но, прежде всего, от уровня его готовности к этой деятельности.

Под готовностью к инновационной деятельности понимается совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования учащихся, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Первая составляющая готовности педагога к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность. Участие в инновационной деятельности может восприниматься и как способ получения дополнительного заработка; и как возможность избежать сложностей в отношениях с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия; и как средство достижения признания и уважения со стороны руководства и коллег. Отсутствие мотивации свидетельствует о неготовности педагога к инновационной деятельности с точки зрения его направленности.

Материальный мотив или мотив избегания неудач соответствуют слабой готовности к инновационной деятельности. Высокому уровню готовности к инновационной деятельности соответствует зрелая мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития [1].

Вторая составляющая рассматриваемой готовности – комплекс знаний о современных требованиях к результатам образования, инновационных моделях и технологиях образования, о том, что определяет потребности и возможности развития существующей образовательной среды. Нужно хорошо понимать условия их эффективного применения. Так, если, учитель хочет строить свою работу, реализуя технологию развивающего, проблемного или исследовательского обучения, а в целом педагогический процесс строится по знание в ориентированной модели, то он должен отдавать себе отчет в том, что в этих условиях возможно лишь частичное применение инноваций.

Третий компонент готовности педагога к инновационной деятельности совокупность знаний и способов решения задач этой деятельности, которыми владеет педагог, т.е. компетентность в области педагогической инноватики. Педагог, хорошо подготовленный к инновационной деятельности в этом аспекте:

1. Владеет комплексом понятий педагогической инноватики, знает основные подходы к развитию педагогических систем.
2. Умеет изучать опыт педагогов-новаторов и квалифицированно анализировать педагогические системы, учебные программы, технологии и дидактические средства обучения.
3. Понимает место и роль инновационной деятельности в своей образовательной организации, ее связь с учебно-воспитательной деятельностью.
4. Умеет разрабатывать и обосновывать инновационные предложения по совершенствованию образовательного процесса.
5. Умеет ставить цели экспериментальной работы и планировать ее.
6. Умеет работать в рабочих группах внедренческих проектов и проведения экспериментов.
7. Умеет анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности [18].

Готовность к инновационной деятельности в современных условиях – важнейшее качество профессионального педагога, без наличия которого

невозможно достичь высокого уровня педагогического культуры, без наличия которого невозможно достичь высокого уровня педагогического культуры, творческая природа которой «всегда рассчитана на адресата, на диалог, а «усвоение» ее есть процесс личностного открытия, создания мира культуры в себе, сопереживания и сотворчества, где каждый вновь обретенный элемент культуры не перечеркивает, не отрицает предшествующий пласт культуры» [32, с. 13].

Проблематика психологической готовности к использованию инноваций обращает внимание исследователей на тот уровень его изучения, который связан со становлением индивидуальности педагога, интеграцией ее внутреннего мира, экстериоризацией опыта и его последующим воплощением в профессиональных творческих достижениях.

Основной функцией при этом становится сохранение и развитие своей творческой сущности, осознание недостатков в профессиональной деятельности, необходимости самосозидания внутреннего мира, восполняющего личностные дефициты и несовершенства мира профессии.

Рассматривая взаимосвязь психологической готовности к восприятию новшеств в условиях инновационного образовательного пространства и стремления к самореализации в процессе обучения, мы выделяем следующие отличительные признаки данной взаимосвязи.

Сегодня существует ряд методик, изучающих инновации в образовании и готовность педагогов к инновационной деятельности.

Так, в модели Т. Н. Разуваевой готовность педагогического коллектива быть эффективным субъектом инновационной деятельности определяется тем, в какой мере в его социально-психологической структуре сформированы отношения, необходимые и достаточные для активного включения учителей в эту деятельность на всех ее уровнях и максимального использования ими существующих возможностей для обеспечения ее эффективности. Исследователь выделяет «пять типов таких отношений:

1. Отношение к потребностям развития школы в целом и отдельных ее частей.

2. Отношение к принятию на себя ответственности за решение задач развития школы в целом и ее отдельных частей.

3. Отношения к существующим в школе условиям, с точки зрения возможностей реализовать в инновационной деятельности свои ценностные ориентации и избегать нежелательных последствий своего участия в ней.

4. Отношения к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью.

5. Отношения к использованию существующих вовне разработок, для улучшения образовательной деятельности в школе» [25, с. 76].

Стремление педагога к самосовершенствованию и самореализации определяет личностно-профессиональную направленность деятельности. Эмоциональная основа создается в процессе социального познания и самопознания личности. Взаимосвязанными психологическими механизмами непосредственного и культурно опосредствованного уровней социального познания являются идентификация и рефлексия.

Именно эти уровневые функциональные механизмы психической деятельности обеспечивают возможности самосовершенствования личности, связанного со становлением ее индивидуальности, интеграцией внутреннего мира, экстериоризацией опыта и его последующим воплощением в социальных и профессиональных творческих достижениях.

Идентификация обеспечивает социально детерминируемое соответствие ролевого поведения личности социальным ожиданиям, а рефлексия – сознательное самоопределение и преобразование единиц идентичности личности – ее целей, ценностей, убеждений.

Человек может реализовать свою «самость», поскольку способен, сознавая свою ценность и возвышаясь над обстоятельствами, формировать собственные замыслы, цели и планы деятельности, учитывая реальную ситуацию и

предвосхищая ее отдаленные последствия. В процессе обучения в высшем учебном заведении студент осознает свое социальное окружение, свое членство в группах, самоопределяется в тех или иных социально психологических позициях, переоценивает ценностное и эмоциональное значение референтной группы и отдельных личностей [15].

Проблема мотивационной готовности, эмоциональной восприимчивости к инновациям является одной из центральных в профессиональной деятельности педагога, так как только адекватная целям инновационной деятельности мотивация обеспечит гармоническое осуществление этой деятельности и самораскрытие личности.

Следует учитывать, что педагогическая деятельность сопряжена с большим количеством различных эмоциональных воздействий, что может породить у личности педагога так называемый синдром эмоционального выгорания. Он формируется как реакция организма, на который продолжительно влияют профессиональные стрессы, что в первую очередь связано с работой, условиями профессиональной деятельности, а также социальной средой. В случае появления данного синдрома педагогический процесс, в котором участвуют и педагоги, и дети, становится малоэффективным и приблизительно у одной третьи педагогических работников нарушается качество выполнения ими профессиональных обязанностей [18]. Ученые выделяют три фазы формирования выгорания. «Каждая фаза содержит определенные симптомы, описывающие динамику развития синдрома выгорания. Фаза напряжения: нервное напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом». Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Фаза резистенции (сопротивление нарастающему стрессу): человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. Фаза истощения: сопровождается общим падением энергетического тонуса и ослаблением нервной системы, оскудением психических ресурсов» [13, с. 32].

К внешним факторам, провоцирующим выгорание, ученые относят:

1. Специфику профессиональной педагогической деятельности (необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы).

2. Организационный фактор: перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда; напряженный характер работы; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам; преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса; неблагополучная атмосфера в педагогическом коллективе: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервозная обстановка [4].

К внутренним факторам, способствующим возникновению синдрома эмоционального выгорания, исследователи относят:

1. Коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации.

2. Ролевой и личностный фактор (индивидуальный): смерть и тяжелые заболевания близких; материальные затруднения.

3. Плохие взаимоотношения между супругами.

4. Недостаток внимания, уделяемого домочадцами.

5. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях [33].

Инновации в образовании требуют от современных педагогов широкой эрудиции, разнообразных профессиональных навыков и компетенций, высокого уровня стрессоустойчивости, навыков толерантного отношения к детям, родителям, коллегам. Соответствовать профессиональному стандарту педагога может далеко не каждый школьный учитель, что создает ещё одну причину для эмоциональных переживаний.

Указанные выше тенденции проявляют себя повсеместно, независимо от сферы профессиональной деятельности, но, особенно ярко это явление можно наблюдать в педагогической среде. Именно поэтому сегодня вопросам профилактики эмоционального выгорания учительского сообщества сегодня уделяется повышенное внимание как с точки зрения медицины, так и с позиции психологии.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

2.1 Организация и методы исследования

Представленное исследование проходило в несколько этапов.

На первом этапе осуществлялся выбор базы исследования и респондентов. Эмпирическое исследование было проведено на базе МБОУ Артемовская СОШ № 2. Выборка составила 35 педагогов женщин в возрасте от 22 – 55 лет.

На втором этапе определялся диагностический инструментарий, который позволил бы нам выявить уровень профессионального выгорания и уровень готовности педагогов к инновационной деятельности. В качестве основных методов сбора информации использовались методики в бланковом варианте с по следующей компьютерной обработкой.

На третьем этапе осуществлялась систематизация данных, полученных практическим путем, формулировались основные выводы.

Для реализации поставленной цели и решения задач исследования были использованы следующие методы: экспресс-диагностика эмоционального выгорания педагогов для определения уровня эмоционального выгорания (О. Л. Гончарова); опросник Профессионального (эмоциональное) выгорание (MBI) К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н. Е. Водопьяновой для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личностных достижений; анкета «Оценка готовности педагога к участиюв инновационной деятельности» (В. А. Сластенин, Л. С. Подымова) для выявления уровней готовности педагогов к инновационной деятельности; метод математической

статистики: качественный и количественный анализ результатов, U-критерий Манна-Уитни с определением уровня значимости различий.

В качестве конкретных психодиагностических методик использовались: экспресс-диагностика эмоционального выгорания педагогов (О. Л. Гончарова). Диагностика определяет показатель эмоционального выгорания. Методика состоит из 10 вопросов с вариантами ответов: «очень часто» – 4 балла; «часто» – 3 балла; «иногда» – 2 балла; «редко» – 1 балл; «никогда» – 0 баллов.

Чтобы определить показатель эмоционального выгорания, нужно сложить все баллы по вопросам и подсчитать общий суммарный балл:

Показатель до 10 баллов – низкий показатель эмоционального выгорания;

Показатель от 11 до 20 – средний показатель эмоционального выгорания;

Показатель от 21 и более баллов – высокий показатель эмоционального выгорания. Стимульный материал в приложении 1.

Опросник Профессиональное (эмоциональное) выгорание (К. Маслач и С. Джексон) в адаптация Н. Е.Водопьяновой.

Тест профессионального выгорания предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, коммуникативных.

Методика содержит три шкалы:

1. «Эмоциональное истощение» – отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале связан с угнетенностью, апатией, высоким утомлением, эмоциональной опустошенностью. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 45 баллов (0-7 низкий уровень; 8-17 средний уровень, 18 и выше высокий уровень).

2. «Деперсонализация» – показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущения себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с пациентами,

ощущения несправедливого к себе отношения со стороны пациентов. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 25 баллов (0 – 4 низкий уровень, 5 – 10 средний уровень, 11 и выше высокий уровень).

3. «Редукция личных достижений» – эта шкала диагностирует низкий уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 40 баллов. Данная шкала имеет обратный характер, это означает, что большее значение баллов означает меньший уровень редукции личных достижений: 0 – 22 высокий уровень редукции личных достижений; 23 – 30 средний уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений.

Для подсчета индекса «психического выгорания» значения по всем трём компонентам («психоэмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений») суммируются. Однако по третьему компоненту «Редукция личных достижений» при определении итогового индекса используются его обратные значения. Стимульный материал в приложении 2.

Анкета «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» (В. А. Сластенин, Л. С. Подымова).

Мы использовали анкету для определения готовности педагогов к участию в инновационной деятельности. В методике предложено 4 блока с критериями, которые нужно оценить по пятибалльной шкале:

1 блок выявляет мотивационно-творческую направленность личности;

2 блок определяет креативность педагогов;

3 блок выявляет профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности;

4 блок определяет индивидуальные особенности личности педагога.

На основе полученных результатов делаются выводы об уровне готовности педагогов к инновационной деятельности: высокий уровень – от 84 до 71 балла; средний уровень – от 70 до 55 баллов; низкий уровень – менее 55 баллов.

Стимульный материал в приложении 3.

Статистическая обработка данных Манна-Уитни.

Для выявления взаимосвязи профессионального и эмоционального выгорания у педагогов мы использовали метод ранговой корреляции Манна-Уитни. Настоящий статистический метод был предложен Фрэнком Вилкоксоном в 1945 году. Однако в 1947 году метод был улучшен и расширен Х. Б. Манном и Д. Р. Уитни, посему U-критерий чаще называют их именами.

Критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками, когда n_1, $n_2 \geq 3$ или $n_1=2$, $n_2 \geq 5$,

Чем меньше область перекрещивающихся значений, тем более вероятно, что различия достоверны. Эмпирическое значение критерия U отражает то, насколько велика зона совпадения между рядами. Поэтому чем меньше $U_{эмп}$, тем более вероятно, что различия достоверны.

2.2 Анализ результатов исследования

Для определения уровня эмоционального выгорания (состояние человека, при котором у него срабатывает психологическая защита в ответ на конкретные психотравмирующие воздействия. В данном случае психологической защитой является полное или частичное исключение эмоций. Простыми словами в таком состоянии у человека нет сил ни смеяться, ни плакать, ему не хватает жизненной энергии для реакций на ситуации) педагогов (n=35) мы использовали в исследовании экспресс-диагностику эмоционального выгорания О. Л. Гончаровой результаты представлены на рисунке 2.1. Общие результаты педагогов в приложении 4.

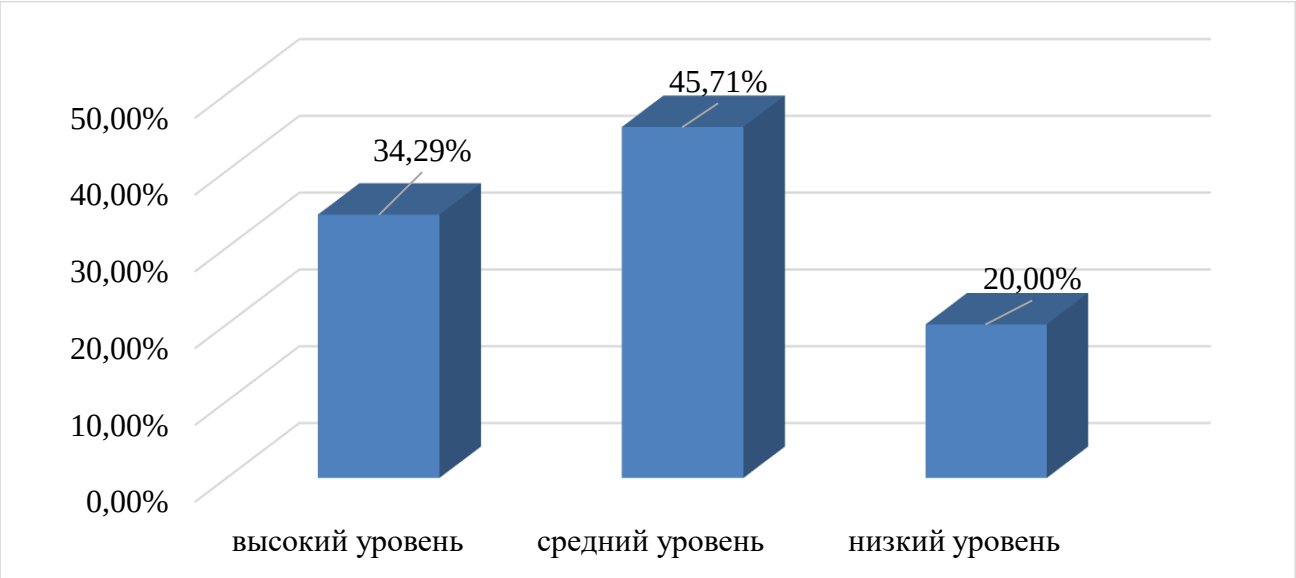


Рис. 2.1 Показатели в (%) уровней эмоционального выгорания в группе педагогов по экспресс-диагностике О. Л. Гончаровой

Исходя из показателей, представленных на рисунке 2.1, мы определили три группы педагогов:

Первая группа – педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания 34,29% (12 человек). Педагоги данной группы характеризуются отрицательным восприятием профессиональной деятельности. Доминирующими состояниями являются усталость, равнодушие, апатия.

Вторая группа – педагоги со средним уровнем эмоционального выгорания 45,71% (16 человек). Педагоги данной группы характеризуются нейтральным восприятием профессиональной деятельности. Возможно возникновение проблемы, связанных со снижением самооценки, тревожностью и раздражительностью.

Третья группа – педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания 20,00% (7 человек). Педагоги активны в своей деятельности, заинтересованы в познании нового, общительны, достигают эффективных результатов в деятельности. Доминирующими состояниями выступают уверенность, удовлетворенность, активность и настроенность на взаимодействие.

В эмпирическом исследовании определения выраженности проявлений профессионального выгорания педагогов (n=35) по опроснику «Профессионального (эмоционального) выгорания (MBI)» (К. Маслач и С. Джексон) в адаптации Н. Е. Водопьяновой были получены результаты по трем шкалам: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений» в таблице 2.2 ниже.

Таблица 2.1

Общие данные педагогов трех групп по опроснику «Профессионального (эмоционального) выгорания (MBI)» адаптации Водопьянова Н. Е.

№ респондента	1 группа – педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания		
	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1	2	3	4
1.	16	3	22
2.	18	4	21
3.	17	4	20
4.	19	4	20
5.	18	4	18
6.	17	3	19
7.	19	3	19
8.	20	3	29
9.	19	2	20
10.	25	3	21
11.	24	2	21
12.	27	4	29
Индекс псих. выгорания	239/19,91	39/3,25	259/21,58
Итого	537/44,75		

Окончание таблицы 2.1

1	2	3	4
2 группа – педагоги со средним уровнем эмоционального выгорания			
1.	15	4	24
2.	5	2	12
3.	12	2	15
4.	11	1	25
5.	15	5	17
6.	11	6	20
7.	1	2	23
8.	12	3	21
9.	3	2	23
10.	10	1	17
11.	1	1	20
12.	9	2	19
13.	14	6	21
14.	16	2	14
15.	14	2	8
16.	15	1	5
Индекс психо. выгорания	164/10,25	40/2,50	284
Итого	488/30,50		
3 группа – педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания			
1.	18	1	31
2.	3	5	1
3.	1	2	32
4.	5	1	1
5.	4	5	31
6.	1	4	5
7.	1	5	10
Индекс психо выгорания	33/4,71	23/3,29	111/15,86
Итого	167/23,86		

В группе педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания выражен высокий уровень по шкале «Эмоциональное истощение» (19,91 баллов), высокий уровень по шкале «Редукция личных достижений» (21,58 баллов) и низкий уровень по шкале «Деперсонализация» (3,25 балла).

В группе педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания выражен высокий уровень по шкале «Эмоциональное истощение» (19,91 баллов) и «Редукция личных достижений» (21,58 баллов) и низкий уровень по шкале «Деперсонализация» (2,5 баллов).

В группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания выражена шкала «Редукция личных достижений» (15,86 баллов) и менее выражены шкалы ««Эмоциональное истощение» (4,71 балла) и «Деперсонализация» (3,29 балла).

Для дальнейшего анализа и выделения структурной модели профессионального выгорания мы считаем необходимым провести сравнительный степени выраженности профессионального выгорания по трем шкалам в каждой группе педагогов (см. рис.2.2, рис. 2.3 и рис. 2.4). Проанализируем результаты более подробно.

Профессиональное выгорание (ПВ) – это защита нашей психики от различных неблагоприятных факторов, которые воздействуют на человека в процессе выполняемой рабочей деятельности. Часто это вызывает хронический стресс и синдром хронической усталости. Эти два состояния усугубляют друг друга. Профессиональное выгорание – это истощение психологических и физиологических ресурсов человека, которое связано с негативными переживаниями при выполнении рабочей деятельности. Синдром профессионального выгорания формируется на фоне постоянного стресса. Он ведет к истощению личностных и эмоционально-энергетических ресурсов организма работника. Такая проблема возникает из-за того, что накопившиеся отрицательные эмоции не находят выхода. Главный фактор риска профессионального выгорания - много общения с большим количеством людей.

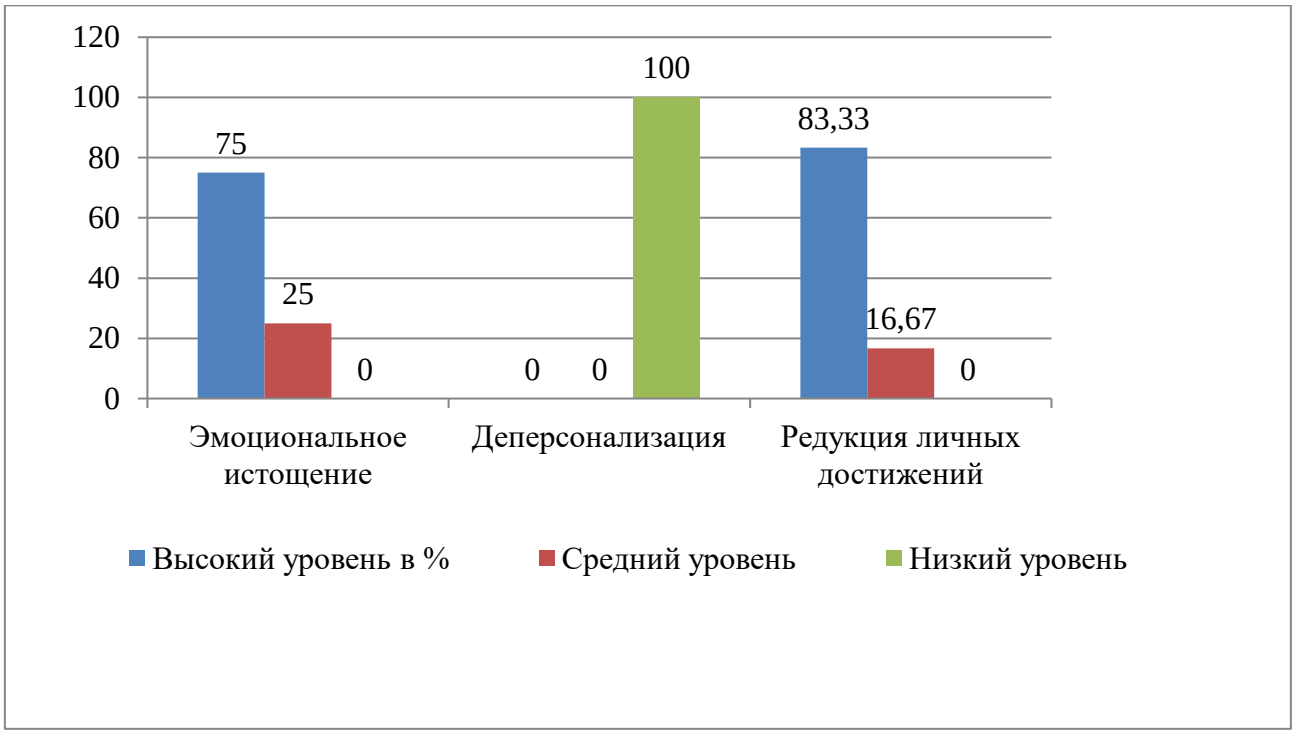


Рис 2.2 Показатели в (%) степени выраженности профессионального выгорания в первой группе педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания по методике «Профессионального (эмоционального) выгорания (MBI)» (К. Маслач и С. Джексон)

Результаты, представленные на рисунке 2.2, свидетельствуют о том, что по шкале «Эмоциональное истощение» высокий уровень выражен у 75% (9 человек). Педагоги испытывают колоссальную нагрузку в своей деятельности, усталость и раздражение, снижен эмоциональный тонус, повышена психическая истощаемость. Средний уровень диагностирован у 25 % (3 человека). У педагогов снижена работоспобность, жизненная активность, также понижен эмоциональный тонус. Но, важно, заметить, что уровень эмоционального истощения у некоторых педагогов является возрастной особенностью. Низкий уровень не выявлен.

По шкале «Деперсонализация» выявлен только низкий уровень – 100 % (12 человек), то есть этот показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущения себя как личности в связи с

профессиональной деятельностью. Педагоги хорошо устанавливают эмоциональные контакты с окружающими, активно включаются в работу и инновационную деятельность.

По шкале «Редукция личных достижений» выявлен высокий уровень у 83,33% (10 человек) и средний уровень – 16,67% (2 человека). Это может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя и своих достижений, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей и обязанностей.

Рассмотрим далее результаты выраженности профессионального выгорания в группе педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания на рисунке 2.3.

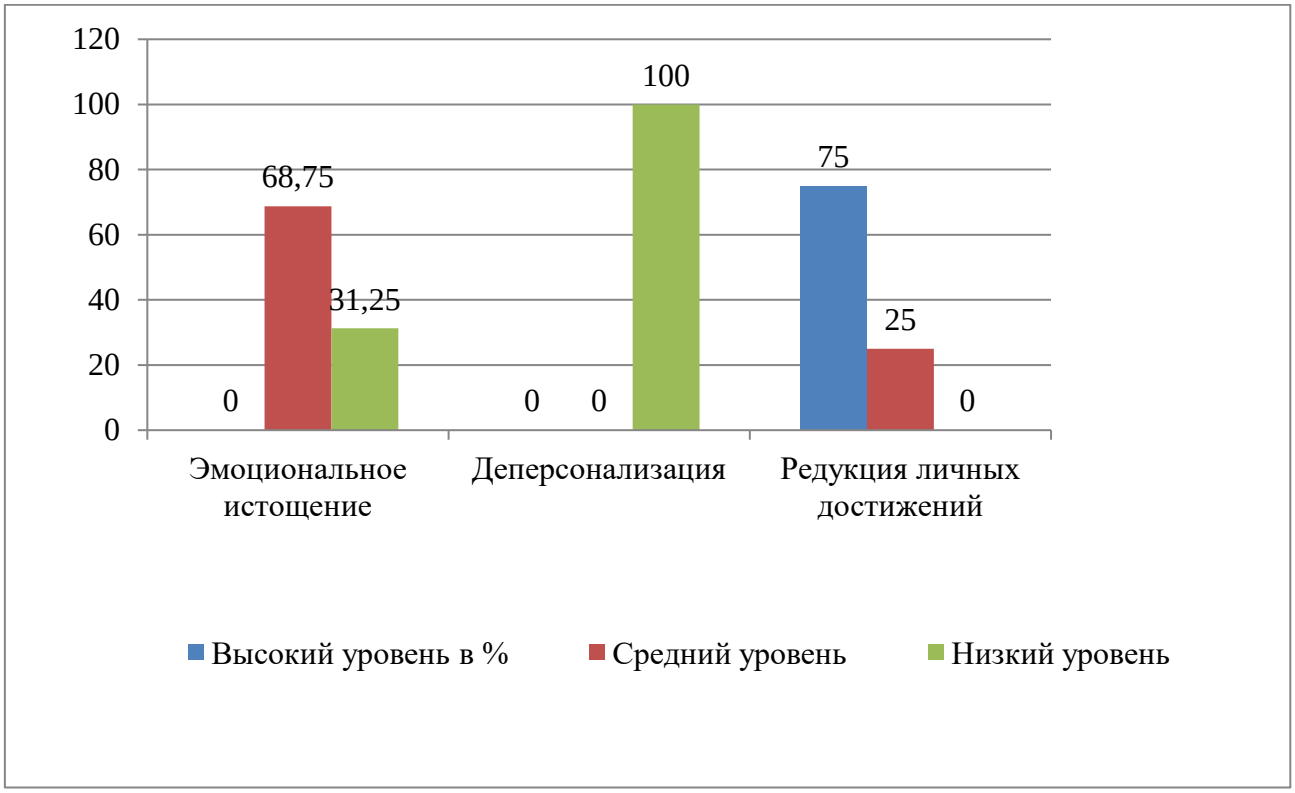


Рис 2.3 Показатели в (%) степени выраженности профессионального выгорания во второй группе педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания по методике «Профессионального (эмоционального) выгорания (MBI)» (К. Маслач и С. Джексон)

В группе педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания выявлен низкий уровень «Эмоционального истощения» – 31,25% (5 человек) средний уровень – 68,75% (11 человек). Педагоги не испытывают негативных переживаний, рабочий коллектив их вдохновляет, чувствуют в себе заряд энергии и сил, в тоже время отмечается снижение эмоционального тонуса и жизненной активности. Высокий уровень не выявлен.

По шкале «Деперсонализация» выявлен только низкий уровень – 100% (16 человек). У респондентов отмечаются хорошие отношения с коллегами и окружающими, активно во взаимодействии с участниками учебно-образовательного процесса.

По шкале «Редукция личных достижений» выявлен высокий – 75% (12 человек) и средний уровень – 25% (4 человека). Эта шкала диагностирует низкий уровень общего оптимизма, не позитивное отношение к работе и сотрудникам. Низкий уровень не выявлен.

Профессиональное выгорание – это защита нашей психики от различных неблагоприятных факторов, которые воздействуют на человека в процессе выполняемой рабочей деятельности. Часто это вызывает хронический стресс и синдром хронической усталости. Эти два состояния усугубляют друг друга. Профессиональное выгорание – это истощение психологических и физиологических ресурсов человека, которое связано с негативными переживаниями при выполнении рабочей деятельности. Синдром профессионального выгорания формируется на фоне постоянного стресса. Он ведет к истощению личностных и эмоционально-энергетических ресурсов организма работника. Такая проблема возникает из-за того, что накопившиеся отрицательные эмоции не находят выхода. Главный фактор риска профессионального выгорания - много общения с большим количеством людей.

Результаты выраженности профессионального выгорания в группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания представлены на рисунке 2.4.

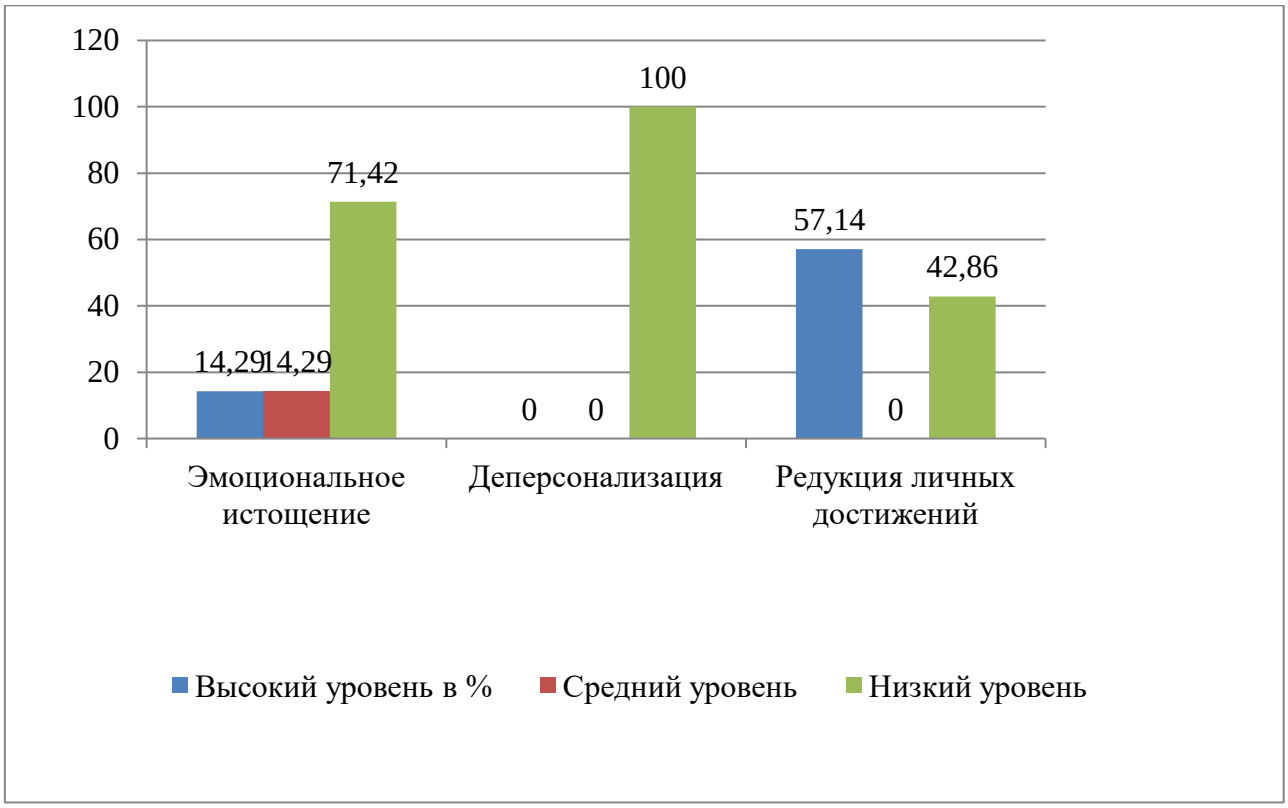


Рис 2.4 Показатели в (%) степени выраженности профессионального выгорания во второй группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания по методике «Профессионального (эмоционального) выгорания (MBI)» (К. Маслач и С. Джексон)

В группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания диагностирован по шкале «Эмоциональное истощение» средний уровень – 14,29% (1 человек). Педагог испытывает эмоциональное утомление, напряжение в своей деятельности и близки к эмоциональному истощению. Низкий уровень составил 71,42% (5 человек). Это активные и общительные педагоги, стремящиеся к определенным целям, успехам, достижениям.

Высокий уровень в группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания выявлен у 14,29% (1 человек), проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

По шкале «Деперсонализация» выявлен низкий уровень – 100% (7 человека), это уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущения себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Коллеги понимают друг друга и поддерживают.

По шкале «Редукция личных достижений» выявлен высокий – 57,14% (4 человека). Данная шкала имеет обратный характер. Педагоги показывают низкий уровень общего оптимизма. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Средний уровень не выявлен. Низкий уровень – 42,86% (3 человека). Это говорит, о том, что педагоги испытывают удовлетворение собой и своими достижениями.

Будет справедливым начать обсуждение результатов, полученных при использовании анкеты «Определения уровня готовности педагогов к участию в инновационной деятельности» (данные в приложении 5) в трех группах педагогов. Результаты мы изложили на рисунке 2.5 ниже.

Инновационная деятельность педагога представляет собой комплексный интегративный вид педагогической деятельности, направленный на обеспечение инновационного развития и повышение качества профессионального образования за счет разработки и применения разнообразных новшеств в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов. Инновационная деятельность педагога – это необходимая часть образовательного процесса. Изменения, затрагивающие постоянно меняющееся общество, не обходят стороной и школу.

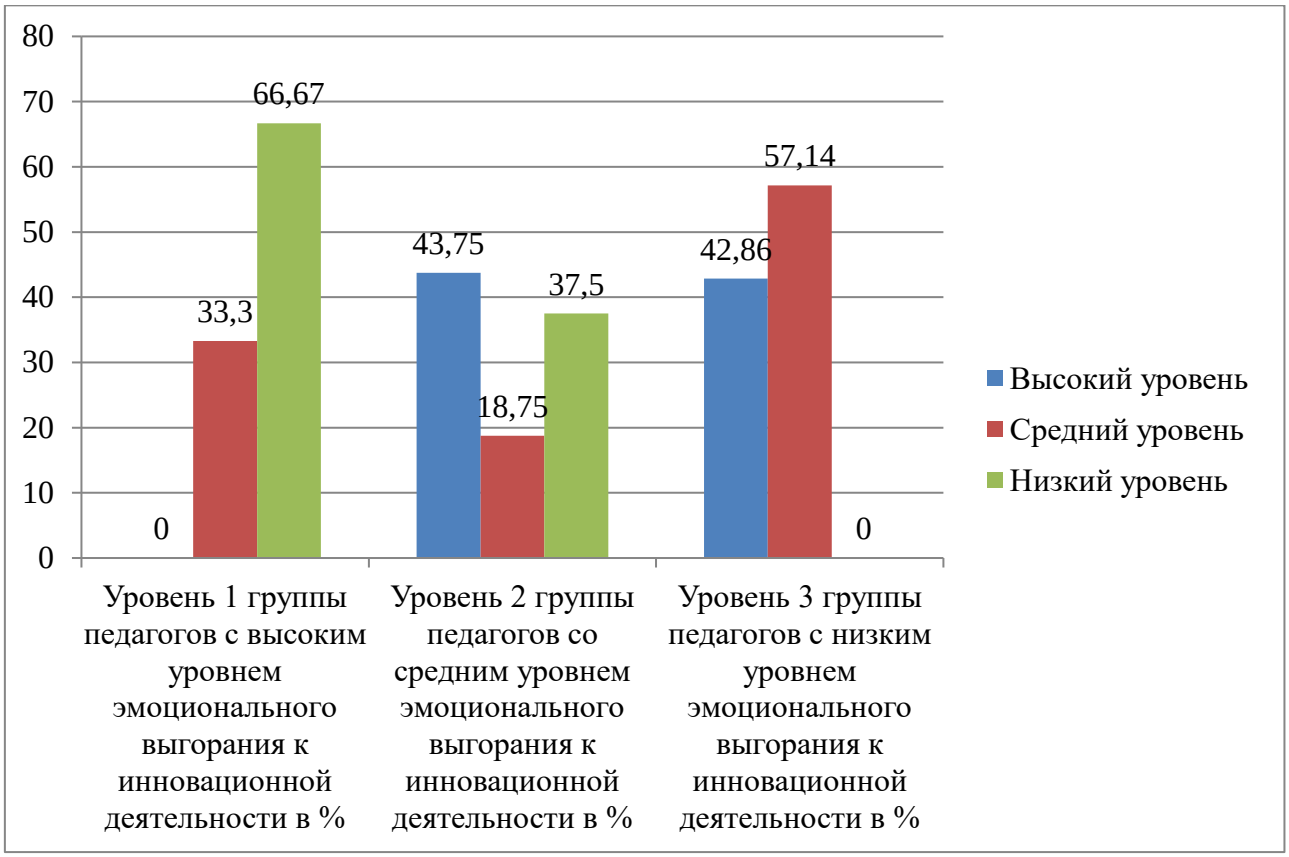


Рис. 2.5 Показатели в (%) уровней готовности педагогов к инновационной деятельности трех группах педагогов

Проанализируем подробно полученные данные, представленные на рисунке 2.5, мы выявили, что:

В группе педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания выражен низкий уровень готовности к инновационной деятельности – 66,67% (8 человек). Готовность педагогов к реализации инновационной деятельности низкого уровня сформированности имеет следующие характеристики: педагоги имеют общее представление об инновационной деятельности, о знаниях, умениях и навыках и обобщенных способах выполнения проектировочной деятельности; отсутствует инициатива, педагоги пассивны и настороженны в восприятии нового в педагогической деятельности, уровень творческого потенциала низкий; не проявляется стремление к саморазвитию и самосовершенствованию.

В группе педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания

выражен высокий уровень готовности к инновационной деятельности – 43,75% (7человек) и низкий уровень готовности к инновационной деятельности составил – 37,50% (6 человек). Средний уровень составил – 18,75% (3 человека).

О высоком уровне готовности педагогов к реализации инновационной деятельности свидетельствуют: наличие методологических знаний у педагогов; высокая методологическая культура, обеспечивающая овладение теоретическими основами исследовательской деятельности, формирование собственной педагогической философии; инновационный стиль мышления, характеризующийся высокой смысловой насыщенностью, открытостью в восприятии нового и в то же время рациональностью, реалистичностью, прагматичностью; развитые творческие способности, способности к проектированию и моделированию, активность и инициативность педагогов в реализации творческих способностей, практический выход проектной деятельности педагогов; ярко выраженное стремление к саморазвитию, владение навыками самоанализа, развитые рефлексивные способности. О низком уровне готовности педагогов к реализации инновационной деятельности свидетельствуют: проявление творческой активности в рамках воспроизводящей деятельности, но с элементами поиска новых решений в стандартных условиях; формирование положительной направленности потребностей, интересов к изучению альтернативных подходов к обучению и воспитанию обучающихся; мышление характеризуется копированием готовых методических разработок с небольшими изменениями в использовании приемов работы.

В группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания определен средний уровень готовности к инновационной деятельности – 57,14% (4 человека) и высокий уровень готовности к инновационной деятельности уровень – 42, 86% (3 человека).

Достаточный уровень готовности к реализации инновационной деятельности характеризуется пониманием значимости инновационной деятельности, поверхностным владением теоретическими основами

исследовательской деятельности, не сформированности навыков выполнения проектировочной деятельности, проявлением знаний и умений только в стандартных условиях; неустойчивым интересом к инновационной деятельности; стремлением к саморазвитию, но не всегда адекватным оцениванием собственной деятельности. Высокий уровень готовности к инновационной деятельности характеризуется смысловой насыщенностью, открытостью в восприятии нового и в то же время рациональностью, реалистичностью; развитыми творческими способностями, способности к проектированию и моделированию и саморазвитию, развитыми творческими способностями, способности к проектированию и моделированию и саморазвитию.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в группе педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания выражен низкий уровень готовности к инновационной деятельности; в группе педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания выражен высокий и низкий уровень готовности к инновационной деятельности; в группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания определен средний уровень и высокий уровень готовности к инновационной деятельности.

Для выявления различий между профессиональным выгоранием педагогов и готовности к участию в инновационной деятельности трех групп, U-критерий Манна-Уитни.

Критические значения для 1 и 2 группы Up≤0.01 (46); Up≤0.05 (60); значения для 1 и 3 группы Up≤0.01 (14); Up≤0.05 (21); значения для 2 и 3 группы Up≤0.01 (21); Up≤0.05 (30).

Уровень достоверности различий: при значении H_1 (зона значимости) гипотеза принимается, а H_0 (зона незначимости) гипотеза не принимается. Рассмотрим результаты статистического метода критических значений Манна-Уитни педагогов трех групп в таблице 2.2 ниже.

Таблица 2.2

Сравнительный статистический метод шкал критических значений Манна-Уитни педагогов трех групп

Шкалы	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Готовность к инновационной деятельности
Группы	1 группа педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания			
2 группа педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания	46	45	66	44
Уровень достоверности различий	H_1	H_1	H_0	H_1
Группы	1 группа педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания			
3 группа педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания	12	14	10	3
Уровень достоверности различий	H_1	H_1	H_1	H_1
Группы	2 группа педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания деятельности			
3 группа педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания	19	28,5	66	44
Уровень достоверности	H_1	H_0	H_0	H_0

Статистическая обработка данных показала степень достоверности различий между тремя группами.

2.3 Рекомендации для организационно-методического сопровождения педагогов в аспекте инновационной деятельности

Психологическая готовность к инновациям – умение получать удовольствие в ситуации постоянного изменения. Задача руководителя образовательной организации – обеспечить условия формирования психологической готовности к инновациям и сохранения психологического здоровья педагога.

Повышение профессионального роста учителя зависит от многих факторов, как направленности и мотивации педагогического труда, так и уровня креативности и профессиональной компетентности учителя, его эмоциональной гибкости, социально-психологического климата в педагогическом коллективе

Результаты проведенного исследования позволили нам выявить уровень готовности каждого педагога к реализации инновационной деятельности с учетом психологического здоровья, определив слабые позиции готовности и разработать организационно-методические рекомендации для развития готовности к реализации инновационной деятельности с учетом эмоционального выгорания.

С целью повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в аспекте инновационной деятельности в своей работе требуется совместная разработка модели развития инновационной компетентности педагога, на основе которой каждый учитель разработает собственную индивидуальную траекторию.

Обеспечить доброжелательный социально-психологический климат в коллективе, так как успех педагогов в инновационной деятельности

сопровождается организационной, материальной и технической, психологической поддержкой ближайшего окружения, администрации и коллектива образовательного учреждения.

В процессе реализации инновационной деятельности педагог нуждается в специальной системе сопровождения, осуществляемой в рамках индивидуального подхода. Она должна основываться: на сотрудничестве учебно-методического центра, администрации школы и школьной психологической службы, чья деятельность строится на принципе взаимодополнения и кооперации; на всестороннем изучении и анализе индивидуальных затруднений каждого педагога, позволяющем оказывать ему «адресную» помощь; на продуманной и профессионально компетентной поддержке со стороны психологов школы, стимулирующей учителя к саморазвитию в инновационной деятельности и гармонизирующей его эмоциональное самочувствие.

Одним из эффективных методов оказания психологической помощи педагогу, осуществляющему инновационную деятельность, является специализированная тренинг-программа, направленная на стимулирование личностного саморазвития и предупреждение эмоционального выгорания учителя, она должна базироваться на принципах открытости и синтеза психологических и психотерапевтических методов воздействия на внутренний мир человека.

Для успешной реализации инновационных программ, необходимо создание специальной системы сопровождения педагога в инновационной деятельности, позволяющей оказывать «адресную» помощь в его индивидуальных затруднениях. Основными звеньями этой системы является структура «учебно-методический центр – администрация школы – психологическая служба школы».

Являясь важной составляющей системы сопровождения педагога в процессе внедрения им различного рода инноваций, психологическая служба школы

должна включить в число приоритетных направлений своей деятельности работу с педагогами. Важной частью этой работы должно стать содействие личностному саморазвитию учителя и стабилизации его эмоционального состояния.

Для профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогам необходимо придерживаться следующих рекомендаций по П. И. Сидорову:

1. Определите и разделите краткосрочные и долгосрочные цели.

2. Используйте тайм-ауты, которые необходимы для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы).

3. Овладейте умениями и навыками саморегуляции (релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию).

4. Займитесь профессиональным развитием и самосовершенствованием (одним из способов предохранения от эмоционального выгорания является обмен профессиональной информацией с представителями других служб, что дает ощущение более широкого мира, нежели тот, который существует внутри отдельного коллектива, есть курсы повышения квалификации, конференции и пр.).

5. Уходите от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению синдрома эмоционального выгорания).

6. Вовлекайтесь в эмоциональное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или процесс этот оказывается не столь выраженным).

7. Поддерживайте хорошую физическую форму (не стоит забывать, что между состоянием тела и разумом существует тесная связь: неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение веса или ожирение усугубляют проявления эмоционального выгорания).

8. Старайтесь рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки.
9. Учитесь переключаться с одного вида деятельности на другой.
10. Проще относитесь к конфликтам на работе.
11. Не пытайтесь быть лучшим всегда и во всем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С переходом российского образования на новые стандарты повышаются требования к профессионализму современного педагога. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) основного общего образования становится вектором инновационного развития современной школы, и его реализация требует от учителей соответствующего – инновационного поведения.

В современной психолого-педагогической литературе и федеральных документах довольно подробно рассматриваются различные подходы к решению проблем с профессиональным выгоранием, психологической готовности к профессиональной деятельности, но опуская личностную особенность, ментальность, гендерные особенности, наконец средний возраст наших педагогов.

Психологическая природа эмоционального выгорания начала изучаться сравнительно недавно. Терминологически и содержательно, обнаружено много значений этого понятия. Во всех источниках, эмоциональное выгорание рассматривается как сложное многоаспектное явление, именно это и вызывает полиаспектность наполнения его категориально-понятийного содержания и неоднозначную определенность места данного феномена в системе психологических понятий.

Для исследования профессионального выгорания и готовности педагогов к инновационной деятельности мы использовали следующий комплекс методик: экспресс-диагностике эмоционального выгорания педагогов О. Л. Гончаровой; опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (MBI) К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н. Е. Водопьяновой; анкету «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В. А. Сластенина, Л. С. Подымовой).

В группе педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания выражен низкий уровень готовности к инновационной деятельности; в группе педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания выражен высокий и низкий уровень готовности к инновационной деятельности; в группе педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания определен средний и высокий уровень готовности к инновационной деятельности.

Таким образом, наша гипотеза доказана, цель работы достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арон, И. С. Психологическая готовность к профессиональному самоопределению в особой социальной ситуации развития: теория и практика исследования / И. С. Арон. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. – 248 с.

2. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирования личности / В. Г. Асеев. – Москва : Наука, 2019. – 83 с.

3. Асламова, С. Г. Анкеты и методики изучения готовности педагогических работников к инновационной деятельности / С. Г. Асламова. – Калининград: Пикторика, 2016. – 32 с.

4. Бабич, О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов : автореферат дис. … канд. психол. наук / О. И. Бабич. – Хабаровск : Вектор, 2017. – 23 с.

5. Барболин, М. П. Методологическая концепция инновационного развития образовательных систем / М. П. Барболин // Философия образования. – 2017. – № 1 (34). – С. 45 – 57.

6. Белякова, Е. Г. Оценка смыслообразующего потенциала инновационного образовательного процесса / Е. Г. Белякова // Образование и наука. – 2017 – № 3. – С. 37 – 46.

7. Бозаджиев, В. Л. К вопросу о психологической готовности к профессиональной деятельности / В. Л. Бозаджиев // Международный журнал экспериментального образования. – 2019. – № 7. – С. 98 – 99.

8. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в общении профессиональной деятельности / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 232 с.

9. Василевская, Е. А. Личность педагога в состоянии эмоционального выгорания / Е. А. Василевская // Проблемы личности и характера : материалы всероссийской конференции. – Самара : Порто-принт, 2016. – С. 17 – 24.

10. Велиева, С. В. Тренинг как один из методов развития психологической готовности к инновационной деятельности / С. В. Велиева // Педагогическое образование: традиции и инновации. Сборник научных статей. – Чебоксары: СОИ, 2017. – С. 50 – 55.

11. Величко, Е. В. Психологическая готовность учащихся педагогических колледжей к профессиональной деятельности и ее диагностика / Е. В. Величко. // Педагогическое образование в России. – 2017. – № 3. – С. 203 – 207.

12. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, М.В. Громов, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 336 с.

13. Выготский, Л. С. Лекции по психологии / Л. С. Выготкий. переизд. – Санкт-Петербург : Наука, 2019. – 146 с.

14. Гавриленко, Л. С. Формирование готовности студентов к инновациям в педагогической деятельности : дис. канд. пед. наук / Л. С. Гавриленко. – Красноярск : Слово, 2018. – 255 с.

15. Гавриш, И. В. Теоретические основы формирования готовности будущих учителей к инновационной деятельности : дис. д-ра пед. наук / И. В. Гавриш. – Харьков : ИРВ, 2016. – 385 с.

16. Галажинский, Э. В. Психология инновационного поведения личности / Э. В. Галажинский, В. Е. Клочко. – Томск : ВИА, 2019. – 217 с.

17. Гильмидинова, Т. В. Инновационной деятельности в учреждении дополнительного образования детей / Т. В. Гильдиминова // Качество. Инновации. Образование. – 2017. – №2. – С. 32 – 35.

18. Гильмидинова, Т. В. Решение проблем инновационной практики педагогов дополнительного образования / Т. В. Гильдиминова // Теория и практика общественного развития. – 2016. – №2. – С. 218 – 220.

19. Гнездилова, О. Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя: дис. канд. психол. наук / О. Н. Гнездилова. – Москва : РГБ, 2017. – 165 с.

20. Коваленко, И. Г. Здоровье учителя как условие здоровья ученика / И. Г. Коваленко // Проблемы современной науки и образования. – 2018 – № 2 (16). – С. 177 – 178.

21. Краснорядцева, О. М. Психологическая готовность к инновационной деятельности учащихся и педагогов как характеристика образовательной среды / О. М. Краснорядцева. // Вестник Томского государственного университета. – 2019. – №358. – С. 152 – 157.

22. Лежнина, Л. В. Готовность психолога образования к профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования : автореферат дис. ... доктора психологических наук / Л. В. Лежнина. – Москва : Знание, 2019. – 47 с.

23. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия / А. Маслоу. переизд. – Москва : ЭКСМО-Пресс, 2017. – 459 с.

24. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – Москва : Энциклопедия, 2018. – 528 с.

25. Подымова, Л. С. Инновации как ценность / Л. С. Подымова // Инновации в науке и образовании Сборник научных статей международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 7 – 11.

26. Подымова, Л. С. Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект / Л. С. Подымова. – Москва : МПГУ, 2018. – 207 с.

27. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов / Сост. О. И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2019. – 122 с.

28. Профилактика эмоциональных нагрузок в педагогическом коллективе / Сост. Е. А. Шкуринская. – Волгоград: Учитель, 2018. – 158 с.

29. Психологическая диагностика / Под ред. К. М. Гуревича. – Москва : УРАО, 2018. – 341 с.

30. Психологический комфорт в школе: как его достичь / Сост. Е. П. Картушина, А.Б. Лебедев, Т. В. Романенко. – Волгоград: Учитель, 2019. – 239 с.

31. Разуваева, Т. Н. Понятие готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности / Т. Н. Разуваева // Социология и управление персоналом. Вестник университета: ГОУ ВПО «Государственный университет управления». – 2018. – №12. – С 54 – 61.

32. Разуваева, Т. Н. Психологическая готовность коллектива к инновационной деятельности / Т. Н. Разуваева, В. С. Лазарев. – Сургут: РИО СурГПУ, 2019. – 262 с.

33. Редина, Т. В. Личностные детерминанты эмоционального выгорания специалистов учреждений для детей с ОВЗ : автореферат дис. … канд. психол. наук / Т. В. Редина. – Москва : Наука, 2018. – 25 с.

Приложение 1

Табл. 1, прил. 1

Экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов (автор О. Л. Гончарова)

Вопросы	Очень часто	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1. К концу рабочего дня я постоянно чувствую сильную усталость					
2. К концу рабочего дня я чувствую эмоциональное и физическое истощение					
3. К концу рабочего дня я чувствую неосознанное беспокойство					
4. К концу рабочего дня я чувствую повышенную тревожность					
5. К концу рабочего дня я чувствую нервное напряжение					
6. Когда я прихожу с работы у меня не хватает сил на домашние дела					
7. После работы дома я очень раздражительна					
8. Я долго не могу заснуть, из-за переживаний, связанных с работой					
9. Я тяжело просыпаюсь с утра на работу					
10. Моя работа оказывает негативное воздействие на мое здоровье					

Приложение 2

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (MBI) адаптация Водопьянова Н. Е. Методика К. Маслач и С. Джексон.

Инструкция: ниже приведен список утверждений, характеризующий чувства и переживания, которые могут возникать в связи с вашей работой. Прочитайте пожалуйста, каждое из утверждений и оцените, насколько оно соответствует Вашим личным переживаниям. Если у Вас они не возникают никогда, то подчеркните оценку «0». Если такие переживания возникают, оцените, как часто это случается; «1» – очень редко; «2» – редко; «3» — иногда; «4» – часто; «5» – очень часто; «6» -всегда.

Таблица 1, прил. 2

Опросник:

№	Утверждения	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).	0	1	2	3	4	5	6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон.	0	1	2	3	4	5	6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.	0	1	2	3	4	5	6
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения.	0	1	2	3	4	5	6
5	Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общение с ними до минимума.	0	1	2	3	4	5	6
6	Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой).	0	1	2	3	4	5	6

Продолжение приложения 2

Продолжение табл. 1, прил. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками.	0	1	2	3	4	5	6
8	Я чувствую угнетенность и апатию.	0	1	2	3	4	5	6
9	Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов).	0	1	2	3	4	5	б
10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным.	0	1	2	3	4	5	6
11	Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	0	1	2	3	4	5	6
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.	0	1	2	3	4	5	6
13	Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0	1	2	3	4	5	6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.	0	1	2	3	4	5	6
15	Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0	1	2	3	4	5	6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими больными.	0	1	2	3	4	5	6

Окончание приложения 2

Окончание табл. 1, прил. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера.	0	1	2	3	4	5	6
19	Я много успеваю сделать за день.	0	1	2	3	4	5	6
20	Я чувствую себя на пределе своих возможностей.	0	1	2	3	4	5	6
21	Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0	1	2	3	4	5	6
22	Больные, как правило, – неблагодарные люди.	0	1	2	3	4	5	6

Приложение 3

Табл. 1 прил. 3

Методика: «Оценка готовности педагога к участиюв инновационной

№	Критерии деятельности	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7
I. Мотивационно-творческая направленность личности						
1	Заинтересованность в творческой деятельности					
2	Стремление к творческим достижениям					
3	Стремление к лидерству					
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5	Личная значимость творческой деятельности					
6	Стремление к самосовершенст вованию					
II Креативность педагога						
1	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
2	Стремление к риску					
3	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
4	Способность к самоанализу, рефлексии					

Окончание приложения 3

Окончание табл. 1, прил. 3

1	2	3	4	5	6	7
III Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности						
1	Владение методами педагогического исследования					
2	Способность к планированию экспериментальной работы					
3	Способность к созданию авторской концепции					
4	Способность к организации эксперимента					
5	Способность к коррекции своей деятельности					
6	Способность использовать опыт творческой деятельностидругих педагогов					
7	Способность к сотрудничеству					
8	Способность творчески разрешать конфликты					
IV Индивидуальные особенности личности педагога						
1	Работоспособность в творческой деятельности					
2	Уверенность в себе					
3	Ответственность					

Приложение 4

Табл. 1, прил. 4

Результаты педагогов трех групп по экспресс-диагностики эмоционального выгорания (автор О. Л. Гончарова)

№ респондента	Общий балл	Уровень эмоционального выгорания
1	2	3
1.	15	Средний
2.	25	Высокий
3.	9	Низкий
4.	24	Высокий
5.	12	Средний
6.	12	Средний
7.	23	Высокий
8.	10	Низкий
9.	24	Высокий
10.	16	Средний
11.	11	Средний
12.	22	Высокий
13.	5	Низкий
14.	15	Средний
15.	11	Средний
16.	13	Средний
17.	10	Низкий
18.	16	Средний
19.	5	Низкий
20.	17	Средний
21.	24	Высокий
22.	8	Низкий
23.	22	Высокий
24.	19	Средний
25.	19	Средний
26.	25	Высокий

Окончание приложения 4

Окончание табл. 1, прил. 4

1	2	3
27.	23	Высокий
28.	12	Средний
29.	18	Средний
30.	22	Высокий
31.	12	Средний
32.	11	Средний
33.	22	Высокий
34.	24	Высокий
35.	2	Низкий
36.	12	Средний

Приложение 5

Результаты анкеты «Определения уровня готовности педагогов к участию в инновационной деятельности» трех групп, мы представили в таблице 2.3 ниже.

Табл. 1, прил. 5

Уровень готовности педагогов к участию в инновационной деятельности

1 группа – педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания		
№ респондента	Общий балл	Уровень к инновационной деятельности
1	2	3
1.	51	Низкий
2.	54	Низкий
3.	63	Средний
4.	53	Низкий
5.	67	Средний
6.	54	Низкий
7.	51	Низкий
8.	53	Низкий
9.	54	Низкий
10.	51	Низкий
11.	65	Средний
12.	66	Средний
2 группа – педагоги со средним уровнем эмоционального выгорания		
1.	80	Высокий
2.	83	Высокий
3.	45	Низкий
4.	81	Высокий
5.	39	Низкий
6.	48	Низкий
7.	51	Низкий
8.	55	Средний
9.	56	Средний

Окончание приложения 5

Окончание табл. 1, прил. 5

1	2	3
10.	52	Низкий
11.	76	Высокий
12.	50	Низкий
13.	71	Высокий
14.	80	Высокий
15.	80	Высокий
16.	64	Средний
3 группа – педагоги с низким эмоциональным выгоранием		
1.	60	Средний
2.	78	Высокий
3.	63	Средний
4.	79	Высокий
5.	69	Средний
6.	83	Высокий
7.	70	Средний

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студентки **Хома Дарьи Владимировны** группы у 258(УП)
на тему «Особенности психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания»

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 55 страницах, содержит приложения на 2 страницах.

1.Актуальность, новизна и практическая значимость темы не вызывает сомнения, так как эмоциональное выгорание педагогов, занимающихся инновационной деятельностью, напрямую зависит от отношения самих педагогов к инновационной деятельности. Чаще всего инновационная деятельность сопровождается ситуациями неопределенности и повышенного стресса, все это может привести к появлению эмоционального выгорания, которое характеризуется пониженным эмоциональным фоном, отсутствием интереса к деятельности, физическим утомлением и снижением удовлетворенности проделанной работой. Такое состояние приводит к дестабилизации педагогической деятельности и снижению эффективности инновационной деятельности.

2. Логическая последовательность. Выпускная квалификационная работа характеризуется строгой последовательностью, хорошим общим изложением, четкостью и обоснованностью выводов. Логическая структура работы вполне оправдана. Во введении автор убедительно обосновывает актуальность своей работы, четко определяет цель, задачи, гипотезу, методы исследования.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Автором сделаны самостоятельные выводы обоснованные и аргументированные на основе проведенного анализа эмпирических данных и научных источников.

4. Полнота проработки литературных источников. Анализ состояния проблемы исследования дан бакалавром в полном соответствии с требованиями к научному исследованию: представлен с точки зрения терминологического пространства и теоретических аспектов.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков. Материалы, иллюстрирующие текст работы, выполнены

аккуратно и содержательно представлены.

6. Положительные стороны работы. Работа является интересным научным исследованием по своей новизне, теоретической и практической значимости, уровню исследования. Исследование выполнено на актуальную тему, содержит научные результаты, составляющие научную новизну и имеющие теоретическую и практическую значимость; их научная обоснованность и достоверность не вызывает сомнений.

7. Недостатки работы. Явных недостатков, недочетов, замечаний в работе не выявлено. Однако, несмотря на значительность работы, проведенной Д.В. Хома, следует отметить вопрос, требующий дополнительного обсуждения:

1. Является ли инновационная деятельность фактором предупреждения наступления у педагога эмоционального выгорания?

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы на высоком и среднем уровне.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику. Результаты работы могут быть использованы в учебных курсах, учебных пособиях, при подготовке специальных курсов и семинаров по соответствующей теме.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки «отлично», а ее автор заслуживает присвоения квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы
Тукуреева Елена Александровна
зам. директора по УВР МАОУ «Средняя школа № 154» г. Красноярск

10 февраля 2022 г.

_____
(подпись рецензента)

Директор МАОУ СШ №154 О.В.Курыгина

С рецензией ознакомлена
Хома Д.В.
10.02.2022г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу
Студентки Хома Дарьи Владимировны группы у 258-пу

на тему Особенности психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 55 страницах, содержит приложения на 2 страницах.

1. Актуальность и значимость темы не вызывает сомнение, так как большое внимание уделяется организационно-методическим нюансам внедрения инноваций, но, к сожалению, в недостаточном объеме рассматриваются индивидуально-личностные и эмоционально-психологические факторы, которые в конечном итоге будут ключевыми в эффективности реализации инновационных процессов.
2. Логическая последовательность. Структура работы характеризуется логичностью и обоснованностью. Теоретическая и практическая часть исследования логически выстроена и доказательно представлена. Прослеживается работа по каждому разделу рассматриваемой темы.
3. Положительные стороны работы. Работа написана корректным научным языком, достаточно хорошо технически оформлена. Качественный и количественный анализ теоретического и практического материала обеспечил хорошую аргументированность научных результатов проведенного исследования, ее правильная реакция на рекомендации научного руководителя работы свидетельствуют о взыскательности и требовательности бакалавра к себе и своим достижением.
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Выводы аргументированы и конкретны, соответствует цели и задачам исследования.
5. Полнота проработки литературных источников. Научные источники качественно проработаны и используются в тексте работы.
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков. Иллюстративный материал оформлен качественно и корректно.
7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной

квалификационной работы. В процессе выполнения работы автор проявил самостоятельность и инициативу, умение подбирать необходимую научную литературу, анализировать и обобщать полученные результаты, делать выводы. Проведенное исследование свидетельствует о том, что бакалавр владеет методами научного анализа, имеет хорошую эрудицию в области психологической теории.

8. Недостатки работы. Серьезных недостатков не выявлено.
9. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы. Компетентности сформированы на высоком и среднем уровне.
10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки «Отлично».

Руководитель выпускной квалификационной работы

Авдеева Татьяна Геннадьевна, кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии

09.02.2022 г. _____

С отзывом ознакомлена
Д.В. Хомич
09.02.2022г.

https://users.antiplagiat.ru/report/print/57?v=1&c=0&short=true

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: otdelenie.pervoe@yandex.ru / ID: 9640651
Проверяющий: (otdelenie.pervoe@yandex.ru / ID: 9640651)

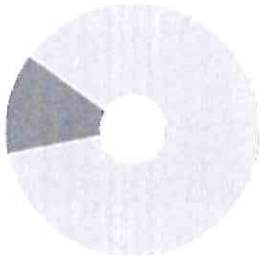
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - users.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 57
Начало загрузки: 15.02.2022 04:40:57
Длительность загрузки: 00:00:02
Имя исходного файла: Хома Д.В. ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.pdf
Название документа: Хома Д.В. ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
Размер текста: 89 кБ
Символов в тексте: 91064
Слов в тексте: 10018
Число предложений: 761

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 15.02.2022 04:41:00
Длительность проверки: 00:00:01
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет Free



ЗАИМСТВОВАНИЯ	САМОЦИТИРОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
12,67%	0%	0%	87,33%

Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в раздел "Параметры".

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор

Хома Д.В
15.02.2022г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Хома Дарья Владимировна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы у258-пу факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Особенности психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«15» 02 2022г.

(подпись)