

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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

МАТЯНИНА ВАЛЕНТИНА АЛЕКСЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СВЯЗЬ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ
(НА ПРИМЕРЕ МБОУ «СОШ № 46» ГОРОДА БРАТСК)

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся


(подпись)

В.А. Матянина
(инициалы, фамилия)

Руководитель

доцент каф. психологии, канд. психол. наук
(должность, ученая степень, ученое звание)


(подпись)

Г.Г. Дулинец
(инициалы, фамилия)

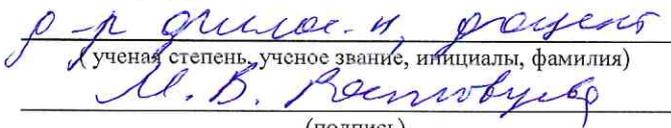
Нормоконтролер


(подпись)

Т.В. Колпакова
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии


(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)
(подпись)

« 05 » 07 2024 г.

Красноярск 2024

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

Студенту(ке) Матяниной Валентины Алексеевны группы 150-пу
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы «Связь лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов (на примере МБОУ «СОШ № 46» города Братск)»

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «12» 02 2024 г. № 16/1-40
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «06» 02 2024 г., № 06

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «05» 04 2024 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретическое обоснование проблемы связи лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов; II Эмпирическое исследование связи лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы:

График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования (09.02.24-18.02.24); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (19.02.24-15.03.24); формирование плана эмпирического исследования, составление диагностического комплекса (16.03.24-1.04.24); сбор и анализ эмпирического материала (18.04.24-13.05.24); написание практической части ВКР, формирование выводов, практических рекомендаций (13.05.24-08.06.24); доработка текста ВКР, оформление ВКР (09.06.24-18.06.24); подготовка сообщения, иллюстративных материалов для защиты (22.06.24-30.06.24).

Дата выдачи задания «06» 02 2024 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы



Г.Г. Дулинец

(подпись) (инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 59 с., таблиц 3, рисунков 2, источников 36, приложений 4.

ЛИДЕРСКИЕ СПОСОБНОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, ПЕДАГОГИ

Цель работы – изучить связь лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов школы.

Проведено изучение связи лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов. С этой целью были подобраны методики для оценки показателей профессионального выгорания, таких как эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений и оценка лидерских способностей. Выявлена связь между высоким уровнем лидерских способностей и высокими рисками профессионального выгорания, а именно, чем сильнее выражены лидерские качества у педагогов, тем выше уровень проявления профессионального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью метода ранговой корреляции Спирмена.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СВЯЗИ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ	10
1.1 Природа, определение и содержание понятия «лидерские способности»	10
1.2 Сущность понятия «профессиональное выгорание»	21
1.3 Психологические особенности личности учителя	30
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ	35
2.1 Организация эмпирического исследования	35
2.2 Анализ и статистическая обработка исследования	39
2.3 Рекомендации	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	55
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы научно-исследовательской работы определяется распространенностью профессионального выгорания среди педагогов современных школ. Тема лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов школы является весьма сложной. С одной стороны, сильные лидерские качества могут стать инструментом для предотвращения выгорания, помогая педагогу справляться со стрессом и сохранять мотивацию. С другой стороны, некоторые лидерские качества могут способствовать развитию выгорания, например, чрезмерная ответственность или склонность к перфекционизму.

Интенсивное социальное, экономическое и культурное развитие современного общества существенно повышает требования, предъявляемые к образованию, основной целью которой является всестороннее развитие личности ребенка. Главным фактором развития ребенка, активно самореализующегося в дальнейшей жизни, является личность самого преподавателя, от эффективности деятельности которого во многом зависит будущее всего общества. Забота о физическом, психическом и духовном здоровье преподавателя, о развитии его индивидуальности напрямую связана с ростом его профессионального мастерства, с эффективностью его работы по выполнению социального заказа общества.

Особенностью педагогической деятельности является высокая эмоциональная напряженность. Повторение ситуаций профессиональных стрессов приводит к ослаблению нервной системы педагогов, эмоциональных срывов, нервно-психических заболеваний. В связи с этим в своей повседневной работе педагог постоянно сталкивается с необходимостью управления эмоциональными состояниями, которые вызывают проблему поиска наиболее эффективных способов эмоциональной регуляции и саморегуляции преподавателя в напряженных ситуациях профессиональной деятельности.

Профессиональная педагогическая деятельность требует специального образования, то есть овладения системой специальных знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения функций, связанных с этой профессией. Но профессиональный стандарт в части «Особые условия допуска к работе» предписывает и ряд требований к здоровью педагога, что к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие определенные заболевания, предусмотренные перечнем, установленным для педагогических работников. Педагог в своей профессиональной деятельности должен обладать и таким качеством, как эмоциональная устойчивость – способность управлять своим внутренним психическим состоянием, чувствами, поведением. Самообладание, способность к саморегуляции – это те качества, которые обеспечивают педагогу эмоциональную устойчивость, владение ситуацией, владение собой в ситуации. Кроме того, профессия педагога относится к профессиям альтруистического типа, что повышает вероятность возникновения выгорания [17].

Изучение данной проблемы является актуальным, т.к. лидерские качества играют важную роль в работе педагогов. Педагоги, обладающие лидерскими качествами, могут эффективно управлять классом, мотивировать учеников, создавать благоприятную атмосферу в коллективе и вдохновлять своих коллег. Однако, некоторые лидерские качества могут способствовать выгоранию, например, чрезмерная ответственность, склонность к перфекционизму, неуверенность в себе.

Большие эмоциональные нагрузки приводят к тому, что педагог постоянно находится в состоянии эмоциональных стрессов, поэтому в профессиональной педагогической среде риск эмоциональных срывов достаточно высок. Деятельность педагогов тесно связана с напряженными ситуациями и эмоциональными факторами как объективными, так и субъективными, влияющими на психофизическое и эмоциональное здоровье педагогов.

Результаты исследования будут способствовать улучшению качества образования и создания благоприятных условий для работы педагогов-лидеров.

Исследование связи лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов подтверждается несколькими концепциями, которые подчеркивают важность этого аспекта в контексте образования:

Концепция лидерства в образовании. Трансформационное лидерство: Эта концепция подчеркивает, что эффективные лидеры вдохновляют и мотивируют своих сотрудников, способствуя их профессиональному росту. Сервисное лидерство: Такой лидер ставит во главу угла интересы своих подчиненных и направлен на создание благоприятной атмосферы для работы. Распределенное лидерство: Эта концепция утверждает, что лидерство не ограничивается одним человеком, а распределяется между разными членами коллектива.

Концепция профессионального выгорания: Модель выгорания К. Маслач: Модель К. Маслач описывает выгорание как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностной реализации. Модель выгорания К. Кристиансен: Эта модель подчеркивает влияние факторов рабочей среды на развитие выгорания.

Концепция связи лидерства и выгорания: Модель лидерства и выгорания Мэри Бейкер: М. Бейкер предложила модель, которая связывает стиль лидерства с уровнем выгорания у сотрудников. Она указала, что авторитарный стиль лидерства может способствовать выгоранию, а демократический стиль, напротив, его предотвращать.

Авторы, указывающие на важность исследования: К. Кристиансен в своей книге «Работа, которая убивает» обсуждает факторы, которые могут привести к выгоранию, включая неблагоприятные условия работы и неэффективное лидерство [6].

Маслач К. в своих исследованиях показала, что выгорание является распространенной проблемой среди педагогов, и что некоторые факторы рабочей среды, включая неэффективное лидерство, могут усугублять ситуацию. К. Бейкер своими исследованиями подтвердила, что стиль лидерства имеет важное значение для предотвращения выгорания у педагогов.

Важно отметить, что это лишь некоторые из авторов, которые подтверждают важность исследования связи лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов. Существует множество других работ, которые подчеркивают актуальность этой темы.

Таким образом, актуальность темы научно-исследовательской работы состоит в необходимости решения важной научной проблемы связи лидерских способностей и профессионального выгорания. Профессиональное выгорание учителей является серьезной проблемой. Высокий уровень выгорания среди учителей негативно сказывается на их работе, мотивации, здоровье и может привести к уходу из профессии. Понимание факторов, способствующих выгоранию, в том числе и влияния лидерских качеств, является необходимым шагом для решения этой проблемы.

Таким образом, цель данной работы – изучить связь лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов школы.

Задачи исследования:

1. Теоретически проанализировать и раскрыть содержание понятия «лидерские способности».
2. Определить сущность понятия «профессиональное выгорание» и его влияние на профессиональную деятельность человека.
3. Провести эмпирическое исследование связи лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов.
4. Сформулировать выводы, полученные по результатам эмпирического исследования.
5. Разработать рекомендации для предотвращения и профилактики профессионального выгорания.

Объект исследования: профессиональное выгорание.

Предмет исследования: связь лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов.

Гипотеза исследования: предполагается, что существует связь между лидерскими способностями педагогов и их профессиональным выгоранием:

1. Чем выше уровень лидерских способностей, тем выше риски профессионального выгорания, а именно, чем сильнее выражены лидерские качества у педагогов, тем выше уровень проявления «эмоциональное истощение» и «деперсонализация».

2. Чем ниже уровень лидерских способностей, тем выше риски профессионального выгорания, а именно, чем слабее выражены лидерские качества у педагогов, тем выше уровень проявления «редукции личных достижений».

I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СВЯЗИ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

1.1 Природа, определение и содержание понятия «лидерские способности»

Лидерские способности – это способность человека организовывать людей на совместную деятельность, регулировать взаимоотношения в группе и вести за собой.

Социально-экономические изменения российского общества в конце XX века повлияли на развития исследований в отечественной психологии лидерства. Ослабление идеологического давления на ученых, появление новых объектов исследований, активное развитие социальной психологии в РФ – все это повлияло на всплеск интереса к изучению феномена лидерства [10].

В результате исследований в данной области науки в последние годы произошло следующее:

1. Количественное увеличение работ по данной проблеме.

Наиболее бурно развивались исследования лидерства в области политической психологии (Е.В. Шестопал, Л.Я. Гозман, И.Г. Дубов, Е.В. Егорова, А.И. Юрьев, С.Р. Пантилеев). Был осуществлен анализ личностей президентов (В.Н. Ельцина и М.С. Горбачева); развитие их коммуникативных способностей; исследования лидерства в системе «депутат – избиратель», имидж политического лидера носили прикладной, а также междисциплинарный характер.

2. Появление отраслей в психологии лидерства: политическое лидерство, организационное, спортивное, учебное, семейное.

Начатое в 60-х годах в Ленинградской, Московской, Курско-Костромской социально-психологической школах, на данном этапе изучение

организационного лидерства было продолжено в рамках социальной психологии управления (А.Л. Журавлев, Ю.П. Платонов, В.А. Толочек, И.П. Волков), психологии менеджмента (Г.С. Никифоров со своими коллегами), разрабатывались новые аспекты данных проблем.

3. Переход от жесткой критики к серьезному анализу достижений современной науки.

4. Пересмотр понятия лидерство и появление новых терминов, связанных с ним.

5. Разработка возрастного аспекта лидерства.

Продолжается изучение лидерства в учебных группах школьников и студентов (Е.М. Дубовская, А.А. Русалинова, Т.М. Щеглова, Т.Л. Крюкова, Н.М. Комарова).

6. Появление новых концепций.

Оформилось спортивное лидерство: В.Д. Гончаров, Т.Г. Дзамгаров, В.И. Румянцева, Р.Л. Кричевский, М.М. Рыжак.

Проблема полового диморфизма является классической для отечественной психологии, однако появляются гендерные исследования в области психологии лидерства (Н.В. Ходырева, Т.В. Бендас, В.И. Румянцева, И.Н. Логвинов).

7. Культуральный подход к лидерству (Г.С. Никифоров, А.Л. Свенцицкий, С.В. Соловьева).

8. Междисциплинарность в разработке проблемы.

Совместно с психологами данной проблемой активно занимаются социологи и педагоги.

Среди концепций лидерства в отечественной психологии наиболее известны три: В.И. Румянцевой, Р.Л. Кричевского и Г.С. Никифорова.

В зарубежной психологической литературе, личность политических лидеров, как правило, изучается с позиций психоаналитического, необихевиористского и типологического подходов [35].

Психоаналитический анализ личности политических лидеров начинался классической работой З. Фрейда и У. Буллита, исследовавших с помощью биографического метода Томаса Вульфа Вилсона – 28 президента США.

Классической также считается работа Г. Лассуэла, объяснявшего поведение политических лидеров политическими чертами личности, а стремление к власти рассматривавшего как признак патологии. «Авторитарную» личность изучали Т. Адорно, Г. Маркузе, Э. Фромм. Были созданы психологические портреты личности Гитлера, Бисмарка, Эйзенхауэра и др., изучена иерархия мотивов (достижения, власти и аффиляции) Миттерана, Де Голя, Клинтона.

Социальный бихевиоризм был направлен на создание модели поведения личности президента и других политических деятелей (Дж. Даллеса). С помощью контент-анализа были исследованы выступления политических лидеров разных стран (Дж. Кеннеди, Д. Раска, Р. Макнамары, Э. Стивенсона).

В рамках когнитивного подхода изучалась когнитивная сложность лидеров.

В Американской политической психологии созданы различные типологии лидерства. Де Ривера делит их на тех, кто рассматривает мир либо как нечто объективное, независимое от них самих, либо через призму своих честолюбивых стремлений, тревог, страхов. Дж. Барбер создал типологию президентов США по параметрам активности – пассивности и преобладанию положительных или отрицательных эмоций в связи с политической жизнью. М. Драйвер выделил 2 типа лидеров по преобладающим убеждениям на основе отношения к людям и отношения к силовым способам решения проблем.

Авторы отмечают действенность предсказаний психологов (о президенте Никсоне), но также и ошибочность (Форд и Картер).

К началу 50-х годов было проведено более ста исследований. Обзоры данных работ показали широкое разнообразие «черт лидера», обнаруженных разными авторами. Лишь 5% этих черт оказались общими для всех. Как

отмечает в своем обзоре И.П. Марченко, чаще всего выделяются следующие черты:

1. Интеллект. Он должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности. Особенно важна способность к решению сложных и абстрактных проблем.

2. Инициатива. Самостоятельность и находчивость, способность осознавать потребность к действию и наличие соответствующего мотива.

3. Уверенность в себе. Имеются в виду достаточно высокие самооценки компетентности и уровня притязаний [14].

Остановимся на таких специальных способностях лидера, как организаторские способности. Как показали исследования российского психолога Л.И. Уманского, эти способности характеризуют психологическая сообразительность, практически-психологическая направленность ума, психологический такт, социальная энергичность, требовательность, критичность и склонность к организаторской деятельности [14].

В группу организаторского чутья он включает следующие компоненты:

1. Психологическая сообразительность – быстрое понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силе, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива [14].

2. Практический психологический ум – умение лидера и руководителя распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние в зависимости от условий деятельности и учета взаимоотношений между ними при постановке задач, выдвигаемых перед коллективом в его деятельности.

3. Психологический такт – умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения в зависимости от психического состояния и

индивидуальных особенностей окружающих людей, в речевой адаптации к разным людям простоте и естественности в отношениях с ними, чувстве справедливости и объективности при оценке и подборе людей.

Рассмотренные выше три свойства личности (психологическая избирательность, практически-психологический ум и психологический такт) составляют своеобразное групповое единство. Это групповое специфическое качество личности организатора может быть названо «организаторским чутьем», термином, заимствованным из характеристики организаторского таланта. Организаторское чутье понимается как действенное избирательное отражение руководителем феноменов социально-психологической объективной деятельности [18].

Следующим качеством личности лидера является способность к эмоционально-волевому воздействию. Это качество дает ему возможность воздействовать на других людей, мобилизовывать, объединять, сплачивать и направлять их совместные усилия на достижение общих целей. Способность к эмоционально-волевому воздействию включает в себя социальную энергичность, требовательность и критичность [16]. Остановимся на этих характеристиках более подробно:

1. **Общественная энергичность** – способность лидера заражать своей энергией окружающих его людей (с помощью мимики, взгляда, выражения лица, жестов, позы), логически-речевое и практическое воздействие через личный пример.

2. **Требовательность**, характеризующаяся смелостью, постоянством и гибкостью, категоричностью и настойчивостью, разнообразными формами понуждения, начиная с шутливой формы до приказа, индивидуальный подход в зависимости от постоянных и временных психических особенностей и состояния людей.

3. **Критичность** – способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении критического анализа вместе с

коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность [16].

В третью группу качеств – склонность к организаторской деятельности – Л.И. Уманский выделяет способность руководителя самостоятельно заниматься организаторской деятельностью, смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях, потребность осуществлять организаторскую деятельность и постоянную готовность браться за нее, получение положительных эмоций от ее осуществления и скуку, если ею не заниматься [20].

Необходимо отметить, что не всегда наличие определенных качеств личности может определять ее как лидера. Важнее, по мнению Ф. Карделла, отсутствия определенных «разъединителей» (низкая самооценка и отсутствие уважения к себе, чрезмерная склонность к обману, отговоркам, оправданиям, недостаточное использование своего воображения, слабые коммуникативные способности: неумение слушать и говорить, боязнь риска, неспособность принять ответственность за свою жизнь), которые мешают человеку быть лидером [22].

Рассмотрим эти характеристики и их соотношение.

Так, под психологической избирательностью понимается способность менеджера как организатора наиболее полно и глубоко отражать психологию организуемой группы в процессе решения ею общегрупповой задачи. Она характеризуется следующими параметрами:

- повторяющимися фактами быстрого, одновременного, «свернутого», часто невербализованного и неосознанного отражения психологических особенностей и состояний других людей;
- сопереживанием человеком тому, что переживают, чувствуют другие люди, своего рода эмоциональной синхронностью;
- высокой чувствительностью и восприимчивостью описания и демонстрации психологических объектов по рассказам, книгам, произведениям живописи, театральным постановкам, кинокартинам;

- быстрой возможностью адекватно характеризовать психологические особенности людей, меткость и характерность словесных и мимических их «фотографий»;

- преимущественным выбором психологических объектов из многих других, одновременно действующих на испытуемого, и избирательностью общения;

- избирательно-психологической памятью и наблюдательностью, ярко проявляющимися и проверяющимися в наблюдении, в сочинениях и беседах, в решении организаторских задач;

- склонностью к психологическому анализу, объяснением поведения и поступков других людей и своих собственных (не смешивать с «копанием» в самом себе, с самоанализом, замыкающим человека в собственных переживаниях);

- глубокой убежденностью в силах, способностях, возможностях коллектива людей, выдвижением этого фактора на ведущее, определяющее место для достижения целей деятельности;

- способностью мысленно поставить себя в психологическую ситуацию другого человека, думать как бы за него, рассуждать «с его точки зрения», задавая себе вопрос: «А как я поступил бы в этой ситуации, будучи на его месте?».

Практически-психологический ум имеет следующие проявления:

- распределение обязанностей коллективной деятельности с учетом индивидуальных особенностей людей (например, усвоив правило распределения обязанностей, его выполняют при решении организаторских задач и неспособные, и способные организаторы, однако первые делают это механически, а вторые – исходя из индивидуальных особенностей персонала);

- быструю ориентацию в ситуациях, требующих практического применения знаний людей, в решении ситуаций «дела – люди», «люди – дела»;

- находчивость в применении психологического состояния, настроения людей к данным условиям жизни и деятельности;

- способность находить пути и способы заинтересовать людей делом, а также моральные и материальные стимулы этой заинтересованности (в этом показателе практически-психологический ум наиболее ярко проявляется в деятельности, которая не представляет для организуемых непосредственного интереса);

- учет взаимоотношений, личных симпатий и антипатий, психологических различий людей для выполнения совместной деятельности;

- высокую степень обучаемости при формировании организаторских знаний, навыков и умений;

- тенденцию решать практические вопросы с учетом возможностей персонала путем своеобразной мысленной «прикидки», «примеривания», «взвешивания» соответствия задач практики возможностям исполнителей.

Психологический такт подразумевает следующие качества личности руководителя:

- чувство меры во взаимоотношениях и взаимодействиях с людьми – наиболее общий показатель, подчеркивающий именно те рамки, выход за которые нарушает взаимный контакт организатора и организуемых;

- речевую адаптацию к разным людям, отсутствие «речевого шаблона» и грубого приспособленчества, речевую находчивость при первой встрече;

- общение с людьми в зависимости от индивидуально-психологических особенностей;

- чувство ситуации;

- учет внешних обстоятельств, влияющих на взаимоотношения персонала;

- чуткость, внимательность, участливость в отношении к людям.

Простота, естественность в общении, способность оставаться всегда самим собой в отношениях с людьми, отсутствие наигранности, нарочитости поведения;

- чувство справедливости, объективность подхода к организуемым, способность показать и доказать эту объективность [28].

Рассмотренные выше три свойства личности (психологическая избирательность, практически-психологический ум и психологический такт) составляют своеобразное групповое единство. Это групповое специфическое качество личности организатора может быть названо «организаторским чутьем», термином, заимствованным из характеристики организаторского таланта. Организаторское чутье понимается как действенное избирательное отражение руководителем феноменов социально-психологической объективной деятельности.

Следующим качеством личности руководителя является способность к эмоционально-волевому воздействию. Это качество дает ему возможность воздействовать на других людей, мобилизовывать, объединять, сплачивать и направлять их совместные усилия на достижение общих целей. Способность к эмоционально-волевому воздействию включает в себя социальную энергичность, требовательность и критичность. Остановимся на этих характеристиках более подробно [20].

Социальная энергичность имеет такие показатели:

- эмоционально-речевое воздействие, проявляющееся в различных эмоциональных формах речи, – в акцентном членении фразы, в интонации (высоте тона, громкости, тембре голоса), в ударениях и паузах;
- волевое побуждение, проявляющееся в речевой, мимической и пантомимической форме (жесте, взгляде, позе, выражении лица). Владение речевой функцией волевого побуждения выражается в способности организатора пользоваться многими словесными формами – просьбой, пожеланием, советом, призывом, убеждением, внушением, требованием, распоряжением, приказом и т. д.;
- способность воздействовать на других своим отношением к людям, делам, событиям, а также передавать это отношение, «заражать» им других;
- логическую убедительность воздействия словом и делом, способность показать причинную связь явлений, доказать логическую последовательность в речевой и практически-деятельной формах;

- практически-деятельную форму воздействия, проявляющуюся в том, что организатор сам показывает, как выполнить дело, которое он поручает другим, начинает его, включается в него в трудные минуты, действует личным примером;

- уверенность в своих силах, большую веру в дело, в возможность его осуществления, оптимизм, бодрость духа;

- правильный и быстрый выбор момента решающего воздействия, смелость и напористость в трудной ситуации, способность пойти на риск.

Требовательность как свойство личности. Она выражается в таких показателях, как:

- смелость предъявления требований;

- постоянство предъявления требований, их устойчивый, не эпизодический характер;

- гибкость предъявления требований в зависимости от сложившейся ситуации, конкретной обстановки;

- самостоятельность требований, их невнушенный характер;

- категоричность, непререкаемость требований;

- разнообразие форм выражения требований, особенно способность преподнести их в форме шутки, остроумного замечания, сарказма;

- индивидуализация требований в зависимости от постоянных и временных психологических особенностей и состояния персонала.

Индикаторами критичности являются:

- критическая наблюдательность как умение увидеть и выделить недостатки;

- самостоятельность критичности;

- легкость критического анализа;

- логичность и аргументированность критических замечаний;

- прямота и смелость критичности (без жалоб и критиканства);

- глубина и существенность критических замечаний по содержанию;

– постоянство, не эпизодичность критических высказываний о недостатках, о состоянии дел и действиях людей (без придирчивости);

– доброжелательность.

Склонность к организаторской деятельности как третье групповое специфическое качество личности способного организатора характеризует само понятие «склонность».

Это понятие имеет следующие практические и экспериментальные показатели:

– спонтанное, самостоятельное включение в организаторскую деятельность, когда человек берет на себя организаторские функции без каких-либо побуждений со стороны других людей;

– взятие на себя роли организатора и ответственности за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях;

– потребность в осуществлении организаторской деятельности, устойчивое бескорыстное стремление к ней, постоянная готовность к ее выполнению;

– естественность включения в организаторскую деятельность;

– неустойчивость в организаторской работе;

– эмоционально-положительное самочувствие при выполнении организаторской работы (практическое чувство);

– явления астеничности, скуки и неудовлетворенности без организаторской деятельности;

– способность увидеть необходимость организаторской деятельности в обстоятельствах, зримо ее не требующих.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что лидерские способности – это комплексный набор качеств, умений и навыков, которые позволяют человеку эффективно руководить другими людьми и достигать общих целей. Эти способности формируются и развиваются в течение жизни, и их развитие является важным компонентом успеха в любой сфере деятельности. Лидеры

часто обладают высокой мотивацией и вовлеченностью в свою работу, что может помочь им справляться с трудностями и находить удовлетворение в своей профессии. При этом лидеры могут брать на себя слишком много ответственности, что приводит к перегрузке и профессиональному выгоранию.

1.2 Сущность понятия «профессиональное выгорание»

В 1974 году, американский психиатр, Герберт Фрейденбергер ввел в психологию термин «выгорание», на английском языке это называли «burnout». Также Г. Фрейденбергер дал описание новому явлению. Он охарактеризовал «выгорание», как крайнюю степень усталости, нарастающее эмоциональное истощение, связанное с профессиональной деятельностью. А также как негативное состояние, которое наступает по истечении многих лет работы, которое может повлечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми, вплоть до развития глубоких когнитивных искажений [21].

В зарубежной психологии стали уделять большое внимание новому явлению «выгоранию», было проведено большое количество научных исследований данного феномена. К 80-м годам XX века в зарубежной, научной, психологической литературе были опубликованы тысячи научных трудов, посвященных исследованию, такого явления, как «выгорание».

Среди зарубежных ученых, которые изучали, проводили научные исследования «выгорания» можно выделить американского, социального психолога, нашу современницу Кристину Маслач. Изначально К. Маслач занималась исследованиями когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением. В ходе этих исследований К. Маслач установила, что исследуемые ею феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников [33].

Маслач К. характеризовала «выгорание», как потерю интереса к работе. Но, в отличие от Г. Фрейденбергера, К. Маслач включала в понятие «выгорание» не только эмоциональный компонент, но и физический. Впоследствии, изучая феномен «выгорания», проведя научные исследования К. Маслач расширила имеющиеся представления о «выгорании». Она охарактеризовала «выгорание», как синдром физического и эмоционального истощения, который сопутствует развитию отрицательной самооценке работников, способствует отрицательному отношению к работе, отсутствию внимания, равнодушию, отсутствию сочувствия по отношению к клиентам (пациентам) [3].

Уже более 30 лет в зарубежной психологии активно исследуется явление «выгорание», которое стали чаще обозначать как «синдром выгорания». В первую очередь «синдром выгорания» относят к числу феноменов личностной деформации. «Синдром выгорания» состоит из набора негативных психологических переживаний, которые, в свою очередь связаны с регулярными, продолжительными, интенсивными межличностными взаимодействиями.

Межличностные взаимодействия при «синдроме выгорания» отличаются повышенной эмоциональной насыщенностью, а также когнитивной сложностью. Вследствие чего, «синдром выгорания» выступает, как ответная реакция на регулярные, продолжительные стрессы, которым сопутствуют межличностным коммуникациям [15]. Впервые в отечественной психологии, в 1968 г. появился термин «эмоциональное сгорание» в работах ученого Б.Г. Ананьева.

Ананьев Б.Г. обозначил «эмоциональное сгорание», как отрицательное явление, которое возникает у работников профессий типа «человек – человек», которые, в свою очередь, связаны с постоянными межличностными отношениями. Однако, феномен «эмоционального сгорания» был только зафиксирован, но не подтвержден дальнейшими эмпирическими исследованиями.

В 1983 г. российские психологи Л.А. Китаев-Смык, и В.А. Бодров в своих научных работах, посвященных исследованию стресса, описали явление, родственное по своему содержанию феномену «выгорания» [15].

Внимание других отечественных ученых к проблеме эмоционального выгорания возникло в 90-х годах XX столетия. Это было исторически связано с экономической и политической нестабильностью в стране. Помимо Б.Г. Ананьева, также одним из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, является В.В. Бойко.

Профессор В.В. Бойко отмечает, что эмоциональное выгорание приобретается в процессе жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая обосновывается органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями. В данном понятии подчеркивается, что данный феномен может появляться только при осуществлении какой-либо деятельности [21].

Профессиональное выгорание педагога – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов педагога. Профессиональное выгорание педагогов обусловлено высокой личностной включенностью в педагогический процесс, повышенным эмоциональным фоном. Большие эмоциональные нагрузки приводят к тому, что педагог постоянно находится в состоянии эмоциональных стрессов, поэтому в профессиональной педагогической среде риск эмоциональных срывов достаточно высок [31].

Профессиональное выгорание – явление, с которым часто сталкиваются работники сферы образования. Профессия педагога требует особой погруженности в процесс. Как правило, учитель вынужден посвящать работе большую часть своего времени, не свободен от нее даже дома, постоянно испытывает стрессовые нагрузки. Все это неизбежно ведет к эмоциональному и когнитивному истощению.

Синдром профессионального выгорания педагога включает в себя такие составляющие, как эмоциональная истощенность, деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Эмоциональное истощение педагог ощущает как эмоциональное перенапряжение, состояние, когда иссякли все имеющиеся эмоциональные ресурсы и велик риск эмоционального срыва.

Деперсонализация – это тенденция развития негативного отношения к раздражителям, негативных установок, имеющих скрытый характер, внутреннее сдерживаемое раздражение, которое выходит наружу в виде раздражения или конфликтных ситуаций. Редуцирование педагогом личных (персональных) достижений, проявляясь в снижении компетентности в работе, недовольстве собой, негативном самовосприятии в профессиональной сфере, следствием имеет снижение профессиональной и личной самооценки, возникновение чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе [26].

Психолог Герберт Фройденбергер ввёл термин «выгорание» в 1970-х годах для описания того, что происходит со многими людьми из помогающих профессий, например с врачами и соцработниками.

Феномен эмоционального выгорания изучали такие психологи, как К. Маслач, Б. Пельман, Е. Хартман. Кристина Маслач очень метко описала синдром эмоционального выгорания как «запах горячей психологической проводки» [24].

«Запах горячей психологической проводки» – именно так в 1981 г. Э. Морроу описал внутреннее состояние работника, столкнувшегося с проблемой «профессионального выгорания». Человек становится вялым, равнодушным к работе, а в конечном счете может и вовсе загреметь в больницу.

Следует отличать эмоциональное выгорание и переутомление. Переутомление – это физиологическое состояние организма, которое является последствием длительной активной деятельности без отдыха и проходит, если человек хорошо отдохнул.

Со временем стало ясно, что выгорание может случиться с представителями любой профессии. А ещё оно может быть не только из-за работы. Например, признаки выгорания часто появляются у студентов в период интенсивной подготовки к экзаменам. Нередки случаи выгорания у родителей в первые годы жизни ребёнка и у женщин, которые занимаются домашним хозяйством.

Выгорание связано не только со стрессом или большим количеством обязанностей. Образ жизни и черты характера также могут увеличивать риск выгорания.

Образ жизни может повлиять на возникновение эмоционального выгорания следующим образом:

- слишком большая нагрузка и недостаточное количество времени для отдыха;
- отсутствие близких, поддерживающих отношений;
- стремление брать на себя много обязанностей и отказываться от помощи других;
- нехватка сна.

Черты характера, которые могут увеличивать риск возникновения симптомов выгорания:

- перфекционизм;
- пессимистический взгляд на себя и мир;
- необходимость в контроле;
- нежелание делегировать.

Также способствуют выгоранию:

- невозможность контролировать ситуацию;
- жизнь в условиях хаоса;
- отсутствие признания и вознаграждения за деятельность;
- неясные или чрезмерно высокие ожидания;
- слишком скучное или монотонное занятие.

Важно указать, что условия труда, такие как ненормированный рабочий день, отсутствие хорошо оборудованного рабочего места и чётко обозначенного перерыва на обед часто являются причиной синдрома хронической усталости, который является предвестником эмоционального выгорания [9].

Но даже если условия труда хорошие, а начальник внимательный, человек все равно может выгореть в силу личных особенностей. Это состояние развивается у людей, обладающих сильно развитым чувством эмпатии, склонных к сочувствию и мечтаниям, идеализирующих свою работу, одержимых навязчивыми идеями, а также у интровертов, людей с низкой самооценкой и повышенной конфликтностью [30].

Симптомы выгорания могут быть почти незаметными поначалу и усиливаться со временем. Некоторые из них человек может испытывать периодически, но считать состояние выгоранием можно, когда его признаки возникают каждый день в течение длительного периода времени. Симптомов довольно много, назовём основные из них.

Физические симптомы:

- постоянное чувство усталости и истощения;
- снижение иммунитета, частые болезни;
- частые головные или мышечные боли;
- ухудшается аппетит, появляется расстройство ЖКТ и проблемы со сном.

Эмоциональные симптомы:

- чувство неудачи и неуверенности в себе;
- чувство беспомощности и поражения;
- отстранённость, ощущение одиночества;
- потеря мотивации;
- всё более циничный и негативный взгляд на деятельность;
- снижение удовлетворённости собой и своей жизнью.

Поведенческие признаки:

- избегание ответственности;
- изоляция;
- прокрастинация, избегание дел;
- использование пищи, наркотиков или алкоголя для улучшения самочувствия;
- вымещение разочарования на окружающих.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания затрагивает все сферы жизнедеятельности человека и проявляется сочетанием симптомов в соматической, психической и социальной областях [24].

Чаще всего синдрому эмоционального выгорания подвержены люди, работающие в системе «человек-человек», прежде всего это врачи, психологи, педагоги, воспитатели, менеджеры, администраторы, журналисты.

В предварительном варианте Международного классификатора болезней (МКБ-11) эмоциональное выгорание определяется как «результат хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен».

Если на работе человек постоянно испытывает стресс, то в итоге его настигает эмоциональное выгорание. Стресс – это мощный выход энергии из организма, который тратится на решение возникших проблем. Чаще всего человек в стрессовых ситуациях замыкается в себе и пытается направить все силы на преодоление трудностей, организм пытается выработать дополнительную энергию. Но когда ресурсы закончатся, человека ждёт психоэмоциональное и физическое истощение – так организм даёт ему сигнал о необходимости отдыха и восстановления. И если такие состояния повторяются регулярно, то человек всё быстрее тратит свои ресурсы, а периоды истощения удлиняются. В дальнейшем, если не предпринять адекватные меры по регуляции физиологического состояния организма, развиваются психосоматические заболевания и депрессивные расстройства [21].

В научной литературе можно встретить несколько теорий, описывающих стадии эмоционального выгорания. Несмотря на внешние различия, они достаточно схожи.

Наиболее полная теория принадлежит Джозефу Гринбергу, где он описывает пятиступенчатую модель эмоционального выгорания:

1. «Медовый месяц». На данной стадии сотрудник с удовольствием берётся за работу и полон решимости. Но по мере усложнения заданий и при повышении трудовой нагрузки, теряет интерес к профессиональной деятельности, работа перестаёт приносить удовольствие.

2. «Недостаток топлива». На второй стадии появляется усталость, отрешённость, нарушение сна и аппетита. Часто нарушается трудовая дисциплина – сотрудник опаздывает, уходит раньше без причины, наблюдаются частые перекуры или чаепития.

3. «Хронические симптомы». Появляется раздражительность, агрессия, сотрудник становится измождённым, перестаёт следить за своей внешностью (особенно это заметно у женщин, которые чаще подвержены выгоранию). Работник часто жалуется на хроническую нехватку времени.

4. «Кризис». Именно на этом этапе начинают развиваться хронические заболевания, в результате которых сотрудник может частично, а в тяжёлом случае и полностью потерять свою работоспособность. У человека сильно падает самооценка и, по его мнению, значительно ухудшается качество жизни.

5. «Пробивание стены». Физические и психологические проблемы обостряются, и возникает риск развития опасных для жизни заболеваний [26].

Также существует динамическая модель Б. Перлмана и Е.А. Хартмана, которая описывает четыре стадии эмоционального выгорания:

Первая стадия – напряжённость, связанная с дополнительными усилиями по адаптации к ситуационным рабочим требованиям.

Вторая стадия – сильное переживание стресса.

Третья стадия – реакции трёх классов (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие) в индивидуальных вариациях.

Четвертая стадия – переживание хронического стресса.

Данная стадия сопоставима с «затуханием горения при отсутствии необходимого топлива» [21].

Согласно модели Матиаса Буриша, развитие синдрома эмоционального выгорания также проходит ряд стадий.

1. Сначала возникают значительные энергетические затраты – следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональных задач.

2. По мере развития синдрома появляется усталость, которая постепенно сменяется разочарованием и снижением интереса к работе.

Следует отметить, что эмоциональное выгорание развивается с индивидуальными особенностями и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность [3].

На поздних стадиях эмоциональное выгорание осложняется психосоматическими заболеваниями и депрессией. Характерно развитие осложнений, препятствующих выполнению профессиональных обязанностей. Среди наиболее распространенных – сезонные инфекции (ОРВИ, ангина, грипп), мигрени, артериальная гипертония, остеохондроз. Заболевания становятся своеобразным подсознательным защитным механизмом, обеспечивают перерыв, отдых от основной деятельности. Депрессия возникает из-за неудовлетворенности работой, ощущения собственной «бесполезности». Она снижает работоспособность, приводит к дезадаптации на работе и в семье.

Эмоциональное выгорание также распространено среди психологов. Это связано с тем, что в профессию часто приходят для того, чтобы понять себя и решить свои личные проблемы. Достаточно часто среди психологов встречаются яркие интроверты, а их профессиональные качества, такие как эмпатия, альтруизм и самоотверженность «помогают» быстрее попасть в зону выгорания [4].

Итак, профессиональное выгорание – это серьезная проблема, которая влияет на здоровье и продуктивность людей во многих профессиях, включая педагогическую. Понимание причин и последствий выгорания помогает нам разрабатывать эффективные стратегии по предотвращению и смягчению этого феномена. Важно помнить, что забота о своем здоровье и благополучии – это не эгоизм, а необходимость для сохранения продуктивности и эффективности в долгосрочной перспективе.

1.3 Психологические особенности личности учителя

Под психологическими особенностями личности учителя понимаются свойства психической активности личности, выраженные в темпераменте, характере, способностях, формирующихся в результате деятельности и общения. Несмотря на многовековое существование системы требований, предъявляемых обществом к учителю, претерпевающей, разумеется, постоянные изменения, интерес к личности педагога со стороны исследователей возник только в середине XX века [36].

В этой области интересно отметить ряд статей Ф.Н. Гоноболина, монографию В.Н. Крутецкого, пособие Н.В. Кузьминой, а также имеющие исключительную значимость исследования Е.Р. Гореловой в области психологических особенностей будущих учителей. Кроме того, вопрос о психологических особенностях личности учителя рассматривается во многих учебниках по педагогике и педагогической психологии, ориентированных на студентов высших учебных заведений. В числе таких материалов – учебники под редакцией В.А. Сластёнина, Л.А. Редуш и И.П. Подласого [25].

Бытует мнение, что для успешного осуществления профессиональной деятельности каждый педагог должен обладать рядом определенных психологических особенностей и черт характера. Перечень предъявляемых

требований напрямую зависит от многих факторов: уровень развития общества, требования, предъявляемые к образовательным программам и процессу воспитания со стороны государства и общества, представления о морали и нравственности на данном этапе развития общества.

Гоноболин Ф.Н. одним из первых составил подробный перечень психологических качеств, присущих педагогу. Во-первых, дидактические способности, позволяющие учителю эффективно отбирать материал, необходимый для осуществления педагогической деятельности из разнообразных источников информации. В настоящий момент данное качество нисколько не утрачивает актуальности, поскольку распространение интернета и появление в печати множества методических пособий не отменяют значимость вдумчивого отбора материала. Во-вторых, экспрессивные способности, находящие отражение в таких повседневных элементах педагогической деятельности, как речь, мимика, жесты, артикуляция. Также к психологическим особенностям по Ф.Н. Гоноболину могут быть отнесены педагогическая интуиция или проницательность, а также внимательность и усидчивость, проявляющаяся в умении сосредоточиться в разной обстановке, хорошей памяти, внимании к деталям.

Одновременно отмечаются суггестивные способности, на которых во многом основывается процесс обучения выбранной дисциплине.

Психологические особенности учителя условно разделяются психологом на желательные и нежелательные. К первым относятся такие качества, как справедливость, человечность, честность. Ко вторым раздражительность, нетерпеливость.

Регуш Л.А. говоря о психологических особенностях личности учителя, отмечает высокий риск профессиональной деструкции, вызванный по замечанию исследовательницы следующими особенностями педагогической деятельности. Педагогическая деятельность характеризуется большой неопределенностью, вызывающей психическую напряженность, часто сопровождается отрицательными эмоциями, неоправдавшимися ожиданиями. В

этих случаях вступают в действие защитные механизмы психики. Из огромного многообразия видов психологической защиты на образование профессиональных деструкций влияют отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение.

Нельзя не отметить, что такие явления как профессиональная деструкция (деформация) и профессиональное выгорание представляются в настоящий момент весьма злободневными проблемами, требующими систематического исследования [9].

Кузьмина Н.В. в результате системного анализа пришла к выводу о том, что психологические способности педагога представляют собой важнейший фактор развития и формирования способностей у их подопечных. К важным для педагога качествам исследовательница относит чувствительность педагога как субъекта деятельности к процессу и результатам своей собственной педагогической работы, а также чувствительность к учащемуся как субъекту общения, познания и труда. Такая чувствительность должна состоять из трех ощущений: чувства объекта, чувство такта и чувства сопричастности. Также исследовательница вслед за Ф.Н. Гоноболиным отмечает интуицию как одно из значимых качеств практикующего педагога.

Таким образом, проанализировав наиболее важные работы исследователей последних шестидесяти лет, посвященные изучению вопроса о психологических свойствах личности педагога, можно сделать несколько выводов. Во-первых, отметим, что вопрос был и остается исключительно актуальным. Во-вторых, нельзя не признать, что большинство концепций, разработанных за прошедшие полвека, остаются абсолютно актуальными и в настоящий момент, поскольку несмотря на стремительно меняющуюся действительность, на существенное развитие информационных технологий, личность педагога была и остается краеугольным камнем всякого педагогического процесса [17].

Учитель – это не просто профессия, это призвание, требующее определенных личностных качеств, которые способствуют успеху в работе.

Ключевые психологические особенности личности учителя можно разделить на несколько категорий:

1. Личностные качества, связанные с мотивацией и ценностями:

Любовь к детям: искреннее желание работать с детьми, понимать их потребности, помогать им расти и развиваться.

Желание учить и делиться знаниями: учитель должен испытывать удовлетворение от передачи знаний и умений, от наблюдения за успехами своих учеников.

Ответственность и чувство долга: понимание важности своей роли в формировании личности ребенка, стремление к качественному обучению и воспитанию.

Терпение и выдержка: способность преодолевать трудности, быть терпеливым к ошибкам учеников, постоянно искать новые методы обучения.

Творческий подход: желание использовать нестандартные методы обучения, создавать интересную и занимательную атмосферу на уроках.

2. Психологические особенности, связанные с коммуникацией и взаимодействием:

Эмпатия: способность понимать и чувствовать эмоции учеников, ставить себя на их место, строить доверительные отношения.

Коммуникабельность: умение строить эффективные коммуникации с учениками, родителями, коллегами.

Умение мотивировать: способность заинтересовать учеников учебным процессом, помочь им поставить перед собой цели и добиться успеха.

Умение работать в команде: способность сотрудничать с коллегами, делиться опытом, работать в единой команде.

3. Психологические качества, связанные с профессиональными навыками:

Знание предмета: глубокое понимание предмета, способность доступно и интересно изложить материал, использовать современные методы обучения.

Владение методикой преподавания: знание различных методов и техник обучения, способность подбирать методы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей учеников.

Организаторские способности: умение планировать уроки, организовывать учебный процесс, контролировать дисциплину в классе.

Способность к саморазвитию: постоянное стремление к повышению профессионального уровня, изучению новых методов и техник обучения [25].

Психологические особенности личности учителя играют решающую роль в его успешной деятельности. Они влияют на отношения с учениками, на эффективность обучения, на атмосферу в классе. Важно отметить, что не все психологические особенности можно развить в себе, но некоторые качества можно улучшить с помощью саморазвития, тренингов, практики.

Таким образом, психологические особенности личности учителя влияют на качество образования и формирование личности ученика. Успешный педагог обладает не только глубокими знаниями в своей специальности, но и развитыми коммуникативными навыками, эмоциональной стабильностью, креативностью и сочувствием. Важно помнить, что педагоги – это не просто профессионалы, а люди, которые оказывают огромное влияние на жизнь детей, и от их психологических качеств зависит будущее нашего общества.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

2.1 Организация эмпирического исследования

Цель работы – изучить связь лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов школы №46 города Братск.

Гипотеза исследования: предполагается, что существует связь между лидерскими способностями педагогов и их профессиональным выгоранием:

1. Чем выше уровень лидерских способностей, тем выше риски профессионального выгорания, а именно, чем сильнее выражены лидерские качества у педагогов, тем выше уровень проявления «эмоциональное истощение» и «деперсонализация».

2. Чем ниже уровень лидерских способностей, тем выше риски профессионального выгорания, а именно, чем слабее выражены лидерские качества у педагогов, тем выше уровень проявления «редукции личных достижений».

Эмпирическая база исследования: Иркутская область, город Братск, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 46».

Экспериментальная выборка: 30 преподавателей Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 46» муниципального образования города Братск в возрасте от 30 до 50 лет, разделение по полу в данном исследовании не учитывалось.

Респондентам предстояло пройти два тестирования:

1. Диагностика лидерских способностей (Е.С. Жариков, Е.Л. Крушельницкий) (Приложение 1 и Приложение 2).

2. «Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон) (Приложение 3 и Приложение 4).

Диагностика лидерских способностей (Е.С. Жариков, Е.Л. Крушельницкий). Опросник состоит из 50 утверждений, испытуемым необходимо выбрать один из предложенных вариантов «А» или «Б». Сумма баллов за ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста:

– если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо;

– если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне;

– если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно;

– если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Данный тест позволяет оценить способность человека быть лидером. Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е.С. Жариков и Е.Л. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

– волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели;

– настойчив, умеет разумно рисковать. Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную неинтересную работу;

– инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим;

- психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями;
- хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;
- самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;
- требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу;
- критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;
- надежен, держит слово, на него можно положиться;
- вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;
- восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
- стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;
- оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;
- решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя;
- способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Для выявления профессионального выгорания использовалась тестовая методика «Диагностика профессионального «выгорания» (Приложение 2 и Приложение 3). Авторами данной методики (опросника) являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек – человек». Данный вариант адаптирован Н. Е. Водопьяновой.

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 ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с учениками, ощущение несправедливого к себе отношения со стороны учеников. 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 шкале 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.

Опросник имеет три шкалы:

- «эмоциональное истощение» (9 утверждений);
- «деперсонализация» (5 утверждений);
- «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются следующим образом:

- 0 баллов – «никогда»;
- 1 балл – «очень редко»;
- 2 балла – «редко»;
- 3 балла – «иногда»;
- 4 балла – «часто»;

- 5 баллов – «очень часто»;
- 6 баллов – «каждый день».

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

2.2 Анализ и статистическая обработка исследования

Нами было проведено исследование лидерских способностей у 30 преподавателей Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 46» муниципального образования города Братск в возрасте от 30 до 50 лет по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Л. Крушельницкий).

После первичной обработки данных, нами были выявлены показатели, представленные в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Сырые показатели результатов исследования педагогов по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е. С. Жариков, Е. Л. Крушельницкий)

№ респондента п/п	Количество баллов
1	2
1	28
2	30
3	23
4	25

Окончание таблицы 2.1

1	2
5	33
6	35
7	20
8	38
9	22
10	26
11	26
12	29
13	34
14	31
15	18
16	22
17	32
18	20
19	19
20	20
21	34
22	30
23	24
24	22
25	26
26	33
27	36
28	27
29	25
30	34

Результаты, полученные после первичной обработки данных, представлены графически на рисунке 2.1.

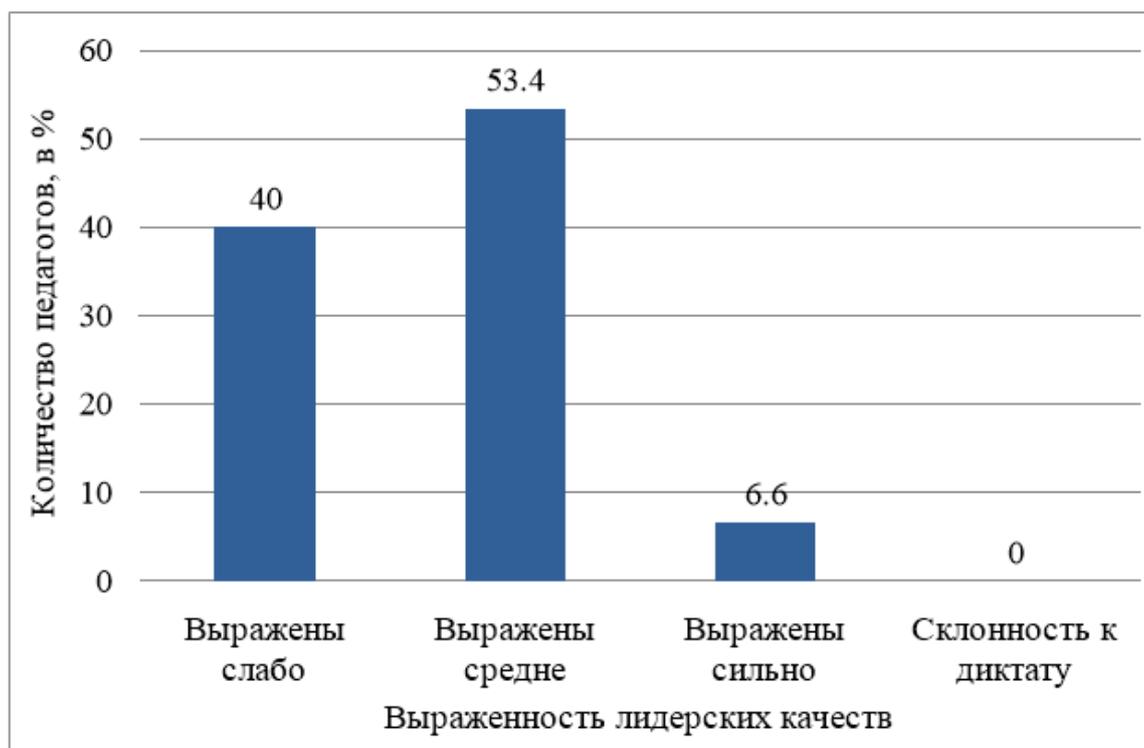


Рис. 2.1 Результаты методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. С. Жариков, Е. Л. Крушельницкий) у педагогов

Таким образом, мы видим, что по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Л. Крушельницкий):

- слабо выраженные качества лидера имеют 40 % педагогов школы;
- средне выраженные качества лидера имеют 53,4 % педагогов школы;
- сильно выраженные качества лидера имеют 6,6 % педагогов школы;
- результаты по шкале «Склонность к диктату» отсутствуют.

Люди, имеющие сильно выраженные качества лидера характеризуются инициативностью, самокритичностью, надежностью, выносливостью, могут работать даже в условиях перегрузок. Они психически устойчивы и не дают увлечь себя нереальными предложениями.

Люди, имеющие средне выраженные качества лидера легко находят подход к другим людям, но не обладают высокой степенью настойчивости.

Люди, имеющие слабо выраженные качества лидера испытывают трудности в установлении контактов, редко берут на себя ответственность и проявляют инициативу.

Результаты исследования педагогов по методике «Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон) представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Сырые показатели результатов исследования педагогов по методике «Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон)

Номер испытуемых п/п	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Сумма баллов эмоц. истощение и деперсонализ.
1	2	3	4	5
1	20	5	20	25
2	25	4	35	29
3	24	3	37	27
4	17	8	27	25
5	16	4	30	20
6	19	2	37	21
7	26	1	34	27
8	24	4	24	28
9	22	7	28	29
10	13	4	36	17
11	17	6	37	23

Окончание таблицы 2.2

1	2	3	4	5
12	23	2	33	25
13	22	1	39	23
14	27	0	38	27
15	26	0	39	26
16	15	4	15	19
17	22	5	31	27
18	27	2	25	29
19	14	8	30	22
20	17	5	27	22
21	18	3	27	21
22	28	2	33	30
23	21	0	32	21
24	22	7	22	29
25	16	0	32	16
26	25	3	25	28
27	22	4	19	26
28	15	2	31	17
29	13	6	26	19
30	27	1	38	28

Интерпретация результатов:

Эмоциональное истощение – отражает сниженный эмоциональный фон.

- 0 – 15 баллов – низкий уровень;
- 16 – 24 баллов – средний уровень;
- 25 баллов и выше – высокий уровень.

Деперсонализация – отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от

окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

- 0 – 5 баллов – низкий уровень;
- 6 – 10 баллов – средний уровень;
- 11 баллов и выше – высокий уровень.

Редукция личных достижений – проявляется в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

- 37 баллов и выше – низкий уровень;
- 31 – 36 баллов – средний уровень;
- 30 баллов и меньше – высокий уровень.

Результаты, полученные после первичной обработки данных, представлены графически на рисунке 2.2.

Исследование показало, что 26,7 % педагогов МБОУ «СОШ № 46» города Братск, в которой проводилось данное исследование, имеют высокий уровень показателей по шкале «эмоциональное истощение». 56,7 % педагогов имеют средний уровень показателей по шкале «эмоциональное истощение», 16,6 % имеют низкий уровень показателей по этой шкале.

Люди, имеющие высокий уровень показателей по шкале «эмоциональное истощение» дистанцируются от людей и, следовательно, не могут получить конструктивную информацию (в том числе в виде обратной связи) и социальную поддержку; работа не приносит им психологического вознаграждения (морального удовлетворения). «Сгоревшие» работники имеют низкие самооценки персональных достижений и рассматривают свою работу как непривлекательную, также у них наблюдается дефицит эмоциональных ресурсов для преодоления новых стрессов.

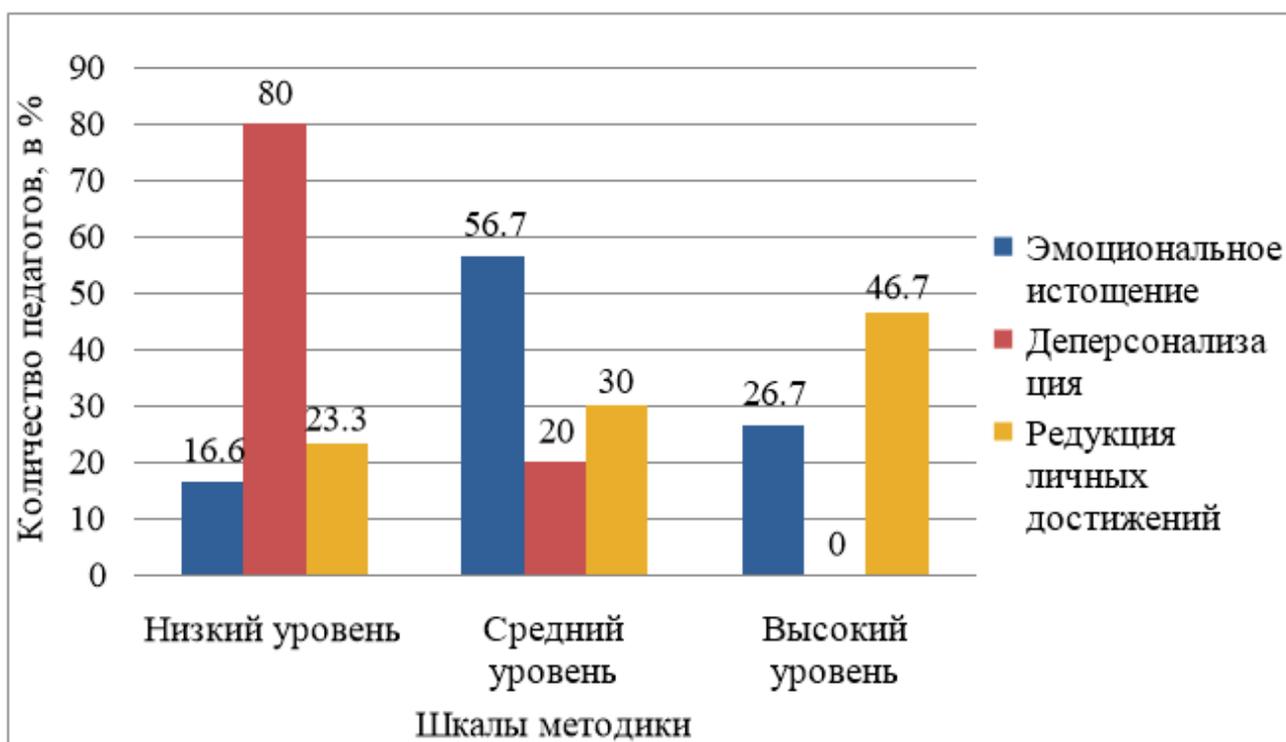


Рис. 2.2 Результаты методики «Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон) у педагогов

Люди, имеющие низкий уровень показателей по шкале «эмоциональное истощение» обращаются с другими людьми уважительно и тактично; считают, что хорошо выполняют свою работу, которую рассматривают как социально значимую; у них имеется достаточно эмоциональных ресурсов для преодоления большинства стрессоров, с которыми они сталкиваются.

По шкале «деперсонализация» 20 % педагогов имеют средний уровень показателей, 80 % педагогов имеют низкий уровень показателей по этой шкале.

Люди, имеющие средний уровень показателей по шкале «деперсонализация» могут быть черствыми по отношению к коллегам, могут ощущать несправедливое отношение к себе.

По шкале «редукция личных достижений» 46,7 % педагогов имеют высокий уровень показателей, 30 % педагогов имеют средний уровень показателей, 23,3 % педагогов имеют низкий уровень показателей по этой шкале.

Для проверки гипотезы о том, что существует связь между лидерскими способностями и профессиональным выгоранием педагогов, был использован метод ранговой корреляции Спирмена. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена используется для выявления и оценки тесноты связи между двумя рядами сопоставляемых количественных показателей. Если коэффициент корреляции равен нулю, то связь между величинами практически отсутствует. В то же время, чем ближе модуль коэффициента корреляции к единице, тем более сильной является связь между измеряемыми величинами.

С помощью онлайн калькулятора произведен расчет коэффициента ранговой корреляции r_s . Результаты расчета представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Взаимосвязь между выраженностью лидерских качеств и проявлениями профессионального выгорания

Выражен ность лидерски х качеств	Проявления профессионального выгорания								
	Эмоциональное истощение			Деперсонализация			Редукция личных достижений		
	Низк ий урове нь	Сред ний урове нь	Высо кий урове нь	Низк ий урове нь	Сред ний уров ень	Высо кий урове нь	Низк ий уров ень	Сред ний урове нь	Высо кий урове нь
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Выражен ы слабо	0.502	0.163	0.275	-0.197	0.678	0.609	0.229	0.126	0.464
Выражен ы средне	0.202	0.038	0.373	0.29	0.037	0.552	0.491	0.299	-0.126
Выражен ы сильно	0.663	0.608	0.551	0.552	0.623	0.906	0.586	0.518	0.537

Было выполнено:

1. Ранжирование значений А и В.
2. Произведен подсчет разности между рангами А и В.
3. Возведение каждой разности d в квадрат.
4. Подсчитана сумма квадратов.
5. Произведен расчет коэффициента ранговой корреляции r_s .
6. Определены критические значения.

Критические значения для $N = 30$:

$r_{0.01} = 0.47$;

$r_{0.05} = 0.36$.

Итак, выделим статистически значимые связи:

1. Слабо выраженные лидерские качества и низкий уровень эмоционального истощения.
2. Слабо выраженные лидерские качества и средний уровень деперсонализации.
3. Слабо выраженные лидерские качества и высокий уровень деперсонализации.
4. Слабо выраженные лидерские качества и высокий уровень редукции личных достижений.
5. Средне выраженные лидерские качества и высокий уровень эмоционального истощения.
6. Средне выраженные лидерские качества и высокий уровень деперсонализации.
7. Средне выраженные лидерские качества и низкий уровень редукции личных достижений.
8. Сильно выраженные качества лидера со всеми уровнями эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений.

Исходя из этого, можно сделать вывод что существует связь между лидерскими способностями педагога и его профессиональным выгоранием. Чем

выше уровень лидерских способностей, тем выше риски профессионального выгорания, а именно, чем сильнее выражены лидерские качества у педагогов, тем выше уровень проявления «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «редукция личных достижений». Значит, наша гипотеза подтвердилась частично.

2.3 Рекомендации

Пути преодоления и профилактики выгорания:

1. Научитесь по возможности сразу сбрасывать негативные эмоции, а не вытеснять их в психосоматику. Как это можно сделать в условиях работы в образовательном учреждении:

- резко встать и пройтись;
- быстро и резко написать или нарисовать что-то на доске или листе бумаги;
- измалевать листок бумаги, измять и выбросить.

2. Если у вас имеются нарушения сна, старайтесь читать на ночь стихи, а не прозу. По данным исследований ученых, стихи и проза различаются по энергетике, стихи ближе к ритму человеческого организма и действуют успокаивающе.

3. Каждый вечер обязательно становитесь под душ и проговаривая события прошедшего дня, «смывайте» их, так как вода издавна является мощным энергетическим проводником.

4. Выполнение упражнений. Например, упражнение «Снятие напряжения в 12 точках»:

- плавное вращение глазами: дважды в одном направлении, дважды в другом;

- зафиксируйте свое внимание на отдаленном предмете, а затем переключитесь на предмет, который перед вами;
- нахмурьтесь, напрягая окологлазные мышцы, а потом расслабьтесь;
- широко зевните несколько раз;
- расслабьте шею, покачав головой, затем покрутив ею из стороны в сторону;
- поднимите плечи до уровня ушей и медленно опустите;
- расслабьте запястья и поводите ими;
- сожмите кулаки, разожмите, расслабляя кисти рук;
- сделайте три глубоких вдоха, затем мягко прогнитесь в позвоночнике вперед – назад и из стороны в сторону;
- напрягите и расслабьте ягодицы, а затем икры ног;
- покрутите ступнями, чтобы расслабить лодыжки;
- сожмите пальцы ног таким образом, чтобы ступни изогнулись вверх, повторите три раза.

5. Дыхательные упражнения для быстрого снятия стресса. Сделать вдох на 4 счета, задержать на 4 счета дыхание, затем сделать выдох на 4 счета, снова задержать дыхание на 4 счета. Просто попробуйте подышать подобным образом хотя бы 3–4 цикла. Тело само по себе распрямляется, и повышается настроение.

Анализируя данные, полученные в ходе исследования и научно-практическую литературу по проблеме «профессионального выгорания», можно выделить основные задачи психолого-педагогической работы по предупреждению феномена в образовательных организациях:

- формирования навыков конструктивного поведения в стрессовых и конфликтных ситуациях;
- создание положительного отношения к профессиональной деятельности через рефлексию и формирование жизненных ценностей;

- развитие профессионально важных качеств (наблюдательность, оптимизм, находчивость, целеустремлённость, тактичность, креативность и другие);
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;
- развитие профессиональной компетентности.

Также стоит отметить, что профилактическая работа должна иметь индивидуальный и групповой характер. Индивидуальная работа будет эффективна для молодых педагогов. Основной целью индивидуальной работы должно стать осознание и реализация того потенциала личности интеллектуального развития, который заложен в каждом индивиде. Групповая работа должна осуществляться со всеми педагогическими сотрудниками образовательной организации, иметь не менее 10 психолого-педагогических занятий и нацелена на профессиональное развитие, самосовершенствование и обмен педагогическим опытом.

Скорость профессионального выгорания у педагогических работников зависит от сложности их профиля и контингента, с которым они работают, а также от уровня эмпатии педагога. Поэтому необходимой составляющей профилактики профессионального выгорания является личностная психологическая подготовка педагогического работника, формирование стрессоустойчивости профессионала и навыков высоко эффективного профессионального копинг-поведения и управления эмоциональным состоянием.

Целесообразно использование методов, основанных на невербальной активности, например – арттерапию и музыкотерапию. Арттерапия является действенным механизмом психологического коррекционного воздействия. Её основным принципом является переструктурирование сложной ситуации с помощью творческих способностей педагога.

Музыкотерапия – одна из старейших и действенных форм воздействия на эмоции человека. Механизмы терапевтического действия музыкотерапии: катарсис, эмоциональная разрядка, регулирование эмоционального состояния,

облегчение осознания собственных переживаний, конфронтация с жизненными проблемами, повышение социальной активности, приобретения новых средств эмоциональной экспрессии.

Также целесообразно вырабатывать навыки взаимопомощи среди коллег. Наряду со специализированными средствами психологического воздействия целесообразно включать и универсальные, направленные на саморегуляцию текущего психического состояния педагогов, достигших различных стадий синдрома профессионального «выгорания» и снятие негативных последствий стрессовых состояний, например с помощью посещения «комнаты психологической разгрузки».

При этом могут быть использованы следующие техники: медитация, визуализация, снятие психоэмоционального напряжения, саморегуляция эмоциональных состояний в деятельности педагогического работника, способы регуляции психофизиологического состояния.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональное выгорание – явление, с которым часто сталкиваются работники сферы образования. Профессия педагога требует особой погруженности в процесс. Как правило, учитель вынужден посвящать работе большую часть своего времени, не свободен от нее даже дома, постоянно испытывает стрессовые нагрузки. Все это неизбежно ведет к эмоциональному и когнитивному истощению.

В связи со спецификой педагогической деятельности, предполагающей постоянные и многократные контакты с учащимися, родителями и другими участниками образовательного процесса, а также высокой затратностью времени и информации и необходимостью систематического повторения цикла излагаемого материала, педагогическая профессия имеет высокую вероятность получения образования синдрома эмоционального выгорания. Из-за высокой нагрузки и высокого уровня ответственности у учителей со временем развиваются различные профессиональные деформации – это личностные проявления, которые возникают под влиянием особенностей профессиональной деятельности учителя и со временем негативно влияют на ведение профессиональной деятельности и влияют на психологическую структуру самой личности.

На первые признаки усталости педагоги зачастую не обращают внимания, продолжая трудиться в том же интенсивном темпе. Вот почему они вовремя не обращаются за помощью к специалистам-психологам, да и сами оказываются не готовы себя поддержать. Между тем выполнение простых правил по профилактике выгорания, а также знания о том, где брать ресурсы для борьбы с ним, могли бы стать важным подспорьем для учителя в деле сохранения своего здоровья и профессионализма. Самая частая причина того, что педагог разочаровывается в профессии, теряет желание творить и развиваться в своей сфере деятельности, кроется в появлении профессионального выгорания.

Мы изучили проблему связи лидерских способностей педагогов и их профессионального выгорания.

В работе были освещены такие аспекты, как природа, определение и содержание понятия «лидерские способности», психологические особенности личности учителя, а также изучили проблему профессионального выгорания педагогов.

В итоге, пришли к выводу, что существует связь между лидерскими способностями педагога и его профессиональным выгоранием. Чем выше уровень лидерских способностей, тем выше риски профессионального выгорания, а именно, чем сильнее выражены лидерские качества у педагогов, тем выше уровень проявления «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «редукции личных достижений».

Лидерские способности могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на профессиональное выгорание педагогов. Важно понимать, как эти факторы взаимодействуют, чтобы создавать условия для эффективного и устойчивого лидерства в образовательной сфере.

Лидерство в образовании – это не просто набор качеств, а сложный процесс, который требует внимания к собственному здоровью, развитию эффективных стратегий управления стрессом и созданию благоприятной атмосферы в коллективе. Лидерские качества не защищают от выгорания, несмотря на то, что лидеры часто обладают высокой мотивацией и вовлеченностью в работу, они также подвержены риску выгорания, особенно при чрезмерной ответственности, перфекционизме и недостатке поддержки.

Поддержка и сотрудничество являются ключевыми факторами, способствующими не только предотвращению выгорания у педагогов, но и развитию эффективного лидерства в образовательной среде. Педагоги с сильными лидерскими качествами менее подвержены выгоранию, если они получают поддержку от коллег, администрации и родителей. Поддержка помогает педагогам справляться с тяжелыми рабочими условиями, уменьшает

чувство изоляции и одиночества, что является одним из главных факторов, способствующих выгоранию.

Стрессоустойчивость, оптимизм, чувство юмора и умение управлять своим временем также являются важными факторами в предотвращении выгорания у педагогов-лидеров.

Педагогам необходимо объяснять, как развивать навыки саморегуляции. Следует учиться управлять стрессом, находить время для отдыха и заботиться о своем физическом и психическом здоровье. Также педагогам нужно уметь устанавливать границы. Ограничивать рабочее время и находить время для личной жизни.

Психологическим службам школ нужно регулярно проводить тренинги по лидерству и предотвращению выгорания. Обучать педагогов эффективным стратегиям управления стрессом, коммуникации и сотрудничества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Автоматический расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена // PSYCHOL-OK : официальный сайт. – Москва, 2024. – URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/spearman/> (дата обращения: 25.03.2024).
2. Ажиев, А. В. Управление стрессом и профилактика эмоционального выгорания педагога / А. В. Ажиев, З. И. Гадаборшева. – Махачкала : Издательство: ИП Овчинников Михаил Артурович (Типография Алеф), 2018. – 144 с.
3. Андрианова, О. П. Эмоциональное выгорание и методы его профилактики / О. П. Андрианова, И. А. Артеменко, Ю. Ю. Гридин // Молодой ученый. – 2022. – № 11 (406). – С. 198-199. – URL: <https://moluch.ru/archive/406/89437/> (дата обращения: 23.04.2024).
4. Бойко, В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт Петербург : Питер, 1999. – 382 с.
5. Борисова, М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания / М. В. Борисов, Н. П. Анисимова // Ярославский педагогический сборник. – 2011. – № 2. – С. 212-215.
6. Брешковская, К. Ю. Особенности профилактики профессионального выгорания у педагогических работников / К. Ю. Брешковская, Н. С. Бобровникова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – Т. 9. № 5. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/21PDMN521.pdf> (дата обращения: 15.05.2024).
7. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 421 с.
8. Воронин, Б. А. Эффективность профессиональной деятельности педагога / Б. А. Воронин, Я. В. Воронина, Н. Б. Фатеева, А. Н. Митин // АОН. – 2018. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-professionalnoy-deyatelnosti-pedagoga> (дата обращения: 21.04.2024).

9. Дьячкова, М. А. Профессиональное выгорание педагогов и способы его профилактики / М. А. Дьячкова, Е. А. Шулепова // Вопросы образования : история, теория, практика : сборник научных статей В 2-х ч. Ч. 1. / науч. ред. М. А. Дьячкова ; отв. ред. О. Н. Томюк. – Екатеринбург: [УрГПУ], 2016. – С. 92-95.

10. Зайцева, Е. А. Проблема лидерства в отечественной науке: эволюция взглядов и основные подходы / Е. А. Зайцева, И. А. Савченко // Труды НГТУ им. Р. Е. Алексеева. – 2011. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-liderstva-v-otchestvennoy-nauke-evolyutsiya-vzglyadov-i-osnovnye-podhody> (дата обращения: 10.03.2024).

11. Кубарькова, Н. В. Лидерские качества педагога / Н. В. Кубарькова // The Emissia.Offline Letters : научно-педагогический интернет-журнал. – 2012. – № 1. – URL : <http://www.emissia.org/offline/2012/1772.htm> (дата обращения: 12.03.2024).

12. Кузнецова, А. А. Факторный анализ рефлексивно-смысловых механизмов регуляции состояния выгорания в условиях педагогической деятельности / А. А. Кузнецова // Terra Linguistica. – 2012. – № 155. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/faktornyuy-analiz-refleksivno-smyslovyh-meh-anizmov-regulyatsii-sostoyaniya-vygoraniya-v-usloviyah-pedagogicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 25.05.2024).

13. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учеб. пособие для студентов вузов по направлению и спец. «Психология», «Клин. Психология» / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл : Academia, 2004. – 345 с.

14. Лидерские способности и их основные характеристики // lektsii.org: [сайт], 2015-2024. – URL: <https://lektsii.org/7-17413.html> (дата обращения: 12.03.2024).

15. Макарова, Г. А. Синдром эмоционального выгорания / Г. А. Макарова. – Москва : Просвещение, 2009. – 432 с.

16. Менегетти, А. Психология лидера : перевод с итальянского / А. Менегетти. – Изд. 7-е, доп. – Москва : Онтопсихология, 2008. – 299 с.

17. Мизюлина, Е. Н. Психологические особенности личности учителя: история и современность // Студенческий научный форум - 2013 : материалы V Международной студенческой научной конференции : [сайт]. – URL: <https://files.scienceforum.ru/pdf/2013/4150.pdf> (дата обращения: 15.03.2024).

18. Муротмусаев, К. Б. Лидерство как важный психологический фактор в управленческой деятельности / К. Б. Муротмусаев, Х. М. Туропов // Экономика и социум. – 2024. – № 2-1 (117). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-kak-vazhnyu-psihologicheskij-faktor-v-upravlencheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 23.03.2024).

19. Немов, Р. С. Психологический словарь / Р. С. Немов. – Москва : ВЛАДОС, 2007. – 559 с.

20. Нуриева, А. Р. Организаторские и лидерские способности педагога / А. Р. Нуриева А. М. Вагизова // Форум молодых ученых. – 2018. – №8 (24). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatorskie-i-liderskie-sposobnosti-pedagoga> (дата обращения: 23.03.2024).

21. Петрова, А. Д. Синдром эмоционального (профессионального) выгорания личности: теоретический аспект / А. Д. Петрова, Н. В. Силкина // Инновации в науке. – 2016. – №4-2 (53). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-professionalnogo-vygoraniya-lichnosti-teoreticheskij-aspekt> (дата обращения: 11.04.2024).

22. Приходько, Н. В. Профессионально значимые лидерские качества : сущность, понятие, особенности развития / Н. В. Приходько // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – № 10-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-znachimye-liderskie-kachestva-suschnost-ponyatie-osobennosti-razvitiya> (дата обращения: 28.03.2024).

23. Пряжников, Н. С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психологической деятельности / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожегова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2014. – № 4. – С. 33–43.

24. Рабаданова, П. М. Эмоциональное выгорание и его сущность / П. М. Рабаданова, И. А. Алимova // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. – 2019. – № 3. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-i-ego-suschnost> (дата обращения: 23.05.2024).

25. Родионова, О. Г. Социально-психологические характеристики личности педагогов работающих в школе / О. Г. Родионова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2007. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-harakteristiki-lichnosti-pedagogov-rabotayuschih-v-shkole> (дата обращения: 22.03.2024).

26. Ронгинская, Т. И. Психические состояния. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 85-95.

27. Салимуллина, Е. В. Лидерские качества учителя как фактор успешной профессиональной деятельности / Е. В. Салимуллина // Современные исследования социальных проблем. – 2017. – Т. 8, № 2-2. – С. 198-202.

28. Сердюк, И. И. Проблемы формирования лидерских способностей / И. И. Сердюк, М. А. Кривцова // Концепт. – 2014. – № S30. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-liderskih-sposobnostey> (дата обращения: 20.04.2024).

29. Старов, М. И. Психология отношений : учебное пособие для студентов / М. И. Старов ; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высшего проф. образования «Тамбовский гос. ун-т им. Г. Р. Державина». – Тамбов : Изд-во ТГУ, 2010. – 155 с.

30. Тимчик, О. Б. Профессиональное выгорание. Понятие и меры профилактики / О. Б. Тимчик // Молодой ученый. – 2023. – № 3 (450). – С. 63-65. – URL : <https://moluch.ru/archive/450/99216/> (дата обращения: 28.04.2024).

31. Томилов, В. А. О профессиональном лидерстве и выгорании учителя: сборник трудов конференции / В. А. Томилов, М. А. Хуршудян // Педагогика, психология, общество: актуальные вопросы : материалы Всерос. науч.-практ.

конференции с международным участием. – Чебоксары : ИД «Среда», 2020. – С. 235-240.

32. Фокина, И. В. Профилактика профессионального выгорания : методическое пособие / И. В. Фокина, М. О. Цатурян. – Вологда, 2018. – 36 с.

33. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя : учебное пособие / Т. В. Форманюк. – Москва : Просвещение, 2004. – 356 с.

34. Цзяжуй, В. Психологические аспекты педагогической деятельности / В. Цзяжуй // Современное педагогическое образование. – 2022. – № 9. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-pedagogicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 19.03.2024).

35. Цуприкова, И. В. Теоретический анализ проблемы профессиональной успешности в зарубежной и отечественной психологии / И. В. Цуприкова // Молодой ученый. – 2021. – № 11(353). – С. 148-152. – URL: <https://moluch.ru/archive/353/79088/> (дата обращения: 19.03.2024).

36. Щелочева, Е. А. Психологические особенности личности учителя // Наука, образование и культура. – 2019. – № 7(41). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-lichnosti-uchitelya> (дата обращения: 23.04.2024).

Диагностика лидерских способностей (Е. С. Жариков, Е. Л. Крушельницкий)

Инструкция к тесту

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Ответ «А» или «Б» впишите в бланк ответов.

Тестовый материал

- 1) Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
А) да Б) нет
- 2) Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
А) да Б) нет
- 3) Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
А) да Б) нет
- 4) Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
А) да Б) нет
- 5) Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
А) да Б) нет
- 6) Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
А) да Б) нет
- 7) Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
А) да Б) нет
- 8) Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
А) да Б) нет
- 9) Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
А) да Б) нет
- 10) Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
А) да Б) нет
- 11) Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
А) да Б) нет

- 12) Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
А) да Б) нет
- 13) Считаете ли вы себя мечтателем?
А) да Б) нет
- 14) Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
А) да Б) нет
- 15) Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
А) да Б) нет
- 16) Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
А) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого
Б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца
- 17) Какое из двух мнений вам ближе?
А) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит и лично участвовать в нем
Б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам
- 18) С кем вы предпочитаете работать?
А) с покорными людьми
Б) с независимыми и самостоятельными людьми
- 19) Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
А) да Б) нет
- 20) Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
А) да Б) нет
- 21) Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
А) да Б) нет
- 22) Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
А) дадите принять решение наиболее компетентному из вас
Б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других
- 23) Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
А) да Б) нет

- 24) Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
А) да Б) нет
- 25) Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
А) да Б) нет
- 26) Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
А) самый компетентный человек
Б) тот, у кого самый сильный характер
- 27) Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
А) да Б) нет
- 28) Уважаете ли вы дисциплину?
А) да Б) нет
- 29) Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
А) тот, который все решает сам
Б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других
- 30) Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
А) коллегиальный Б) авторитарный
- 31) Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
А) да Б) нет
- 32) Какой из следующих «портретов» больше напоминает вас?
А) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет
Б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый
- 33) Как вы поведете себя на собрании и совещании. Если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
А) промолчите Б) будете отстаивать свое мнение
- 34) Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
А) да Б) нет
- 35) Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
А) да Б) нет
- 36) Что бы вы предпочли?
А) работать под руководством хорошего человека
Б) работать самостоятельно. Без руководителей

- 37) Как вы относитесь к утверждению: «Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
А) согласен Б) не согласен
- 38) Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
А) да Б) нет
- 39) Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
А) да Б) нет
- 40) Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
А) опускаете руки Б) появляется сильное желание их преодолеть
- 41) Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают?
А) да Б) нет
- 42) Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
А) да Б) нет
- 43) Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
А) введу нужные изменения немедленно
Б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю
- 44) Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
А) да Б) нет
- 45) Согласны ли вы с утверждением: «Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
А) да Б) нет
- 46) Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
А) да Б) нет
- 47) Кем бы вы предпочли стать?
А) художником, поэтом, композитором, ученым
Б) выдающимся руководителем, политическим деятелем
- 48) Какую музыку вам приятнее слушать?
А) могучую и торжественную Б) тихую и лирическую
- 49) Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
А) да Б) нет
- 50) Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
А) да Б) нет.

Бланк ответов для теста «Диагностика лидерских способностей»

1		11		21		31		41	
2		12		22		32		42	
3		13		23		33		43	
4		14		24		34		44	
5		15		25		35		45	
6		16		26		36		46	
7		17		27		37		47	
8		18		28		38		48	
9		19		29		39		49	
10		20		30		40		50	

Методика «Диагностика профессионального «выгорания»

(К. Маслач, С. Джексон)

Регистрационный бланк

Ф.И.О _____

Возраст _____ Пол _____ Дата _____

обследования

№	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Ежедневно
1	0	1	2	3	4	5	6
2	0	1	2	3	4	5	6
3	0	1	2	3	4	5	6
4	0	1	2	3	4	5	6
5	0	1	2	3	4	5	6
6	0	1	2	3	4	5	6
7	0	1	2	3	4	5	6
8	0	1	2	3	4	5	6
9	0	1	2	3	4	5	6
10	0	1	2	3	4	5	6
11	0	1	2	3	4	5	6
12	0	1	2	3	4	5	6
13	0	1	2	3	4	5	6
14	0	1	2	3	4	5	6
15	0	1	2	3	4	5	6
16	0	1	2	3	4	5	6
17	0	1	2	3	4	5	6
18	0	1	2	3	4	5	6
19	0	1	2	3	4	5	6
20	0	1	2	3	4	5	6
21	0	1	2	3	4	5	6
22	0	1	2	3	4	5	6
Эмоциональное истощение _____ Деперсонализация _____ Редукция личных достижений _____							

Методика «Диагностика профессионального «выгорания»
(К. Маслач, С. Джексон)

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте, пожалуйста, по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «часто», «очень часто», «каждый день».

Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствует мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетённость и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «чёрствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчинёнными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

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

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студентки Матяниной Валентины Алексеевны группы 150-пу

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Связь лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов (на примере МБОУ «СОШ № 46» города Братск)»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 59 страницах, содержит приложения на 7 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы: актуальность исследования обусловлена необходимостью, на современном этапе, поиска новых подходов к выявлению связей лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов, что поможет привести к качественному росту эффективности организации. Поэтому тема исследования, безусловно, является актуальной. По широте исследуемых параметров и аспектов проблемы работа заслуживает самого пристального внимания и одобрения. Научная новизна заключается в том, что в работе представлены результаты исследования связей лидерских способностей и профессионального выгорания педагогов. Практическая значимость исследовательской работы состоит в том, что изучение связей лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов, позволило оформить рекомендации для предотвращения и профилактики профессионального выгорания педагогов.

2. Логическая последовательность: структура работы хорошо сбалансирована, изложение материала логично.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам содержания работы, непосредственно в тексте, были предложены выводы, как теоретического, так и практического характера.

4. Полнота проработки литературных источников: автором проведен анализ научных статей, перечислены ученые-исследователи, которые занимались изучением связей лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов. По содержанию теоретической части работы, можно судить о том, что автор действительно проанализировал научную литературу по заявленной теме.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: оформление работы соответствует методическим рекомендациям.

6. Положительные стороны работы: несомненным достоинством работы

является глубокая проработка связей лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов, полнота и обстоятельность изложения теоретической и практической работы, а также обоснованность и ценность полученных результатов и выводов, возможность применения их в практической деятельности. Также к положительным моментам можно отнести описание практических рекомендаций для предотвращения и профилактики профессионального выгорания педагогов.

7. Недостатки работы: существенных недостатков не выявлено.

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: в целом работа свидетельствует о способности автора излагать выявленные им теоретические данные и экспериментальные результаты, что может рассматриваться как определенная степень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: результаты психологического исследования, а также составленные рекомендации для предотвращения и профилактики профессионального выгорания педагогов.

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

Работа заслуживает оценки «отлично», а ее автор заслуживает

(оценка прописью)

присвоения квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы Тихонович Татьяна Юрьевна, доцент кафедры психологии и педагогики детства, кандидат психологических наук, КГПУ им. В.П. Астафьева

(Ф.И.О (полностью), должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

«1» июля 2024г.



С рецензией ознакомлена Матвеева В. А.

05.07.2024г.

(Handwritten signature)

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

Студента(ки) Матяниной Валентины Алексеевны группы 150-пу
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Связь лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов (на примере МБОУ «СОШ № 46» города Братск)»
(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 59 страницах, содержит приложения на 7 страницах.

1. Актуальность и значимость темы: тема, выбранная автором для исследования, является актуальной как с теоретической, так и с практической точки зрения, что в достаточной степени обосновано как во введении к данной работе, так и в ее содержании. Актуальность исследования обусловлена необходимостью, на современном этапе, поиска новых подходов к выявлению связей лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов, что поможет привести к качественному росту эффективности организации. Поэтому тема исследования, безусловно, является актуальной. По широте исследуемых параметров и аспектов проблемы работа заслуживает самого пристального внимания и одобрения. Практическая значимость исследовательской работы состоит в том, что изучение связей лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов, позволило оформить рекомендации для предотвращения и профилактики профессионального выгорания педагогов.

2. Логическая последовательность: работа соответствует заявленной теме исследования и выполнена посредством последовательного решения задач поставленных в начале работы. По содержанию работы можно судить о том, что автор действительно проанализировал современную научную литературу, а также провел анализ связи лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов. В работе дается логичное и последовательное исследование о понятиях и сущности лидерских способностей, профессионального выгорания, психологических особенностях личности учителя.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам выпускной квалификационной работы были сделаны аргументированные выводы о связи лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов, а также разработаны рекомендации для предотвращения и профилактики профессионального выгорания педагогов.

4. Полнота проработки литературных источников: в работе использованы научные труды ученых, которые представляют собой достаточную научную основу. Выпускная квалификационная работа написана научным языком, содержит сноски на использованные при ее написании источники, являясь доступной по изложению.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: оформление выпускной квалификационной работы осуществлено в соответствии с предъявленными требованиями, библиографический список составлен верно и является актуальным для анализа данной проблемы. Представлен конкретный, четко изложенный материал в приложениях.

6. Положительные стороны работы: среди основных положительных черт работы следует отметить хорошую подборку материала для изучения, проведение самостоятельного анализа ряда теоретических и практических связи лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов. Достоинством работы выступает составленные автором рекомендации для предотвращения и профилактики профессионального выгорания педагогов.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: Матянина В.А. проявила себя, как старательный студент, с интересом и ответственностью подойдя к выполнению выпускной квалификационной работы. Отличительная особенность Валентины Алексеевны – проведение самостоятельного анализа ряда теоретических и практических вопросов.

8. Недостатки работы: существенных недостатков в работе не выявлено. Как пожелание, не бояться использовать зарубежные источники в работе для комплексного понимания обозначенной проблемы изучения связи лидерских способностей и профессионального выгорания у педагогов.

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: содержание выполненной работы подтверждает способность автора анализировать, выявленные им теоретические данные и экспериментальные результаты, что может соответствовать сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра

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».

(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Дулинец Галина Геннадьевна,
доцент кафедры психологии, кандидат психологических наук
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 5 » июля 2024 г.


(подпись руководителя)

С отзывом ознакомлена Матянина В.А.

05.07.2024 г.



znanium.com

электронно-библиотечная система

**Интеллектуальный поиск и анализ научных публикаций
ИНФРА-М**

Обработан файл: **Матянина В.А. ВКР СВЯЗЬ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ (НА ПРИМЕРЕ МБОУ «СОШ № 46» ГОРОДА БРАТСК).pdf.**

Год публикации: 2024.

Оценка оригинальности документа - 64.75%

Матянина В. А.

05.07.2024 г.



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, Матвеева Валентина Алексеевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 150-ПЧ 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

Связь лидерских способностей и профессионального
выгорания у педагогов (на примере МБОУ "СОШ 54в"
города Братск)

(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.

«05» 07 2024 г.

Валентина
(подпись)