

развиты эмпатические способности, тем больше у него вероятность предотвратить проявления ингибиции.

Результаты исследования позволили нам сделать вывод о неоднозначной взаимосвязи профессиональных деформаций и индикаторов фасилитационного взаимодействия педагогов. По результатам нашего исследования была выявлена связь рефлексии как индикатора фасилитации и доминантности как деформации. У большинства педагогов присутствует эта деформация, но с другой стороны, у этих же педагогов на достаточно высоком уровне присутствует рефлексия как индикатор фасилитационного поведения. На наш взгляд, это связано с тем, что педагог в своей деятельности является активатором педагогического взаимодействия, более того он осознает и идентифицирует себя с руководителем познавательной сферы образовательного процесса. Педагог сам проектирует учебный процесс, разрабатывает и реализует его, управляет познавательной сферой учащегося. Здесь доминантность выступает как сосредоточение полномочий в руках педагога. Установленная в процессе корреляции взаимосвязь доминантности и рефлексии показывает: несмотря на то, что педагог доминантен, он также может осуществлять анализ своей деятельности, рефлексировать образовательный процесс. Рефлексия у педагогов, имеющих профессиональные деформации, является компенсаторным механизмом, корректирующим особенности их педагогического взаимодействия. Не всегда доминантность как профессиональная деформация ведет к снижению рефлексии.

Также интерес вызывает взаимосвязь показателей действенной эмпатии и социального лицемерия. Профессию педагога можно назвать публичной, так как работа осуществляется с учениками, коллегами, но каждый ученик уникален и к каждому нужен индивидуальный подход. При этом у учащихся педагог должен вызывать положительное отношение, чувство уважения, так как без этого невозможна совместная деятельность. Педагог должен проявлять тепло и дружелюбие по отношению к учащимся, оказывать им помощь, также он должен оправдывать высокие нравственные ожидания учащихся, пропагандировать и соблюдать нормы поведения. Педагог вынужден демонстрировать социально-желательное поведение, удовлетворять нравственно-социальные ожидания и желания учащихся во взаимодействии с ними. В реальности же у него могут быть иные установки на предмет взаимодействия, - возможно, он ориентирован исключительно для решения поставленных задач в деятельности любыми способами и действиями. Как следствие этого, у него могут проявляться неискренность чувств, несвойственное ему поведение, искаженное восприятие его другими людьми.

Таким образом, действительно фасилитационное взаимодействие педагогов имеет свои специфические особенности, а также существует взаимосвязь этих особенностей с профессиональными деформациями. Поставленная гипотеза в нашем исследовании подтвердилась частично.

Зянкина А., Заводчиков Д.П.

г. Екатеринбург, РГППУ

Исследование взаимосвязи эмоционального выгорания и коммуникативных и организаторских способностей руководителей среднего звена

Выгорание — это своеобразная психологическая размолвка человека с работой в ответ на продолжительный стресс, фрустрацию или разочарование. Если человек долго находится в таком состоянии, то проблемы начинают появляться и в личной жизни.

При этом наблюдаются хроническая усталость, возможна когнитивная дисфункция (нарушения памяти и внимания), нарушения сна, головная боль, соматические расстройства, а также личностные изменения. Эмоциональному выгоранию наиболее подвержены представители профессий типа «человек - человек», соответственно, этот феномен целесообразно изучать на специалистах, работающих с людьми. Специалистам профессий типа «человек - человек» необходимо также уметь общаться с людьми и уметь организовать коллектив и/или собственную деятельность таким образом, чтобы она была наиболее продуктивна.

Научные концепции: Термин "эмоциональное выгорание" впервые введен в оборот американским психологом Фреденбергом в 1974 году. Фреденберг описал феномен, который наблюдал у себя и своих коллег (истощение, потеря мотиваций и ответственности) и назвал его запоминающейся метафорой — выгорание. Им обозначается психическое состояние людей, интенсивно и тесно общающихся с другими. Изначально Фреденберг занес в эту группу специалистов, работающих в кризисных центрах и психиатрических клиниках, позже она объединила все профессии, предполагающие постоянное, тесное общение ("человек - человек"). Синдром эмоционального выгорания (burn-out) представляет собой состояние эмоционального, психического, физического истощения, развивающегося как результат хронического неразрешенного стресса на рабочем месте. Другой основоположник идеи выгорания - Кристина Маслач - социальный психолог, определила это понятие как синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам. Выгорание — это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а скорее «эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением» (4).

В социальных профессиях реже подвержены выгоранию те люди, которые имеют стабильную и привлекательную работу, предполагающую возможность творчества, профессионального и личного роста; имеют высокую удовлетворённость качеством жизни в различных ее аспектах, разнообразные интересы, перспективные жизненные планы; по типу жизненной установки — оптимистичны и жизнерадостны; успешно преодолевают жизненные невзгоды и возрастные кризисы; сохраняют активность жизненной позиции; обладают высоким творческим потенциалом, средней степенью нейротизма и относительно высокой экстравертированностью. Меньший риск выгорания у тех, кто получает сильную и надёжную социальную, профессиональную поддержку, располагает кругом надёжных друзей и содействием со стороны семьи, творческой обстановкой на рабочем месте, обладает сильным творческим потенциалом и использует креативные способы решения жизненных и производственных вопросов. Риск выгорания снижается при высокой профессиональной компетентности и высоком профессиональном интеллекте.

Способности — индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности. <...> Способности тесно связаны с общей направленностью личности, с тем, насколько устойчивы склонности человека к той или иной деятельности. <...> Предполагается, что формирование способностей происходит на основе задатков (врождённых анатомо-физиологических особенностей нервной системы, мозга). (1-381) Способности можно определить как свойство или совокупность свойств (качеств) вещи, системы, проявляющихся в процессе функционирования; допустимо сказать, что это функциональные свойства вещи, обуславливающие эффективность реализации вещью некоторой функции. Способности (свойства вещи) проявляются во взаимодействии вещей, функционировании систем. Способности как свойства объектов

определяются структурой объектов и свойствами элементов этой структуры. (Шадриков В.Д., 10 – 181, 182)

Проблема коммуникативных способностей является особым предметом исследования и риторики и культуры речи, психологической теории общения и педагогики. Исходным положением современной психологии в решении проблемы коммуникативных способностей является положение о том, что коммуникативные способности личности раскрываются и формируются только в активной творческой деятельности, требующей нестандартного мышления, умения по-новому подойти к решению уже известных задач. Коммуникативные способности – это способности устанавливать, поддерживать и сохранять хорошие личные и деловые взаимоотношения человека с окружающими людьми. В структуру коммуникативных способностей входят общительность и замкнутость. Первая помогает, а вторая мешает установлению нормальных личных и деловых связей с окружающими людьми. (8-71) Коммуникативными способностями являются также и средства, включая правила, которыми люди осуществляют коммуникативные обмены и интеракции с другими людьми сообщества. Организаторские способности помогают правильно ставить профессиональные задачи и планировать их оптимальное решение. Организаторские способности – умение организовывать людей на выполнение какого-либо дела. Хороший организатор обязательно должен быть лидером, т.е. обладать вполне определёнными чертами характера и особенностями поведения. (8-56) Коммуникативные и организаторские способности выступают в качестве стержневых качеств личности в профессиях, по своему содержанию связанных с активным взаимодействием человека с другими людьми. Успешность профессиональной деятельности этих работников зависит от уровня развития коммуникативных и организаторских способностей и от сформированных на этой основе умений установить взаимоотношения с людьми и организовать их для выполнения поставленных задач. Коммуникативные и организаторские способности являются важными факторами для достижения успеха во многих профессиях типа «человек — человек».

Исследование: Данное исследование рассматривает взаимосвязь эмоционального выгорания и коммуникативных и организаторских способностей. Выборка: В исследовании участвовала группа кадрового резерва на ключевые должности организации, а именно мужчины 22-30 лет с высшим техническим образованием и инженерно – техническими специальностями. Все участники исследования являются руководителями или помощниками руководителей среднего звена. Их сфера деятельности – инженерно – проектная и научно – техническая. Выборка полностью подходит для изучения данных феноменов, т.к. все участники, в силу своей должности, должны общаться с подчинёнными. Данная выборка полностью соответствует всем требованиям исследования, т.к. все участники, в силу своей должности, должны общаться с людьми и уметь организовывать их деятельность. Для исследования взаимосвязи эмоционального выгорания и коммуникативных и организаторских способностей были использованы методики: Дконецформыначалоформыддиагностика уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, Методика коммуникативные и организаторские способности (Авторы - В. В. Синявский и В. А. Федорошин).

Результаты: Напряжение оказалось тесно и отрицательно связано с коммуникативными ($r=-0,589$; $p<0,05$) и организаторскими ($r=-0,293$; $p < 0,01$) способностями, т.е. при увеличении напряжения выраженность этих способностей будет уменьшаться. Резистенция также тесно и отрицательно связана с коммуникативными ($r=-0,575$; $p < 0,05$) и организаторскими ($r=-0,556$; $p < 0,05$)

способностями. Из чего следует, что при увеличении выраженности резистенции выраженность этих способностей будет также уменьшаться. Истощение оказалось тесно и отрицательно связано с коммуникативными ($r=-0,323$; $p < 0,01$) и организаторскими ($r=-0,245$; $p < 0,01$) способностями, т.е. при увеличении истощения выраженность этих способностей будет уменьшаться. Таким образом мы видим, что Напряжение, Резистенция и Истощение отрицательно связаны с коммуникативными и организаторскими способностями, т.е. при увеличении выраженности этих фаз эмоционального выгорания данные способности будут уменьшаться.

Выводы: Из научной литературы по этой теме мы узнали, что эмоциональное выгорание - это истощение, потеря мотиваций и ответственности (Фреденберг), психологическая размолвка человека с работой в ответ на продолжительный стресс, фрустрацию или разочарование (Кэри Чернисс). Развитие данного синдрома особенно характерно для профессий, связанных с взаимодействием с людьми и характеризующимися повышенными нагрузками на эмоциональную сферу работника. При развитии СЭВ происходит деформация личности (личностные изменения), снижается адаптивность и профессионально-эффективное функционирование работника (в том числе снижаются и коммуникативные и организаторские способности). Проведено корреляционное исследование, по результатам которого можно сказать, что интенсивность эмоционального выгорания, снижает коммуникативные и организаторские способности. Данный результат нашего исследования можно использовать в целях повышения коммуникативных и организаторских способностей, а следовательно повышения продуктивности профессиональной деятельности, путём снижения уровня эмоционального выгорания специалистов, работающих в сфере «человек-человек».

Литература:

1. Психология. Словарь. Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1990. - 494с.

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

3. Немов Р.С. Практическая психология. М: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1997. - 320 с.

4. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2008. - 432 с.

5. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М: Изд. Корпорация «Логос», 1996. - 320 с.

6. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Спб: Питер, 2008. - 336 с.

7. Не удивляйтесь, синдром выгорания! Практическая психология. Служба кадров и персонал. 2005. - № 7.

**Иванищева А., Павлова А.М.,
г. Екатеринбург, РГПШУ**

Проблема преодоления стресса

Жизнедеятельность человека связана с развитием и проявлением различных функциональных состояний, некоторые из которых оказывают существенное влияние на его здоровье и работоспособность. Управление функциональным состоянием, разработка и применение различных средств профилактики и коррекции