

Проведя корреляционный анализ по подгруппам педагогов и выявив взаимосвязи, можно сказать, что в выборке у педагогов с высоким уровнем коммуникативной компетентности конструктивные стили поведения в конфликте. В то же время у педагогов из 3 группы с низкими коммуникативными склонностями коммуникативная компетентность не взаимосвязана со стилями поведения в конфликте. Гипотеза подтвердилась.

Результаты исследования показывают, что необходимо создавать программы развития коммуникативной компетенции и стилей поведения в конфликте у педагогов ДОО.

Библиографический список:

1. *Лукьянова М.И.* Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия // Управление дошкольным образовательным учреждением. Научно практический журнал. 2007, №1. С. 72 – 81.
2. *Нечаев Н.Н., Резницкая Г.И.* Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста// Вестник УРАО. 2002. №1. С. 3–21.
3. *Петровская Л.А.* Компетентность в общении. / Л.А. Петровская. Социально-психологический тренинг. М. 1999.
4. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. Пер. с англ. М., «Когито-Центр». 2002. 396 с.
5. *Шемятихина Л.Ю.* Развитие персональной компетентности руководителя в управлении дошкольным образовательным учреждением: автореф. Дис. Канд. Пед. Наук/ Л.Ю. Шемятихина. Екатеринбург, 2004.

*А.Г. Михайлова,
Екатеринбург, РГППУ*

Взаимосвязь эмоционального выгорания и профессиональных деформаций

Педагогическая деятельность насыщена различными ситуациями и разнообразными факторами, несущими в себе потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования. Также данная профессиональная деятель-

ность относится к типу профессий «Человек – человек» по классификации типов профессий Климова Е.А., что подтверждает ее подверженность эмоциональному выгоранию и всевозможным деформациям.

В настоящее время большое внимание уделяется причинам и факторам различного рода деформаций, которые все чаще возникают у педагогов. Возникновение профессиональных деформаций у педагогов обусловлено системой взаимосвязанных и взаимодополняющих факторов, относящихся к различным уровням организации личности: на индивидуально-психологическом уровне это психодинамические особенности субъекта, характеристики ценностно-мотивационной сферы и сформированность умений и навыков саморегуляции; на социально-психологическом уровне - особенности организации деятельности и межличностного взаимодействия педагога. В случае формирования какой-либо деформации, осуществление профессиональной деятельности на достаточно высоком уровне уже не представляется возможным.

Профессиональная деформация личности означает изменения личностных черт, которые происходят во время выполнения профессиональных обязанностей и проявляется в профессиональном жаргоне, манерах поведения и физическом образе. Профессиональная деятельность и индивидуальные качества изменяют уровень проявления профессионально значимых свойств, и это оказывает негативное влияние на качество деятельности. Специфика профессиональной деятельности, в свою очередь, может при определенных условиях, оказывать негативные воздействия на психологическую структуру личности, деформируя её. Есть собственные стрессоры и травматические факторы каждой профессии, профессиональная деформация имеет самые высокие воздействия на личность в профессиях, в которых работа связана с людьми — менеджеры по персоналу, медицинские работники, педагоги, психологи, социальные работники и т. д.[1].

Д. Трунов феномен профессиональной деформации определяет как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит

его естественного «выправления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. [5]

Можно выделить профессиональные деформации, влияющие в большей степени на личностные качества, т. е. негативные изменения характера, проявляющиеся в повседневной жизни и на профессиональный уровень.

Как пример можно привести профессиональные деформации педагога:

- авторитарность;
- демонстративность;
- доминантность;
- педагогическая агрессия;
- социальное лицемерие;
- педагогическая индифферентность;
- неадекватная самооценка;
- информационная пассивность;
- консерватизм;
- монологизм;
- формализм;
- некомпетентность [2].

Профессиональные деформации личности детерминируются многими факторами – объективными и субъективными.

К объективным можно отнести: содержание профессиональной деятельности и общения; условия выполнения профессиональных обязанностей; факторы, связанные с социальной макросредой (например, социально-экономические условия жизнедеятельности, повышенная юридическая регламентация труда, многосторонний социальный контроль со стороны государственных и общественных органов, частный конфликтный характер взаимодействий работника с гражданами). К объективно-субъективным факторам относятся система и организация профессиональной деятельности, качество управления, стиль управления и профессионализм руководителей.

К субъективным – онтогенетические изменения, возрастная динамика, индивидуально-психологические особенности, характер профессиональных взаимоотношений, кризисы профессионального становления личности, служебная необходимость идентифицировать себя с патологическим внутренним миром других людей для их лучшего понимания.

Деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что работник не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности.

В конце XX века интерес исследователей привлек вид профессионального хронического состояния лиц, работающих с людьми, который называли феноменом «эмоционального выгорания».

Термин «синдром эмоционального выгорания» ввёл Х. Фрейнденберг в 1974 году для характеристики здоровых людей, находящихся в интенсивном общении с клиентами в эмоционально - загруженной атмосфере организации. Первоначально под термином «выгорание» подразумевалось состояние изнеможения. Позже симптоматика всё больше расширялась, и учёные стали связывать это явление с психосоматическим состоянием. В настоящее время исследователи выделяют более 100 симптомов эмоционального выгорания.

К. Маслач определяет эмоциональное выгорание как "синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам", которое возникает на фоне стресса, вызванного межличностным общением. По мнению автора методики определения эмоционального выгорания В.В. Бойко, такое состояние – это "выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия". По мнению Г. Селье, профессиональное выгорание – это дистресс, или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения. Профессиональное выгорание – синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Оно наступает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соот-

ветствующей разрядки или освобождения от них. Но каковы бы ни были различия во взглядах у авторов на природу выгорания, главная причина выгорания – психологическое, душевное переутомление от вынужденного профессионального общения.

Согласно описанию Кори (1986) и Найсберг-Фенниг (1991), «выгорание» выражается в депрессивном состоянии, чувстве усталости и опустошенности, недостатке энергии и энтузиазма, утрате способностей видеть положительные результаты своего труда, отрицательной установке в отношении работы и жизни вообще [4].

На возникновение синдрома профессионального выгорания существенно влияют три фактора:

- Личностный фактор. Это прежде всего чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства, как считает А. Пане;
- Ролевой фактор. Исследования Х. Кюйнарпуу и К. Кондо показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность, а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: нет интеграции усилий, но при этом присутствует конкуренция;
- Организационный фактор. Синдром профессионального выгорания напрямую связан с напряженной психоэмоциональной деятельностью: необходимостью интенсивного эмоционального общения, восприятия, переработки и интерпретации информации, принятия решений.

Неблагополучная атмосфера и конфликты в коллективе, неправильная организация и планирование работы, бюрократия, необходимость взаимодействия с психологически трудным контингентом (конфликтные клиенты, тяжелобольные, трудные подростки и проч.) также вызывают выгорание, а после и профессиональные деформации. Синдром профессионального выгорания сопровождается и физическими симптомами. Поскольку отрицательные эмоции накапливаются, это приводит к истощению эмоционально-энергетических ресурсов орга-

низма, что выражается в повышенной утомляемости, постоянной усталости, нарушениях сна, раздражительности, головных болях, ухудшении слуха и зрения, которые на первый взгляд могут показаться беспричинными.

Все симптомы, которые проявляются в процессе развития эмоционального выгорания, постепенно приводят к профессиональным деформациям. Это поэтапный процесс, который возможно остановить или предотвратить.

Для того, чтобы избежать профессиональных деформаций или изменить, начавшиеся негативные изменения в профессиональной деятельности, педагогу необходимо осознавать профессиональную биографию и разрабатывать альтернативные сценарии дальнейшего личностного и профессионального роста, следует осваивать методы и способы саморегуляции эмоциональной сферы и самокоррекции профессиональной деформации, необходимо проводить целенаправленную работу, направленную на повышение компетентности (социальной, психологической, образовательной). Переход к инновационным формам и технологиям обучения, проведение соревнований и конкурсов среди преподавателей стимулирует профессиональные достижения.

Библиографический список:

1. Bessonova L., Dobrosmyslova S. Professional and personal competence as a condition for overcoming professional deformation of a social work specialist's personality. Современные исследования социальных проблем. № 1 (09). 2012.

2. Логинова А. В. Профессиональная деформация личности педагога и пути ее преодоления // Молодой ученый. 2015. №11. С. 1750-1752.

3. Ненарт Е. О. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания с элементами профессиональной деформации личности учителя // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2008. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-s-elementami-professionalnoy-deformatsii-lichnosti-uchitelya> (дата обращения: 28.03.2017). Научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-s-elementami-professionalnoy-deformatsii-lichnosti-uchitelya#ixzz4ccubf6Yu>

4. Бусовикова О.П, Мартынова Т. Н. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников // Сибирская психология сегодня: Сборник научных трудов. Вып. 2. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. 410 с.

5. Трунов Д. И снова о «профессиональной деформации»... / Д. Трунов // Психологическая газета. 2004. № 6. С.32-34.

*Е.Ю. Попова,
Екатеринбург, РГППУ*

Конфликтологическая компетентность и ее психологическая структура

Под компетентностью понимается особый тип организации предметно-специфических знаний, позволяющий принимать и реализовывать эффективные решения в соответствующей области деятельности. Поскольку компетентность является общим оценочным термином, обозначающим способность к деятельности «со знанием дела», то употребляется данное понятие применительно к лицам определенного социально-профессионального статуса (руководитель, преподаватель), характеризуя меру соответствия их понимания, знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых ими задач и разрешаемых проблем.

Модель компетентности Дж. Равена связана с признанием определяющего, системообразующего значения ценностно-мотивационной стороны личности. При теснейшей взаимосвязи мотивации и способностей мотивация, по его мнению, важнее. Формирование профессионала – это не только создание благоприятных внутренних и внешних условий деятельности, сколько воспитание профессионала как личности. Знания, умения и навыки, составляющие рутинную, чисто исполнительскую сторону профессиональной деятельности, успешно формируются и актуализируются, по мнению автора, только при личностном принятии и осознании большого общественного значения соответствующих целей, что определяет формирование высокой ответственности, инициативы, готовности к творчеству. Компоненты компетентности обладают свойством кумулятивности, что позволяет им замещать друг друга. Большое значение Дж. Равен