

факторов. К объективным факторам относятся: особые условия труда, недостатки в организации работы и профессионально-психологического сопровождения начальников отрядов в процессе службы; к субъективным: отсутствие представлений об особенностях работы; трудности в психологической адаптации; слабая развитость профессионально важных качеств личности.

Повышение эффективности труда начальников отряда возможно при следующих условиях: улучшение профессионально-психологического отбора кандидатов на работу в качестве начальников отряда ИУ, основанного на учете специальных способностей, необходимых для работы в условиях ФСИН; использование социально-психологических тренингов при подготовке начальников отряда и психокоррекционной работе с неуспешными начальниками отрядов; проведение первоначальной и дополнительной подготовки (обучения) начальников отрядов по проблемам юридической (пенитенциарной) психологии; повышение эффективности мотивационных механизмов начальников отрядов; повышение престижа их деятельности и расширения возможностей для карьерного роста, путем расширения возможностей постепенного карьерного роста в воспитательном аппарате исправительных учреждений и управление карьерой сотрудников.

Проведенное исследование является по сути первым исследованием психологических условий повышения эффективности деятельности начальников отрядов, динамики их профессионального становления. Исследование позволило конкретизировать представления о психологических механизмах приводящих к повышению эффективности труда и профессиональной карьеры начальников отрядов. Полученные выводы способствуют психологически грамотной и эффективной разработке превентивной стратегии, направленной на оптимальное разрешение конфликтов в стенах пенитенциарных учреждений и на предупреждение негативных явлений в сфере взаимоотношений персонала и осужденных. Психологические обоснованные рекомендации по совершенствованию труда начальников отрядов, материалы исследования, полученные в рамках экспериментальных тренингов по развитию социально психологической компетентности персонала УИС, являются одним из способов повышения эффективности деятельности начальников отрядов, что в итоге позволит улучшить управление в учреждениях и принять меры по оптимизации социально-психологических явлений в среде осужденных.

Кружилиной Е. В., Лопес Е. Г.
г. Екатеринбург, РГПШУ

Психологические особенности профессионального выгорания педагогов

Профессиональной деятельности принадлежит существенное место в жизни человека. При этом роль профессии носит не только позитивный, но порой негативный и даже разрушительный характер по отношению к личности. Одним из таких негативных последствий является появление синдрома профессионального выгорания, снижающего эффективность профессиональной деятельности и пагубно влияющего на личность и здоровье.

Профессия педагога относится к профессиям типа «человек – человек», спецификой которых является наличие большого количества ситуаций с высокой эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью межличностного общения, а это требует от специалиста значительного личного вклада в установление доверительных отношений и умения управлять эмоциональной напряжённостью делового общения.

Занимаясь изучением профессиональной дезадаптации учителей, Л.С. Шафронова сформулировала характеристики учительского труда:

- постоянно присущее рабочим ситуациям состояние новизны;
- специфика трудового процесса определяется не столько характером «предмета» труда, сколько особенностями и свойствами самого «производителя»;
- необходимость постоянного саморазвития, так как иначе «возникает ощущение насилия над психикой, приводящее к подавленности и раздражительности»
- эмоциональная насыщенность межличностных контактов;
- ответственность за подопечных;
- постоянное включение в деятельность волевых процессов.

Все перечисленные особенности учительского труда способствуют развитию синдрома выгорания у представителей данной профессии.

К. Маслач и С. Джексон определяют профессиональное выгорание, как неблагоприятную реакцию на рабочие стрессы, выраженную в эмоциональном истощении и цинизме, негативных отношениях к себе и окружающим людям, отчуждении, снижении самооценки.

Водопьянова Н.Е. и Старченкова Е.С. рассматривают профессиональное выгорание, как неблагоприятную реакцию на рабочие стрессы, включающую в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. Они считают, что «выгорание является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, межличностных отношений в профессиональной среде, семейной жизни, личных переживаний самоэффективности».

Одним из личностных факторов, оказывающих влияние на уровень профессионального выгорания, в современной психологии рассматривают локус контроля.

Локус контроля (от лат. locus – место, месторасположение и франц. controle – проверка) – качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам, либо собственным способностям и усилиям. Локус контроля является устойчивым свойством индивида, формирующимся в процессе его социализации.

Практически в большинстве работ этой тематики отмечается положительная корреляционная связь между внешним «локусом контроля» и составляющими выгорания, особенно с эмоциональным истощением и деперсонализацией. Что касается профессиональной эффективности, то отмечается положительная связь между внутренним «локусом контроля» и высокой оценкой профессиональной эффективности.

Также, В.Е. Орел, анализируя результаты исследований феномена «сгорания» в зарубежной психологии, отмечает, что в исследованиях взаимосвязи личной выносливости и выгоранием, дополнительно были обнаружены взаимосвязи между выгоранием и такими особенностями личности, как тревожность, эмоциональная чувствительность, нейротизм и экстраверсия, уровень интеллекта.

Ряд других исследований демонстрируют тесную связь между «Большой Пятеркой» и тенденцией выгорания. Наиболее тесные связи со всеми характеристиками выгорания имеет нейротизм и экстраверсия, особенно с эмоциональным истощением и фактором открытости опыту.

Показано наличие положительной связи между выгоранием и агрессивностью, тревожностью и отрицательной – с чувством групповой сплоченности. Интересные данные получены относительно зависимости выгорания от эмоциональной сенситивности. Наличие положительной связи между данной чертой личности и

выгоранием подтверждено рядом исследований, подчеркивается опосредующая роль эмоциональной сенситивности на предсказание выгорания.

Таким образом, мы можем предположить о существовании взаимосвязи между профессиональным выгоранием, внутренним контролем и чертами личности профессионала.

Выборка: всего в исследовании приняло участие 47 человек, преподавателей МОУ СОШ №10 и №12 г. Берёзовского (42 женщины и 5 мужчин), в возрасте от 25 – 62 лет (средний возраст – 42,3 года).

Все участники исследования имеют высшее образование, рабочий стаж находится в пределах от 2 – 40 лет.

Методики: для исследования психологических особенностей профессионального выгорания педагогов с учётом индивидуальных особенностей внутреннего контроля и черт личности нами использовались следующие методики: опросник «Профессиональное выгорание» (Водопьяновой Н.Е), личностный опросник Р. Кеттела (16PF), опросник уровня субъективного контроля (УСК) Е.Ф. Бажина.

В дальнейшем выборка была поделена нами на 2 группы (экстерналы, интерналы) методом крайних групп, таким образом, количество испытуемых сократилось до 28 человек. Применение данного метода позволило не только «уровнять» выборки по численности, исключить испытуемых, входящих в нейтральную зону проявления признака, но и отобрать испытуемых с наиболее выраженным проявлением феномена.

Результаты:

Сравнительный анализ педагогов – экстерналов и педагогов – интерналов по уровню выраженности профессионального выгорания не выявил наличие статистически значимых различий между группами по данному признаку, что свидетельствует о том, что наша гипотеза о наличии более высокого уровня профессионального выгорания педагогов – экстерналов, чем у педагогов – интерналов, не подтвердилась.

Однако хотелось отметить, что полученных результатов не достаточно для однозначного вывода об отсутствии значимых различий между экстравертами и интровертами по уровню профессионального выгорания, т.к. на результаты, возможно, могли повлиять такие факторы, как тестовая тревожность, социальная желательность и др.

Кроме того, возможно, применение лишь 2-х личностных опросников для определения уровня профессионального развития и локуса контроля может быть недостаточным и целесообразнее могло бы быть расширение спектра применяемых методик, имеющими шкалу определения социальной желательности

Так же в результате нашего исследования мы получили данные о том, что компоненты профессионального выгорания связаны с такими чертами личности как эмоциональная устойчивость, практичность, гибкость – ригидность, доброта – отчуждённость, контроль желаний – импульсивность, расчётливость – наивность.

Таким образом, гипотеза о наличии взаимосвязи черт личности специалиста и компонентами профессионального выгорания частично подтвердилась.

Полученные данные могут быть использованы для дальнейшего исследования профессионального выгорания представителей смежных профессий (например, воспитателей) или для написания статьи по данной теме.