

(окраска и др.), акустические (пение) или другие признаки, позволяющие им безошибочно отличать особей своего вида от другого. Возникновение таких отличий происходит в симпатрических популяциях под влиянием естественного отбора, направленного на усиление презиготической изоляции. В Великих африканских озерах (озеро Виктория и др.) обитает большое количество цихлид, отличающихся по окраске, размерам, особенностям питания и поведения. Они образовались симпатрически, причем адаптивная радиация была обеспечена совместным действием экологических условий (глубина водоемов и др.) и полового отбора (С. Wagner et al., 2012) [5]. В озере Байкал также представлены эндемичные виды беспозвоночных и рыб, возникшие симпатрически.

В заключение следует отметить, что в результате осмысления и усвоения представленного выше в сжатой форме материала результативность выполнения заданий учащимися по вопросам видообразования будет значительно выше.

Литература

1. Биология: учебное пособие для 11-го класса учреждений общего среднего образования с русским языком обучения / М. Л. Дашков, А. Г. Песнякевич, А. М. Головач. Под ред. М. Л. Дашкова. – М. : «Народная асвета», 2021. – 303 с.
2. Storch, V. Evolutionsbiologie / V. Storch, U. Welsch, M. Wink. – 3 überarbeitete und aktualisierte Auflage. – Berlin ; Heidelberg : Springer Spektrum, 2013. – 570 s.
3. Северцов, А. С. Теория эволюции : учеб. для академ. бакалавриата / А. С. Северцов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2018. – 382 с.
4. Георгиевский, А. Б. Дарвинизм / А. Б. Георгиевский. – М. : Просвещение, 1985. – 271 с.
5. Wagner, C. E. Ecological opportunity and sexual selection together predict adaptive radiation / Wagner C. E., L. J. Harmon, O. Seehausen // Nature (Gr. Brit.). – 2012. – Vol. 487, № 7407. – P. 366–369.

УДК 159.942:371.124

А. Н. Крутолевич

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ И ЛИЧНОСТНАЯ ОТСТРАНЁННОСТЬ, РЕДУКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПЕДАГОГА ВО ВЗАИМОСВЯЗИ С ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ В РАБОТУ

Синдром эмоционального выгорания включён и представлен в последней версии МКБ-11 в раздел «Проблемы, связанные с занятостью или безработицей». Синдром эмоционального выгорания возникает в результате хронического стресса на работе, включает в себя такие проявления, как эмоциональное и физическое истощение, циничное отношение к происходящему на рабочем месте.

Факторами, которые влияют на развитие синдрома эмоционального выгорания, являются организационные факторы (высокая нагрузка, психологическая атмосфера в коллективе, высокая рабочая нагрузка и другое), личностные факторы (эмоциональная ригидность и сдержанность, повышенная ответственность и исполнительность, эмоциональная холодность, интенсивная интериоризация - восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности). С целью исследования уровня распространённости синдрома эмоционального выгорания у педагогов и связи проявлений данного

синдрома с вовлеченностью в работу было проведено исследование. Опрошено 70 педагогических работников школы города Гомеля. Средний возраст опрошенных составил 39 лет. Среди всех опрошенных выборку составили 15 мужчин и 55 женщин. Всего опрошено было 70 человек. Педагогам предлагалось заполнить бланки ответов 2 методик: UWES «Утрехтская шкала вовлеченности» 17 вопросов (субшкалы «Поглощённость», «Энергичность» и «Энтузиазм»), А. Бэккера и В. Шауфели в адаптации В. А. Кутузовой, а также сокращенный вариант опросника В. В. Бойко «Эмоциональное выгорание» (35 вопросов). В нашем исследовании эмоциональное выгорание в стадии формирования обнаружено у 81,67 % педагогов. Им свойственны разные реакции на внешние и внутренние факторы, частичное использование приемов психологической защиты. Сформировавшаяся стадия эмоционального выгорания выявлена у 1,67 % педагогов. По субшкале «Редукция профессиональных обязанностей» у 41 % опрошенных педагогов выявлен не сложившийся симптом, у 33 % опрошенных педагогов выявлен складывающийся симптом, а у 26 % выявлен сложившийся симптом; по субшкале «Эмоциональная отстраненность» у 52 % опрошенных педагогов выявлен не сложившийся симптом, у 39 % опрошенных педагогов выявлен складывающийся симптом, а у 9 % – сложившийся симптом; по субшкале «Личностная отстраненность (деперсонализация)» у 57 % опрошенных педагогов выявлен не сложившийся симптом; у 23 % опрошенных педагогов – складывающийся симптом и у 21 % – сложившийся симптом. Таким образом, наиболее выраженной симптоматикой эмоционального выгорания педагогических работников является «Эмоциональная отстраненность», «Личностная отстраненность» и «Редукция профессиональных обязанностей». В нашем исследовании минимальное значение по показателю субшкалы «Редукция профессиональных обязанностей» составляет 0, максимальное значение – 28, среднее значение – 11, стандартное отклонение составляет $S = 7$. Показатели субшкалы «Личностная отстраненность» имеет следующие данные: минимальное значение – 0, максимальное значение – 27, среднее значение – 7, при стандартном отклонении $S = 8$.

Проявление синдрома эмоционального выгорания и его симптома, как редукция профессиональных обязанностей преобладало и у педагогов в исследовании С. Е. Покровской, – у 22 % опрошенных педагогов, складывающийся симптом у 12 % [1]. В этом же исследовании симптом «Личностная отстраненность, или деперсонализация» был сформирован у 29 % педагогов в возрасте 30–40 лет, а также у 7 % педагогов в возрасте 50–60 лет.

Для определения вовлеченности педагогов в процесс обучения использовалась UWES «Утрехтская шкала вовлеченности», разработанная голландскими учеными В. Шауфели и А. Бэккером, адаптирована на русскоязычной выборке В. А. Кутузовой. Показатели до 50 баллов свидетельствуют о низкой вовлеченности; 51–85 – показатели средней вовлеченности; 86 и выше – высокой. В ходе исследования были получены следующие результаты по методике UWES «Утрехтская шкала вовлеченности». Минимальное значение по показателю «Вовлеченность» составляет 34, максимальное значение – 97, среднее значение – 65, стандартное отклонение составляет $S = 14$. В нашем исследовании 80 % педагогических работников были в достаточной степени вовлечены в профессиональную деятельность. А, более 4 % показали высокую вовлеченность в профессиональную деятельность.

Исследование вовлеченности в США показали, что уровень вовлеченности персонала в лидирующих компаниях в среднем на 20–30 % выше, чем в стабильно развивающихся организациях [2].

Далее был проведен корреляционный анализ изучаемых параметров, симптомов эмоционального выгорания и вовлеченностью в работу. Параметры «Вовлеченность» и «общий уровень» «Эмоционального выгорания» также показывают обратно пропорциональную взаимосвязь с коэффициентом корреляции $r = -0,28$ при $p = 0,019$. Это говорит о том, что вовлеченные в профессию люди, менее подвержены эмоциональному выгоранию. Параметры

«Вовлеченность» и «Эмоциональная отстранённость» показывают обратно пропорциональную корреляционную связь с коэффициентом корреляции $r = -0,286$ при $p = 0,02$. Это означает, что вовлечённый в профессию специалист будет менее отстранен в работе и общении с учениками и, возможно, будет проявлять эмпатию по отношению к ученикам. Анализ параметров «Вовлеченность» и «Редукция профессиональных обязанностей» показал обратно пропорциональную взаимосвязь с коэффициентом корреляции $r = -0,26$ при $p = 0,03$. Это могло бы означать, что чем более педагог вовлечён в профессию, тем более ответственно он сможет подходить к выполнению своих профессиональных обязанностей. Между параметрами «Вовлеченность» и «Личностная отстранённость» не была выявлена достоверная взаимосвязь ($r = -0,13$, при $p = 0,3$).

Более подробное изучение характеристик шкалы «Вовлеченность» показал, что наиболее значимые взаимосвязи были выявлены в отношении таких характеристик, как «Поглощённость». Между параметрами «Поглощённость» и «Эмоциональное выгорание» была выявлена обратно пропорциональная взаимосвязь с коэффициентом корреляции $r = -0,26$, при $p = 0,03$ взаимосвязь. В отношении симптомов эмоционального выгорания были выявлены следующие связи: данные по шкалам «Поглощённость» и «Редукция» показывают обратно пропорциональную корреляционную связь с коэффициентом корреляции $r = -0,25$, при $p = 0,01$. Это может означать, что чем больше у педагога проявляется концентрированность и погружённость в работу, отсутствие желания отвлечься или прекратить ее, тем меньше риск уменьшения или упрощения действий, связанных с трудовой деятельностью, снижение значимости достигнутых результатов собственного труда. Между параметрами «Поглощённость» и «Эмоциональная отстранённость» была выявлена обратно пропорциональная взаимосвязь с коэффициентом корреляции $r = -0,29$, при $p = 0,01$ взаимосвязь. Это может означать, что чем более педагог сконцентрирован и погружен в работу, не желает отвлечься от работы или прекратить ее, тем меньше шанс исключения личностью эмоций из сферы профессиональной деятельности.

Достоверной оказалась связь данных по шкале «Энтузиазм» и «Эмоциональная отстранённость». Была установлена обратно пропорциональная взаимосвязь $r = -0,24$ при $p = 0,04$. Это могло бы означать, что чем более человек характеризуется приверженностью работе, чувством значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы, тем меньше проявления эмоциональной отстранённости.

Наше исследование показало следующее: проблема эмоционального выгорания у педагогов по-прежнему актуальна в психологии. Наиболее выраженными симптомами являлись «Редукция профессиональной деятельности», «Эмоциональная отстранённость», и «Личностная отстранённость». Вовлеченность педагогов в работу является значимым коррелятом в отношении синдрома эмоционального выгорания. Однако проявления вовлеченности (энтузиазм и поглощённость) имели выраженную и значимую связь только в отношении двух симптомов эмоционального выгорания педагогов – редукции профессиональной деятельности и эмоциональной отстранённости.

Литература

1. Покровская, С. Е. Синдром эмоционального выгорания педагогов с разным стажем профессиональной деятельности / С. Е. Покровская, П. С. Суравьева // Новая психология профессионального труда педагога: от нестабильной реальности к устойчивому развитию Москва: ФГБНУ «Психологический институт РАО». – 2021. – № 1. – С. 339–343.

2. Saks, A. M. Antecedents and Consequences of Employee Engagement / A. M. Saks // Journal of Managerial Psychology. – 2006. – Vol. 21, № 2. – P. 600–619.