

13. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк, 2002.
14. Рыжов Б.Н. Системная психология (методология и методы психологического исследования). М., 1999.

В.Е. Орёл

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЫГОРАНИЯ В МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЕ ЛИЧНОСТИ

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Постановка проблемы. Исследование взаимосвязи мотивационной сферы и параметров психологического выгорания представляется достаточно важным по ряду причин. Во-первых, мотивационная подструктура личности традиционно является ведущей детерминантой личности, а вектор «мотив–цель» определяет развертывание и протекание системы деятельности, что отмечается в работах многих отечественных психологов [1–4]. Во-вторых, она играет существенную роль в возникновении выгорания, о чем свидетельствует популярность экзистенциального подхода к источникам его возникновения [5]. Вместе с тем, несмотря на важную роль мотивационной сферы в формировании выгорания, эмпирических исследований, посвященных данной проблеме, очень мало.

Речь идет прежде всего о выявлении связи уровня притязаний работников и их ожиданий реализовать свои жизненные цели с синдромом психологического выгорания. Данные немногочисленных исследований, проведенных в этом направлении, дают весьма противоречивое представление об этой проблеме. Ряд исследователей указывают на положительные корреляции между уровнем притязаний и выгоранием [6–8]; при этом некоторые из них находят эту связь незначимой [7], и только в отдельных работах отмечается отрицательная корреляция между выгоранием и мотивацией, связанной с работой [9–13].

Нередко отмечают неоднозначные взаимоотношения между мотивацией к работе и факторами выгорания. Установлено, что наибольшую связь с мотивами труда имеют эмоциональное истощение и деперсонализация, в то время как значимые корреляции с редуцией профессиональных достижений отсутствуют [12]. Интересные результаты относительно связи выгорания с процессами самоактуализации человека получены Г.В. Залевским и его коллегами. Ими показана специфика взаимодействия различных смысложизненных ориентаций с составляющими выгорания [9].

Аналогичным образом установлены взаимосвязи между содержательными аспектами ценностно-

мотивационной сферы личности и выгоранием. При этом отмечается, что важным фактором, обуславливающим выгорание, является рассогласование между ценностями личности и возможностью их реализации, что подтверждено теоретическими и эмпирическими исследованиями. Наиболее ярким отражением этого факта служит феномен «трудоголизма», под которым понимается деформация мотивационной сферы личности, выражающаяся в направленности всей своей активности только на работу. Такая личность большую часть времени проводит на рабочем месте, думает и говорит только о работе, интерес к остальным сферам жизни теряется. Ряд авторов считают, что «трудоголизм» служит своеобразным способом защиты личности, попыткой уйти от решения проблем в семейной и других сферах жизнедеятельности [14]. В ряде эмпирических исследований подчеркивается наличие тесной положительной связи между выгоранием и «трудоголизмом» [15].

Подводя краткий итог анализа взаимодействия мотивационной сферы личности профессионала с выгоранием, можно констатировать недостаточную изученность этого аспекта проблемы выгорания. Основное содержание рассмотренных работ связано с выяснением взаимосвязи между отдельными аспектами мотивационной составляющей личности и выгоранием, что обусловлено особенностями аналитического подхода к исследованию.

Целью нашего исследования стало рассмотрение взаимосвязей психического выгорания и мотивационной сферы личности с позиций структурно-функционального подхода, успешно развиваемого в ряде работ отечественных авторов [16–18].

Этот подход к изучению взаимосвязей выгорания и мотивации предполагает рассмотрение такой зависимости на разных уровнях функционирования субъекта. В качестве отправной точки мы рассматриваем зависимость выгорания от мотивации на трех уровнях: индивидуальном, межличностном и организационном. Индивидуальный уровень представлен мотивационным потенциалом субъекта в плане его достижений; социально-психологи-

ческий включал основные межличностные потребности, а на организационном изучалась структура ценностных ориентаций субъекта.

Ранее проведенные нами исследования выявили ряд закономерных связей выгорания с мотивационной сферой личности на организационном уровне функционирования субъекта, связанном с ценностными ориентациями [19, 20]. В настоящем исследовании наше внимание было сосредоточено на проявлении указанных закономерностей на двух остальных уровнях существования субъекта: индивидуально-психологическом и межперсональном (уровне социально-психологического взаимодействия).

Изучение взаимосвязей выгорания и мотивации на индивидуальном уровне осуществлялось с помощью методики метамотивационного потенциала [21]. Диагностика выгорания осуществлялась с помощью методики MBI-HSS С. Maslach [22], адаптированной для русскоязычной культуры [23].

Исследование проводилось на выборке среднего медицинского персонала больниц и интернатов Владимирской области, общий объем которой составил 101 человек.

Предварительные результаты (табл. 1) показывают, что существуют значимые различия в мотивации достижения между группами «выгоревших» и «невыгоревших» профессионалов.

Таблица 1

Средние значения показателей мотивации достижений у лиц с разной степенью выгорания

Мотивация деятельности	Степень выгорания	
	высокая	низкая
Ориентация на процесс	60.86	67.65*
Ориентация на результат	88.20	79.55*

Примечание: * – $p < 0.05$.

Оценивая результаты исследования, можно констатировать, что по мере развития процесса выгорания идет смена доминирующей метамотивационной системы. Лица с высоким баллом по показателю выгорания ориентируются на результат деятельности, в ожидании конечного результата находятся в постоянном напряжении, в то время как профессионалы с низкой выраженностью выгорания ориентируются на процесс, поглощены своей деятельностью и получают удовольствие от ее процесса. Предварительные данные показывают динамику синдрома выгорания, которая трансформирует всю систему мотивации, сдвигая ее с внутреннего критерия на внешний. С другой стороны, интерпретация данных относительно взаимосвязи индивидуальной мотивации достижений с синдромом выгорания на аналитическом уровне выявляет достоверные различия только по параметру ориентации субъекта.

В этом аспекте предельно важным представляется рассмотрение данных структурного анализа (рис. 1, а, б). Анализ структурограмм мотивации достижения показывает, на первый взгляд, их значительное сходство, однако статистическая проверка с помощью χ^2 -критерия показывает наличие достоверных различий. Различия в структуре мотивации достижений проявляются как в количестве связей между элементами структуры, так и в их характере.

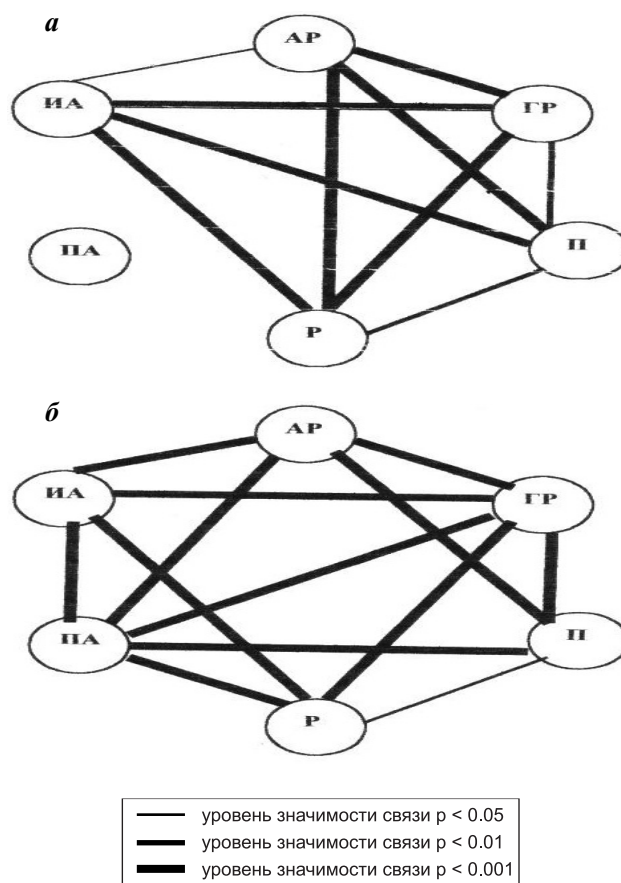


Рис. 1. Структура мотивации достижения у лиц с высокой степенью выгорания (а) и с низкой степенью выгорания (б)

Структура «невыгоревших» профессионалов более интегрирована, о чем свидетельствует большее количество достоверных корреляционных связей. Этот факт свидетельствует о наличии у лиц без синдрома выгорания разносторонней мотивации, включающей ориентацию субъекта как на процесс деятельности, так и на ее результат, высокую степень активности и нацеленность на овладение новыми способами действий, о балансе автономной и гетерономной регуляции деятельности. При этом все элементы метамотивационной системы имеют примерно одинаковый вес в общей структуре мотивации (табл. 2).

Отличительной особенностью профессионалов с синдромом выгорания является полное выпаде-

Таблица 2

Структурные веса мотивации достижений в группах с разной степенью выгорания

Группа	Переменные					
	АР	ГР	П	Р	ПА	ИА
«Невыгоревшие», Σ	12	15	13	10	15	15
«Выгоревшие», Σ	9	11	11	11	0	10

Таблица 3

Предсказание изменения ММД в зависимости от изменения выгорания

Параметр выгорания	Параметр ММД				
	АР	ГР	П	ПА	ИА
ПЭИ	0.64***	0.67***			
Ц		0.58**			
СПЭ					

Таблица 4

Предсказание изменения параметров выгорания в зависимости от изменения ММД

Параметр ММД	Параметр выгорания		
	ПЭИ	Ц	СПЭ
АР	0.47**		
ГР	0.25*	0.31*	
П			
ПА			
ИА			

Примечание: *** – сильная связь, ** – средняя связь, * – слабая связь (для табл. 3, 4).

ние элемента поиск активации (ПА) из структуры метамотивации достижений. Если в мотивационной структуре лиц с низкой степенью выгорания поиск активации занимает ведущее место (структурный вес 15), то у «выгоревших» наблюдается его полная изолированность (структурный вес – 0). В содержательном плане это означает отсутствие активности и интереса к энергичной работе. Субъект склонен к стереотипным, строго регламентированным задачам и действиям, все новое и неизвестное его пугает, он не находит удовольствия в активизации своих физических и душевных сил на реализацию поставленных целей. Кроме того, в системе мотивации «выгоревших» происходит изменение роли целого ряда структурных элементов. Доминирующую роль начинает играть система гетерономной регуляции и ориентации субъекта, в то время как роль интенсивности активации явно снижается. В группе лиц с низкой степенью выгорания при преобладающей роли гетерономной регуляции система интенсивности активации также становится ведущей. При этом наблюдается сбалансированное соотношение обоих параметров системы интенсивности активации, которое проявляется в гармоничном сочетании творческой активности и субъективной привлекательности нового со стереотипными привычными действиями.

Таким образом, очевидно, что выгорание оказывает сильное влияние на мотивацию достижения субъекта, которое выражается не только в смене доминирующих компонентов мотивации в процессе выполнения деятельности, но и в структурных ее изменениях. Вместе с тем для окончательного подтверждения положения о влиянии выгорания на мотивацию субъекта требуется более точно и объективно определить направленность этого влияния.

Метод корреляционных отношений позволил констатировать более сильный эффект воздействия выгорания на показатели мотивации достижений, чем обратное влияние (табл. 3, 4).

Подводя итог изучению взаимосвязи выгорания и мотивации субъекта на индивидуальном уровне можно констатировать, что, хотя эта связь и носит двусторонний характер, влияние выгорания на систему мотивации более сильное. Это влияние проявляется как в смене ведущей мотивации деятельнос-

ти, так и в изменениях ее структуры. Смена доминирующей мотивации под воздействием выгорания проявляется в повышении значения внешней мотивации по отношению к внутренней, в преобладающей ориентации субъекта на результаты деятельности в ожидании ее скорейшего достижения в ущерб направленности на процесс труда и получение удовлетворения от проделанной работы.

Структурные изменения мотивации, обусловленные воздействием выгорания, выражаются в нарушении баланса ее структуры, что проявляется в дезинтегрированности, изменении роли отдельных элементов, в выпадении некоторых из них из общей системы мотивации. Содержательно это проявляется в нарушении гармоничных отношений в системе регуляции, в преобладании гетерономных параметров, а также в резком снижении мотивов поиска активации, что приводит к полному отказу от энергичной деятельности, к отсутствию творческой активности и неприятию всего нового.

Индивидуальные проявления выгорания в мотивационной сфере связаны прежде всего с мотивацией конкретной профессиональной деятельности. Вторым его уровнем считается социально-психологический, где ведущими мотивами становятся тенденции, связанные с отдельными аспектами межличностных отношений.

Для решения этой задачи была выбрана методика «Опросник межличностных отношений» (ОМО), который представляет собой русскоязычную версию известной методики FIRO В. Шутца [24]. Диагностика выгорания также осуществлялась с помо-

щью русскоязычной версии методики MBI-HSS [23]. Объект исследования – представители професий «субъект-субъектного» типа. Общий объем выборки – 100 человек. В ее состав вошли работники медицинской и педагогической сфер, психологи, младший и средний офицерский состав Вооруженных сил РФ, представители сферы обслуживания.

Обработка и интерпретация результатов проводилась по стандартной схеме. Для определения степени структурной организованности была использована группа показателей, предложенных А.В. Карповым [17]. Она включала в себя индекс когерентности структуры (ИКС), индекс дифференцированности структуры (ИДС) и индекс организованности структуры (ИОС), представляющий алгебраическую сумму первых двух показателей.

Из данных (табл. 5) видно, что ряд социально-психологических потребностей личности имеют достаточно устойчивые связи с параметрами выгорания. В частности, такие мотивационные характеристики, как потребность включения (Ie) и шкала контроля (Cw), имеют достоверные корреляционные связи со всеми показателями выгорания.

Таблица 5
Корреляция составляющих выгорания и социально-психологических потребностей

С-П черта	Фактор выгорания		
	ПЭИ	Ц	СПЭ
Ie	0.42***	0.22*	0.24**
Iw	0.15	0.02	-0.10
Ce	-0.08	-0.01	0.09
Cw	0.41***	0.26**	-0.35***
Ae	0.09	-0.09	0.23*
Aw	0.00	-0.24	0.29**

Примечание: *** – сильная связь, ** – средняя связь, * – слабая связь.

В содержательном плане наличие такой связи означает, что чем сильнее стремление к установлению контактов с людьми, желание принадлежать к группе и быть среди людей, чувствовать себя значимой и ценной для других личностью, тем ярче проявляется синдром выгорания. Аналогичная картина наблюдается в отношении потребности в контроле. Личность, подчиняющаяся другим людям и находящаяся под постоянным контролем со стороны других людей, чаще подвержена выгоранию, о чем свидетельствует тесная положительная связь с показателями психоэмоционального истощения и цинизма и отрицательная – с самооценкой своей профессиональной эффективности (табл. 5). Кроме того, цинизм отрицательно коррелирует со шкалой аффекта, что означает отсутствие стремления со стороны

других людей делиться своими интимными проблемами с профессионалами, у которых выражена эта составляющая синдрома выгорания.

Дальнейший анализ полученных данных проводился методом сопоставления групп с разной степенью выгорания (рис. 2).

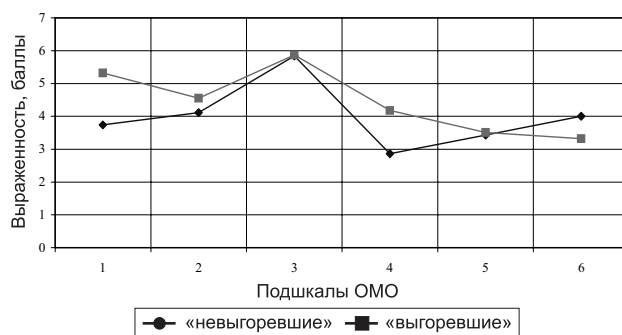


Рис. 2. Выраженность социально-психологических мотивов у лиц с разной степенью выгорания в профессиях «субъект-субъектного» типа

Они указывают на наличие достоверных различий между группами профессионалов с разной степенью выгорания по параметрам Ie и Cw, что подтверждает результаты корреляционного анализа.

Вместе с тем эти данные не отражают всей полноты различий между группами, поэтому необходим анализ структурных связей между социально-психологическими характеристиками. Полученные результаты представлены на структурограммах (рис. 3, 4).

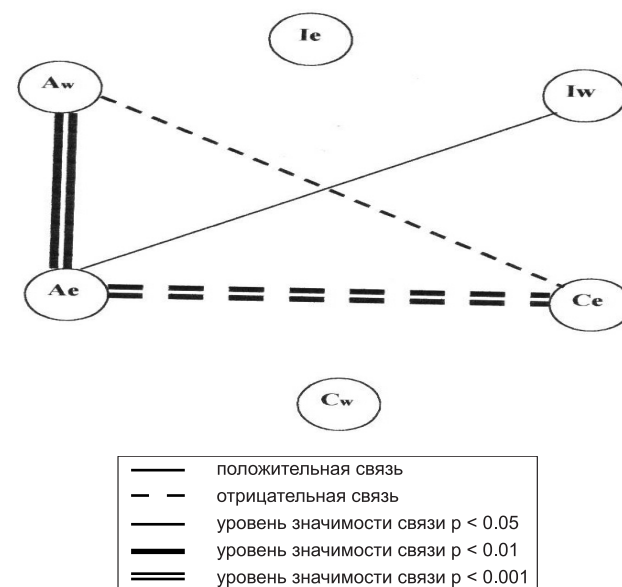


Рис. 3. Структура социально-психологической мотивации в группе лиц с высокой выраженностью синдрома выгорания

Рассматривая структуру социально-психологических характеристик в группах профессионалов с разной степенью выгорания, можно отметить ее большую дезинтегрированность в группе «выгоревших» (рис. 3 и табл. 6). Эта структура характеризуется не только меньшим количеством связей, но и выпадением ряда структурных элементов из ее состава. Об этом свидетельствует и индекс организованности структуры, имеющий отрицательное значение (ИОС = -1). В структуре социально-психологических потребностей у «выгоревших» профессионалов отчетливо выделяется блок, включающий потребности Ce, Ae и Aw.

Таблица 6
Индексы организации структуры социально-психологической мотивации в группах с разной степенью выгорания

Индекс структур	Степень выгорания	
	высокая	низкая
ИКС	4	15
ИДС	5	2
ИОС	-1	13

Содержательно данный блок формирует потребность аффекта, отрицательно связанную с потребностью доминировать над другими людьми.

«Выгоревшие» профессионалы стремятся к подчинению других людей и контролю их поведения, при этом не испытывая стремления вступать с ними в теплые неформальные отношения и не требуя соответствующего поведения с их стороны. Выявленные в структурограмме закономерности подтверждаются результатами факторного анализа (табл. 7).

Таблица 7
Факторная структура социально-психологической мотивации лиц с высокой степенью выгорания

Переменная	Фактор	
	I	II
Ie	0.171	0.741
Iw	0.477	0.309
Ce	-0.673	0.293
Cw	-0.169	0.774
Ae	0.858	0.1
Aw	0.810	-0.033
Expl. Var.	2.134	1.342
Prinp. Totl.	0.355	0.223

Факторная структура социально-психологической мотивации «выгоревших» (табл. 7) распадается на два фактора.

Первый из них совпадает с блоком межличностной мотивации (рис. 3). Его можно обозначить как блок «доминантно-формальных» отношений. Он характеризуется, как уже было описано, стрем-

лением подчинять себе других людей, контролировать их поведение и принимать всю ответственность на себя, отсутствием мотивации к установлению интимно-дружеских отношений с людьми и избеганием аналогичных тенденций с их стороны.

Второй, менее значимый, фактор формируют параметры Ie и Cw. Этот блок можно обозначить как «коммуникативно-подчиненный». Он характеризуется активным стремлением профессионала принадлежать к определенной социальной группе, как можно чаще бывать среди людей, подчиненностью целям поведения.

В отличие от рассмотренной, структура социально-психологической мотивации профессионалов с низкой степенью выгорания характеризуется не только большей интегрированностью, но и гармоничными отношениями между основными потребностями (рис. 4).

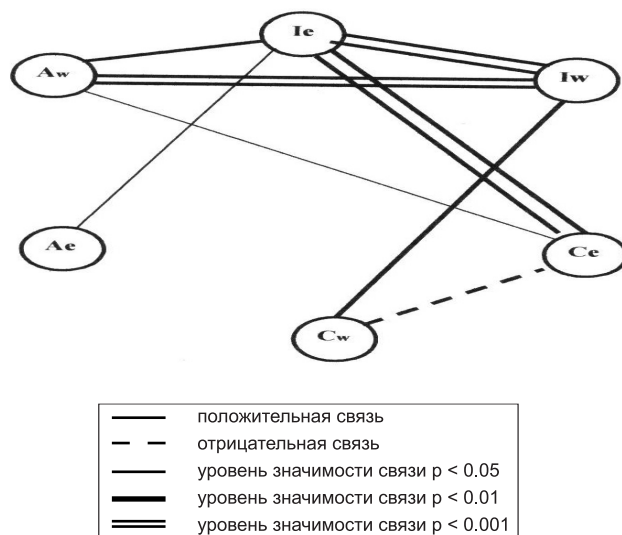


Рис. 4. Структура социально-психологической мотивации у лиц с низкой степенью выгорания

О большей степени ее интегрированности свидетельствует большое число достоверных положительных связей (ИКС = 15) и гораздо меньший по сравнению с группой лиц с выраженным синдромом выгорания уровень дифференцированности (ИДС = 2). О гармоничности структуры социально-психологической мотивации в этой группе говорит также наличие значимых связей внутри каждого из блоков диагностируемых межличностных потребностей, что может свидетельствовать об односторонности поведения этих лиц. В частности, статистически достоверная корреляция между Ie и Iw свидетельствует о том, что такие индивиды стремятся к активному общению и включенности в совместную деятельность, испытывают потребность в положительном отношении к себе со сто-

роны других людей. Аналогичным образом может быть интерпретирована и отрицательная связь между показателями Ce и Cw, смысл которой состоит в том, что наличие стремления доминировать над другими людьми и руководить их поведением подавляет противоположную тенденцию к подчинению.

Визуальный анализ структурограммы позволяет предположительно выделить два блока социально-психологических мотивов, тесно взаимодействующих друг с другом. Первый из них составляют потребность включения в социальные отношения (I) во всех ее проявлениях и компоненты потребности аффекта (Aw). Второй блок образует потребность контроля (C). Что касается потребности Ae, то она примыкает к первому блоку, образуя значимую связь с параметром Ie (рис. 4). Результаты факторного анализа структуры межличностных потребностей рассматриваемой группы в основном подтверждают данные визуального анализа (табл. 8).

Таблица 8
Факторная структура социально-психологической мотивации у лиц с низкой степенью выгорания

Переменная	Фактор	
	I	II
Ie	0.812264	0.211108
Iw	0.836742	-0.209668
Ce	0.477481	0.792913
Cw	0.262168	-0.775985
Ae	0.406916	-0.521108
Aw	0.718501	0.091606
Expl.Var.	2.338454	1.599336
Prinp.Totl.	0.389742	0.266556

Структура социально-психологической мотивации, полученная с помощью процедуры факторного анализа (табл. 8), включает в себя те же самые блоки потребностей, которые были выделены в ходе визуального анализа структурограммы (рис. 4).

Первый фактор содержит потребность включения в социальные контакты и стремление личности к получению от других людей эмоциональной теплоты. Его можно обозначить как фактор «положительных отношений». Присоединение к этому фактору стремления индивида к установлению интимно-личностных отношений (Ie) формирует целую палитру межличностных потребностей, связанную с социальной активностью и характером отношений. В основном же этот фактор нагружен потребностями включения в социальные контакты и аффекта. Конкретное его воплощение заключается в установлении контактов с людьми, вовлеченности во взаимодействие с ними, в стремлении заинтересовать другого человека своей личностью, завоевать признание и уважение со стороны других. Такая система взаимоотношений подкрепляется и интим-

но-личностными контактами, характеризующимися выраженной эмоциональной привязанностью к конкретным лицам, стремлением к установлению с ними теплых дружеских отношений.

Второй фактор включает потребность в контроле, проявляющуюся в доминировании над другими людьми или подчинении им. Переменные, нагружающие данный фактор, ортогональны по отношению друг к другу, что означает доминирование одной тенденции при подавлении другой.

Таким образом, можно утверждать, что система межличностной мотивации лиц с низкой степенью выгорания отличается большей степенью интегрированности и гармоничности; ведущую роль в этой структуре играет фактор положительных деловых и интимно-личностных отношений между людьми.

Статистический анализ взаимосвязей между выгоранием и межличностными потребностями, проведенный с помощью метода корреляционных отношений, подтвердил факт более мощного влияния выгорания на систему мотивации в противовес обратной тенденции (табл. 9, 10).

Таблица 9
Прогноз динамики структуры межличностных потребностей в зависимости от выраженности синдрома выгорания

Параметр ОМО	Параметр выгорания		
	ПЭИ	Ц	СПЭ
Ie	0.37*	0.16*	

Таблица 10
Прогноз динамики параметров выгорания в зависимости от состояния системы межличностных потребностей

Параметр выгорания	Параметр ОМО					
	Ie	Iw	Ce	Cw	Ae	Aw
ПЭИ	0.2*					
Ц	0.15*					

Примечание: *** – сильная связь, ** – средняя связь, * – слабая связь (для табл. 9, 10).

Итак, связь выгорания и мотивационной сферы личности на уровне межличностного взаимодействия двусторонняя. Однако преимущественное влияние выгорания на параметры социально-психологической мотивации выражено слабее, чем аналогичные взаимоотношения на индивидуально-психологическом уровне. Тем не менее отчетливо просматривается действие выгорания на характер организации межличностной мотивации, которое заключается в трансформации ее структуры в сторону дезинтеграции и нарушения гармоничных связей между ее элементами. В содержательном плане структурные изменения межличностной мотивации проявляются в преобладающей роли блока

«доминантно-формальных» отношений, сущность которого состоит в стремлении профессионалов к руководству другими людьми, контролю их поведения, в отсутствии потребности вступать в эмоционально-близкие отношения с ними. Влияние выгорания на систему межличностных потребностей более выражено, чем обратное воздействие потребностей на структуру этого синдрома.

Выявленные в исследовании закономерности подтверждают результаты ранее проведенных экспериментов [19, 20] и позволяют сделать некоторые общие выводы относительно взаимоотношений между выгоранием и мотивационной сферой личности:

1. Полученные результаты указывают на существование двусторонних отношений между выгоранием и мотивационной сферой на всех уровнях ее организации: индивидуально-психологическом, социально-психологическом и организационном. При этом можно констатировать преимущественное воздействие выгорания на все аспекты мотивационной сферы по сравнению с обратным влиянием мотивации на исследуемый феномен. Это влияние заключается в качественном и количественном изменениях на компонентном и структурном уровнях организации мотивационной сферы личности.

2. Изменения в компонентном составе на всех уровнях организации мотивационной сферы личности происходят под влиянием выгорания. Трансформация компонентов мотивационной сферы состоит в смене доминирующей мотивации в процессе профессиональной деятельности, межличностного общения и жизнедеятельности в целом,

которая характеризуется преимущественной ориентацией на внешние стимулы.

3. Воздействие выгорания на структуру мотивационной сферы личности на всех уровнях ее организации заключается в нарушении баланса структуры мотивации и гармоничных отношений между ее компонентами, что проявляется в ее дезинтеграции, изменении роли отдельных элементов, в выпадении некоторых из них из общей системы мотивации.

4. В содержательном плане трансформация компонентного и структурного состава мотивационной сферы личности на индивидуально-психологическом уровне проявляется в ориентации субъекта на результаты деятельности, в ожидании скорейшего достижения цели, в отсутствии направленности на сам процесс труда и получение удовлетворения от проделанной работы.

5. На социально-психологическом и организационном уровнях смена доминирующей мотивации характеризуется исключением гуманистического компонента из ее содержания. Изменения межличностной мотивации заключаются в преобладающей роли блока «доминантно-формальных» отношений, сущность которого состоит в стремлении профессионалов к руководству другими людьми, контролю их поведения, в отсутствии потребности вступать в эмоционально-близкие отношения.

6. Специфика влияния выгорания на организационном уровне характеризуется снижением роли ценностей духовных, а также связанных с личностным ростом и творческой активностью; в такой ситуации доминирующими становятся материальные ценности.

Литература

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.
2. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
3. Ломов Б.Ф. О системном подходе в психологии // *Вопр. психол.* 1975. № 2.
4. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
5. Pines A.M. Burnout: An existential perspective // *Professional Burnout: Recent Developments in the Theory and Research* / Eds. W. B. Shaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC, 1993.
6. Salerno A.J. Work expectations and burnout in mental health professionals // *Diss. Abstr. Intern.* 1991. Vol. 52 (6).
7. Schwab R.L. et al. Educator burnout: Sources and consequences // *Educ. Res. Quart.* 1986. Vol.10 (3).
8. Yiu-kee C., Tang C. So-kum existential correlates of burnout among mental health professional in Hong Kong // *J. of Mental Health Couns.* 1995. Vol. 17 (2).
9. Залевский Г.В. и др. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) // *Сиб. психол. журн.* 2001. № 14–15.
10. Hodge G.M. et al. Work stress, distress and burnout in music and mathematics teachers // *Brit. J. and Educ. Psychol.* 1994. Vol. 64(1).
11. Kirk S.A., Koeske G.F. The fate of optimism: A longitudinal study of case managers' hopefulness and subsequent morale // *Res. of Social Work Practice.* 1995. Vol. 5.
12. Moroi K. Burnout among human service workers in special nursing homes for the elderly // *Japanese J. of Experm. Social Psychol.* 1999. Vol. 39 (1).
13. Pedrabissi L., Santinello M. Motivations et stress professionnel chez un echantillon d'instituteurs: comparaison de deux indicateurs de malaise professionnel // *Europ. Rev. of Applied.* 1991. Vol. 41 (2).

14. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
15. Maslach C., Pines A. Burnout: The loss of human caring // *Experiencing Social Psychol.* / (Eds.) A. Pines, C. Maslach. N.Y., 1979.
16. Карпов А.В. К проблеме психических процессов // *Психол. журн.* 1986. Т. 7. № 6.
17. Карпов А.В. Методологические основы психологии принятия решений. Ярославль, 1999.
18. Карпов А.В. Принцип системности как стратегия концептуализации в психологических исследованиях // *Тр. Яросл. метод. семин. (методология психологии)* / Гл. ред. В.В. Новиков. Т. 1. Ярославль, 2003.
19. Зеленцова А.В., Орёл В.Е. Исследование специфики представлений о других людях в зависимости от уровня выраженности синдрома «психического выгорания» у профессионалов // *Научный поиск.* 2003. Вып. 4.
20. Орёл В.Е., Сенин И.Г. Взаимосвязь психического выгорания и ценностно-ориентационной сферы личности // *Яросл. психол. вестн.* 2004. Вып. 13.
21. Тимошина Е.В. Теоретическое обоснование и эмпирическая верификация реверсивной теории мотивации достижения: Дипл. раб. Ярославль, 1994.
22. Maslach C. et al. *Maslach burnout inventory manual* (Third edition). Palo Alto, California, 1996.
23. Орёл В.Е., Рукавишников А.А. Адаптация методики диагностики феномена психического выгорания // *Общество, образование, человек.* Ярославль, 1999.
24. Рукавишников А.А. Опросник межличностных отношений. Руководство. Ярославль, 1992.

Е.В. Пискунова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РЕФЛЕКСИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГА

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена

Необходимость серьезной модернизации содержания школьного образования в России сегодня совершенно очевидна. За последнее десятилетие в стране произошли серьезные изменения: Россия стала открытой страной, строящей рыночную экономику и правовое государство. В таком обществе на первом месте стоит человек, обладающий гораздо большей мерой свободы и ответственности как за собственное, так и общественное благополучие. Модернизация страны опирается на модернизацию образования, на его содержательное и структурное обновление. Основным ресурсом развития становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал, что, безусловно, требует достижения *нового* качества массового образования. При этом совершенно ясно, что новое качество образования обеспечивается в первую очередь процессами обновления, разворачивающимися в школе. Основным фактором развития школы сегодня являются инновационные изменения. В этих условиях, очевидно, необходим поиск иного содержания труда педагога, апробации новых средств и способов его работы, направленных на развитие творческих черт личности учителя, личной ответственности за содержание и результаты своего труда. Профессионально-педагогическая деятельность в современной школе характеризуется новыми чертами – участием педагогов в организации и проведении опытно-экспериментальной работы, диссеминацией инновационного опыта, проектировочной деятельностью.

Позволим себе утверждать, что для обеспечения системности обновлений каждый педагог должен быть адаптирован к изменениям в профессиональной деятельности, обладать сформированной способностью понимания самого себя и окружающей среды, быть готовым к постоянному самообразованию и практической деятельности. В этой связи можно предположить, что важнейшим и необходимым компонентом в структуре педагогической деятельности является рефлексия как познание и анализ педагогом явлений собственного сознания и деятельности, иначе говоря, взгляд на собственную мысль и действия со стороны.

В трактовке рефлексивных процессов в отечественной литературе сложились два подхода: 1) рефлексивный анализ сознания, ведущий к разъяснению значений объектов, и их конструирование; 2) рефлексия как понимание смысла межличностного общения. В связи с этим выделяются следующие рефлексивные процессы: самопонимание и понимание другого, самооценка и оценка другого, самоинтерпретация и интерпретация другого. Рефлексия – это не просто знание или понимание субъектом самого себя, но и выяснение того, как другие знают и понимают «рефлексирующего», его личностные особенности, эмоциональные реакции и когнитивные (связанные с познанием) представления. Рефлексия предполагает умение обнаруживать проблемные ситуации в своей деятельности, возникающие при несовпадении целей и результатов пе-