

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ЗНАЧИМЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПРОФЕССИИ КАК УСЛОВИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ
ПЕДАГОГОВ**

Магистерская диссертация
обучающегося по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование,
магистерская программа Психология педагогической деятельности
заочной формы обучения, группы 02061660
Бухтиярова Алексея Валерьевича

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Герасимова А. С.

Рецензент:
зав.кафедрой психологии
и дефектологии ОГАОУ ДПО
«БелИРО», канд. психол. наук,
Гуськова Е.А.

2 ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЗНАЧИМЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОФЕССИИ КАК УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ	8
1.1. Основные подходы к пониманию профессионального благополучия личности в отечественной и зарубежной психологии	8
1.2. Профессиональное благополучие личности в педагогической деятельности	16
1.3. Роль значимых отношений в профессии в обеспечении профессионального благополучия личности педагогов	20
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЗНАЧИМЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОФЕССИИ КАК УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ	23
2.1. Организация и методы исследования	23
2.2. Анализ и интерпретация результатов	27
2.3. Общая характеристика программы тренинга по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	54
ПРИЛОЖЕНИЯ	62
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	62
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных	85
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных	99
Приложение 4. Программа тренинга по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов путем изменения значимых отношений в профессии	106

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Профессиональное благополучие является критерием личностного здоровья профессионала. По мнению Березовской Р.А. [5], изучение профессионального благополучия является одним из новых направлений развития современной организационной психологии. Оно обусловлено осознанием значимости изучения феноменов, которые характеризуют позитивные и ресурсные проявления субъекта деятельности и недостаточной изученностью их природы.

Направление изучения профессионального благополучия малоизученно в отечественной психологии, по сравнению с зарубежными публикациями. К проблеме изучения профессионального благополучия исследователи на западе давно проявляют интерес.

В контексте профессиональной деятельности интерес к проблеме изучения профессионального благополучия личности значительно вырос. Данный вывод мы можем сделать, проанализировав современные психологические источники. В свою очередь это необходимо для улучшения качества профессиональной жизни человека и повышению эффективности его труда. Мы проанализировали работы отечественных исследователей, таких как Бояркин М.Ю.[11], Сокольская М.В.[64] и др. В них профессиональное благополучие рассматривается как удовлетворенность работой. Она принимается в качестве показателя профессионального благополучия и рассматривается сквозь призму общего психологического благополучия. На разных стадиях профессиональной социализации и в разных условиях структуру профессионального благополучия представителей разных профессий рассматривает Р.М. Шамионов [70], который показывает структурную особенность субъективного благополучия.

В последнее время общество претерпевает стремительные изменения. Они затронули все сферы жизни человека: здоровье, карьеру, отношения, личностный и духовный рост, социально-экономическую и политическую сторону. В свою очередь, это оказало влияние на образовательное

пространство. Образование выступает в качестве важнейшего социального института.

Проблема сохранения профессионального здоровья с каждым годом приобретает все больше внимания.

Изучением проблемы профессионального благополучия личности занимались такие ученые, как О. А. Идобаева, П.П. Фесенко, Р.М. Шамионов, Л. Б. Козьмина, Л.В. Куликов, Е.Г. Трошихина, Н. Брэдберн, С. Любомирски и др.

Взаимосвязь профессионального благополучия и категорией отношений изучалась Я.И. Павлоцкой [52].

Психологическое сопровождение профессионала заключается в научной и практической значимости работы. А так же возможность расширения теоретических и практических знаний.

Профессиональное благополучие личности педагогов оказывает влияние на эффективность педагогической деятельности, а следовательно, на уровень развития и благополучие их учеников.

Значимость нашей работы в методологическом аспекте и в практических целях мы видим как для образовательной среды в целом так и для личности педагога.

В связи с этим определена **проблема исследования**. Ее суть - связаны ли и как значимые отношения в профессии с уровнем профессионального благополучия личности педагогов?

Цель нашего исследования заключается в следующем: изучить значимые отношения в профессии как условие профессионального благополучия личности педагогов и разработать программу тренинга для психологической службы школы по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия педагогов.

Объект исследования: профессиональное благополучие личности педагогов.

Предметом нашего исследования является: характер связи между значимыми отношениями в профессии и профессиональным благополучием личности педагогов.

Гипотеза исследования: значимые отношения в профессии будут влиять на уровень профессионального благополучия личности педагогов: позитивное отношение к профессии и к себе как профессионалу создают благоприятные условия для повышения уровня профессионального благополучия личности педагогов.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психологических источников с точки зрения имеющихся подходов, которые помогут в решении проблемы связи значимых отношений в профессии и профессионального благополучия личности педагогов;

2. Организовать проведение эмпирического исследования и разработать его модель;

3. Усвоить значимые отношения в профессии, уровни профессионального благополучия личности педагогов и характер связи между этими переменными;

4. По итогам полученных результатов эмпирического исследования разработать теоретическую программу тренинга по повышению и поддержанию уровня профессионального благополучия личности педагогов путем изменения значимых отношений в профессии.

Теоретическая основа исследования: концепция профессионального благополучия личности И. В. Заусенко, Т. Д. Шевеленковой, П. П. Фесенко, К. Рифф. Исследование, посвященное вопросу изучения доминирующих отношений в структуре личности и взаимосвязи профессионального благополучия Я.И. Павлоцкой.

Методы исследования: обобщение психологической, психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Теоретические методы: анализ, систематизация, сравнение, эмпирические методы. Описательная статистика, критерий Фишера, критерий Колмогорова-Смирнова, статистический критерий Н-Крускала-Уоллиса, корреляционный анализ Спирмена.

Методики исследования: 1) первичная версия методики оценки профессионального благополучия (МОПБ) (Л. И. Августова, Е. И. Рут); 2)

опросник «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД) (К. В. Карпинский, Т. В. Гижук); 3) «Профессиональное самоотношение личности» (К. В. Карпинский, А. М. Колышко).

База и выборка исследования. Исследование проводилось на базе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Глуховская школа-интернат №2» г. Ногинска Московской области и Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гимназия №2» г. Белгорода.

В исследовании приняли участие педагоги выше указанных школ, всего 80 человек. Исследование проводилось в октябре-декабре 2018 года.

Положения, выносимые на защиту:

1. Позитивное отношение к профессии педагога, к себе как педагогу являются условиями профессионального благополучия личности педагогов. Напротив, внутренняя конфликтность отношения к профессии педагога, к себе как педагогу снижают уровень их профессионального благополучия.

2. Разработка программы тренинга, обоснованной результатами исследования и направленной на изменение значимых отношений в профессии, расширяет возможности психологической службы школы по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов.

Научная новизна и теоретическая значимость проведение исследования определена его вкладом в расширение взглядов позитивной психологии педагогов и педагогической психологии о специфике профессионального благополучия личности педагогов; в возможности использования результатов исследования и для психологического сопровождения преподавательской деятельности в школах.

Практическая значимость проведение исследования заключается в том, что разработанный тренинг, который обращен на увеличение и поддержание уровня профессионального благополучия педагогов, может быть применен в работе психологов-педагогов службы школы. Итоги проведенного исследования могут также быть применены в процессе профессиональной переподготовки, подготовки и увеличению квалификации

педагогов.

Апробация и внедрение результатов проведенного исследования.

На кафедре возрастной и социальной психологи Педагогического института НИУ «БелГУ» проводилась апробация результатов проведенного исследования (в декабре 2018 года).

Структура и объём работ.

Структура магистерская диссертация состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), заключения, списка использованных источников (84 наименований) и приложений, ее объем без приложений составляет 61 страницу.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЗНАЧИМЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОФЕССИИ КАК УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ

1.1. Основные подходы к пониманию профессионального благополучия личности в отечественной и зарубежной психологии

Под профессиональным благополучием мы понимаем психологическое благополучие личности в условиях профессиональной деятельности. С точки зрения структуры психологического благополучия и его составляющих, профессиональное благополучие является одним из элементов общего психологического благополучия для человека, который занимается трудовой деятельностью. Мы можем выделять и рассматривать профессиональное благополучие как самостоятельный феномен. Данный феномен является частью общего психологического благополучия. История понимания позитивного функционирования личности начала зарождаться еще с философской мысли, отраженной в трудах таких ученых как Ф. Аквинский, Аристотель, Л.М. Архангельский, Н.А. Бердяев, И. Кант, Н.М. Карамзин, Сократ, К.Э. Циолковский, Эпикур и многих других известных авторов. Мы проанализировали философские идеи на проблему счастья. Из психологических источников следует, что это представления человека о счастливой жизни, субъективных и объективных социальных явлениях. Они проявляются в смысловой структуре личности. Представление человека о счастливой жизни начало привлекать многих ученых начиная с 1960 – х г. XX в. В настоящее время оно занимает большую роль в эпоху глобальности мирового пространства культурных, информационных, образовательных, экономических, политических технологий и социальных институтов. Американские ученые в 1960-е гг. стали анализировать вопросы понимания счастья и удовлетворенности человека. Этот анализ дал толчок к появлению научных работ таких как: «Качество американской жизни», «Структура психологического благополучия», а также разработаны специфические

психологические критерии здоровья и др.

Основные исследования по проблеме профессионального благополучия личности в зарубежной психологии приходились на 1980-е гг. XX в., в отечественной психологии, в свою очередь, в конце XX в. Одним из значительных течений в психологии, медицине, социологии, позитивной психологии является исследование проблемы здоровья человека. Не владея позитивными аспектами функционирования - психологическая картина личности выглядит неполноценной.

Перед тем как мы перейдем к установлению дефиниции профессионального благополучия нам нужно проанализировать общее понимание благополучия. Всемирная организация здравоохранения одной из важнейших мер здоровья человека выбирает «благополучие». Оно обуславливается как состояние глубокого умственного, физического и социального благополучия. Если обратится к семантике, этимологии и лексике дефиниции «благополучия», мы можем выявить, что благополучие личности есть счастливое и спокойное состояние жизни человека. Его удовлетворенность и достижение им всех благ. Благополучие в зарубежной психологии обладает смыслом многофакторного конструкта. Он обуславливается психологическими, культурными, социальными, физическими, экономическими и духовными факторами позитивного психологического функционирования личности.

Вопрос профессионального благополучия в настоящее время возникает особенно актуальным. По всему миру в данный момент мы видим как происходит энергичное и оживленное распространение движения позитивной психологии .

Остановимся подробнее на рассмотрении основных определений профессионального благополучия зарубежными авторами, которые применяются в позитивной психологии.

Существенный вклад в развитие теории профессионального благополучия внес Э. Динер, по его мнению, индикатор благополучия переживания счастья, рассматривается через призму позитивного и негативного аспекта жизни человека. Субъективное благополучие это

«восприятие личностью степени удовлетворенности жизнью и критериев его оценивания» [79, с.24].

Многие ученые в дальнейшем аналогично Э. Динеру [78] использовали понятие «качество жизни». Данное понятие они определяли как «комплекс факторов внешней среды, которые сказываются на расценивание жизни в качестве приятной». «Качество жизни» по взгляду Э. Динера содержит в себе не только наружные факторы, такие как материальные, но и субъективные (психологические, эмоциональные).

На настоящий период времени разнообразные авторы осваивают профессиональное благополучие в русле разных определений и концепций. Все это ведет к разнообразному пониманию термина и способов исследования профессионального благополучия.

Строение субъективного благополучия в рамках гедонистического течения была определена, как включающая в себя когнитивное и эмоциональное благополучие. Эмоциональное благополучие, по мнению С. Любомирски [42], исполняет роль собой как благоприятный баланс между отрицательными и положительными эмоциями. Когнитивной оценкой личностью своей жизни в соответствии с личностным критерием является когнитивное благополучие (или удовлетворенность жизнью) по мнению Э. Динеру [79].

Собственный метод к изучению благополучия К. Рифф обусловила, в отличие от методов Н. Брэдбурна и Э. Динера, представителей гедонистического подхода. Рассматривая предыдущий опыт предшественников (Б. Ньюгартен, К. Роджерс, В. Франкл, Г. Олпорт, К. Г. Юнг, Э. Эриксон, А. Маслоу, Ш. Бюлер), профессиональное благополучие личности, по мнению К. Рифф нужно анализировать в русле позитивного функционирования. Данный метод оценивая К. Рифф [84] предопределяет его как многофакторное явление. Оно включает в свою структуру выработку гармоничной связи с внешним миром и внутреннее осмысление волнения. Автор смог выделить компоненты профессионального благополучия личности: внутреннюю гармонию (принятие себя). Также она смогла выделить контроль над обстоятельствами, независимость, позитивные

отношения с другими людьми и наличие личностного роста, в своей цели в жизни.

К. Кейес и К. Рифф [84] обозначают ошибку, выраженную Н. Брэдбурном о независимости отрицательного и положительного аффекта. Они рассчитывают, что данная ошибка связана с неспособностью его модели благополучия различать частоту эмоций и интенсивность. Это и образовывало иллюзию независимости, частота положительного и отрицательного аффектов коррелируют отрицательно, по доказательству исследователей. Положительные корреляции интенсивности, как правило. Частота из этих двух была установлена в качестве наилучшего показателя благополучия. Она теснее связана с продолжительностью субъективного благополучия, чем интенсивность (EdDiener, J. S. Larsen; EdDiener, E. Sandvik, W. G. Pavot).

Не только внутренним благополучием определяется профессиональное благополучие. На это направили свое внимание исследователи (A.S. Waterman, D. Kahneman, M. Seligman). Оно зависит от внешнего, а именно, от уровня социальной среды [80].

Для взглядов А. Ватермена и теории самодетерминации Р. Райана и Э. Деси свойственно эвдемонистическое определение благополучия, где личностный рост постулируется необходимым и важнейшим аспектом благополучия.

Важнейшие психологические потребности Э. Деси и Р. Райан [77] подвергнуть разбору: автономность, компетентность и связанность с другими. Для благополучия человека важна их удовлетворенность.

Позитивная психология, по мнению М. Селигмана [62], опирается на три течения изучения позитивных сторон функционирования человека. Этими течениями являются исследование позитивных чувств, раскрытие положительных особенностей и черт характера. Изучение институтов и позитивных явлений в социуме также. Основываясь на трудах Фредриксона М. Селигман делает утверждение, из которого следует - положительный настрой дает нам открытость свободу, творческий подход и терпимость к любому делу. В свою очередь отрицательные эмоции образуют для нас

барьеры. Положительные напротив создают ресурс и раскрывают возможности для решения вопросов в разных сферах жизни. Автор, отталкиваясь из слов, задается «особым образом мышления». Отсюда можно сделать вывод, что человек отрицательно настроенный будет критически мыслить. Положительно настроенный человек испытывает совершенства, отталкивается из конструктивно творческого подхода.

В процессе изучения счастья М. Селигман [62] подходит к мысли о том, что имеются подконтрольные факторы. Они поддерживают получить наиболее приемлемые степени счастья. Этими факторами является те позитивные чувства, которые соединены с прошлым, настоящим и будущим. Эти факторы не всегда взаимосвязаны между собой. Автор указывает на следующие моменты, при анализе данных факторов. Первое, нужно поменять образ своего мышления к прошлому. Необходимо поменять свое отношение, а именно умение быть благодарным, научиться прощать. Второе, оптимизм, надежда, вера – это те чувства, которые должны быть соединены с нашим будущим. Оптимистический настрой имеет характеристики неизменности (длительность негативного настроения), уровнем универсальности (на какие области жизни исходит). Третье, духовное удовлетворение и явления удовольствия это тот слой, на котором опирается наше настоящее. Смысл счастья объединяется к шести добродетелям. Эти достоинства: мудрость, мужество, знание, любовь, гуманизм и справедливость, умеренность, духовность или трансцендентность. Индивидуальные достоинства человека являются проявлением добродетелей.

В России вопрос о профессиональном благополучии находит отражение в определенных эмпирических исследованиях. Комплексных изучений, которые бы раскрывали разнообразные стороны данных определений и подробно анализировали аспекты профессионального благополучия, в настоящее время очень мало.

Л.В. Куликов [35] в своей теории смог выделить две составляющих субъективного благополучия. А именно эмоциональный и когнитивный. По его мнению, субъективное благополучие есть основная составляющая «доминирующего психического состояния». Исследователь Л.В. Куликова

[36] делает акцент в своем подходе на слаженности психических функций и процессов. Она основывается на взгляд У. Джеймса, и в данном взгляде она выделяется: материальное, социальное, духовное, физическое, психологическое благополучие.

Профессиональное благополучие возникает системным качеством, по мнению А.В. Воронина [16; 17]. Это качество она переводит к психофизиологической сохранности функциональных особенностей личности, в свою очередь связанных с онтогенетическим формированием, чувством содержательности и ценности жизни. Ученый так же выбирает свойство профессионального благополучия (благополучный, неблагоприятный, переходный), в свою очередь оценивающийся через объединение объективных и субъективных критериев.

По мнению Р.М. Шамионов [70; 71] субъективное благополучие личности является выражение индивидуальной связи человека к своей личности, результату жизнедеятельности и процессу, потенциалу удовлетворения своих потребностей и ценностей. Личностный характер носит переживание субъективного благополучия, трактовки условий внешней и внутренней среды, которые содержат в себя поведенческий, эмоциональный и когнитивный структуры. В своих взглядах ученый ставит акцент на том, что субъективное благополучие показывается характеристикой личности и согласованно объединяет в себе эвдемонистическое и гедонистическое направление в осознании благополучия.

Понимание благополучия А. Е. Созонтов [63] предопределяет и классифицирует два основных подхода: гедонистический - достижение удовольствия и преобладание положительных переживаний. Второй эвдемонистический - достижение саморазвития. Эти подходы начинают свой путь в концепции счастья личности.

Направимся теперь к структуре, в которое вложили в понятие профессионального благополучия личности Т.Д. Шевеленкова и П.П. Фесенко. Они являлись приверженцами эвдемонического подхода, основываясь на концепцию К. Рифф [78; 79], ученые осваивают

профессиональное благополучие как уровень меры направленности личности на осуществление положительного функционирования. Авторы выделяют мнения, показывают личностью своего жизненного (отображение человеком самого себя) и безупречного (потенциал) профессионального благополучия. В своей работе П. П. Фесенко [67] анализирует профессиональное благополучие, замечая при этом внутреннее оценивание переживания индивидумом состояния удовлетворенности счастьем и своей жизнедеятельности.

Значимыми предикторами профессионального благополучия, по мнению В.А. Лобова [41], показывается важность социокультурных детерминант. Он характеризуется кросскультурной универсальностью основных надобностей индивидуума, типа жизни, способностью определять социальные контакты, социальными институтами и обстоятельствами социализации.

Профессиональное благополучие может рассматриваться через призмы временной парадигмы, по мнению В.А. Лобова [41]. Его взгляд - нужно исследование проблемы адаптации уровня профессионального благополучия к воздействию продолжительных отрицательных или положительных факторов.

А.В. Медведев [43] в своей работе профессиональное благополучие рассматривает как элемент, состоящий из здоровья, сопутствующийся понятием состоянием и проявляющийся на эмоциональном и когнитивном уровне функционирования личности.

Проведенные исследования Д.А. Леонтьева [39; 40] указывают на личностный потенциал личности. Данный потенциал показывается как «связанная характеристика величины зрелости» личности и ее феноменом является самодетерминация. Подводя итоги вышесказанному, подчеркнем, что профессионально благополучная личность ценит свою жизнь как совокупность эмоционального и рационального начала.

Соответственно подходу автора О.А. Идобаевой [27] профессиональное благополучие определено особенностью возрастного этапа. В своей работе она указывает, что настоящий феномен есть

функционально-динамическое образование и является основополагающим критерием выраженной предпосылки прогрессивного развития личности. Она образовывается на ценностно-смысловом уровне, психофизиологическом и индивидуально-психологическом.

По мнению Е.Е. Бочарова [9;10] феномен субъективного благополучия скапливает в себе разнообразные оценки объединения жизнедеятельности и появляется ориентиром оценки своей жизни. Одновременно с разных сторон проявляется влияние на благополучие личности в зависимости от смысла, ценностей, потребностей человека и мотивации.

Л.Б. Козьмина [31] в своем изучении вносит предложение причислить профессиональное благополучие личности к категории переживание, и она определяет его следующим способом. Это волнение установленных чувств по отношению к своей жизни и к себе. Они сравниваются с наблюдающимся жизненным опытом (перспективная и ретроспективная оценка личности) в установленный этап времени. Ученый разъясняет, что профессиональное благополучие показывается интегративным взглядом, включая в себя несколько категорий, таких как образ, характеризующийся представлением человека о своих желаемых целях и о своем стиле жизни. Мотив устанавливает побуждение к достижению назначенных целей и реализации собственного типа жизни; волнение чувств выдвигаются факторами которые взаимодействуют с внешним миром. В пору достижения желанного результата образа жизни и цели; эмоции выступают в роли индикатора отметки себя, своих результатов и уровня удовлетворенности своим образом жизни и собой. Рассматривая разнообразные подходы, ученый подчеркивает смысл прошлого опыта личности. В этом опыте для них показывается фактор благополучия и механизм самодетерминации. Отталкиваясь из этого, автор вносит предложение анализировать осмысление профессионального благополучия во временном аспекте в рамках темпорального подхода. Следовательно, профессиональное благополучие – это острое переживание (положительных / отрицательных) чувств личности, в котором заключаются субъективные рефлексивные фигуры прошлого, будущего, и настоящего «состояния Я» по связи к своему внутреннему миру и окружающей

реальности. Они происходят в значимых событиях для человека.

Благополучие в различных исследованиях по-разному выявляется в таких дефинициях как счастье, волнение потока, творческое мышление, личностный потенциал, удовлетворенность жизнью, уровень жизни, индивидуальные достоинства и позитивные отношения, процветание, наслаждение. По взгляду Е.В. Бенко [4], термин «благополучие» имеет обширное осмысление, так как включает в себя субъективные и объективные факторы. Для психологической науки выступает интерес воздействия именно субъективных факторов.

Разделяя мнение М.Е. Ворониной [17] на вопрос благополучия можно сказать, что профессиональное благополучие личности обуславливается субъективными факторами, данными личными смыслами в ходе социальных отношений.

Следовательно, в результате проведенного изучения феномена профессионального благополучия, мы обнаружили, что с методологической точки зрения наблюдается множественность осмысления значения его происхождения, но в то же время, несмотря на значительное число изучений, которые посвящены благополучию личности, мы так и не раскрыли общего единого подхода к трактовке, как самого понятия, так и его внутреннего содержания.

1.2. Профессиональное благополучие личности в педагогической деятельности

Зарубежные и отечественные исследователи основное свое внимание акцентировали на проблемно-ориентированном подходе в изучении профессионального благополучия: профессиональные деформации (Э.Ф. Зецер, А.К. Маркова и др.), выгорание (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, А.В. Карпов и др.), маргиналиям (С.А. Дружилов, Е.П. Ермолаева и др.).

В настоящее время проблема профессионального благополучия является актуальной и востребованной не только научным сообществом. Оно востребовано психологической практикой, которая набирает свой интерес к

исследованию случаев, структуры, функций, факторов и сущности происхождения положительного начала и наилучшего поддержания функционирования личности. В особенности значительным на наш взгляд делается на рассмотрение профессионального благополучия личности именно в профессиональной деятельности. В существенной области исследования личности в профессиональной деятельности сконцентрированы на анализе таких показателей как удовлетворенность трудом, профессиональная идентичность, увлеченность работой, результат и др.

Рассмотрим некоторые подходы к пониманию профессионального благополучия личности.

В подходе И.В. Заусенкой С.А. Минюровой определяющим критерием профессионального благополучия выступает профессиональная идентичность (приемлемость мотивов и установок). Это побуждает педагогов длительно и эффективно функционировать в профессии [45].

И.В. Заусенко [25] отмечает, что рассматривая профессиональное благополучие педагога существенно учесть два уровня анализа: компонентный (через категорию взаимоотношений к себе, другим, условиям жизни, переосмыслением и связью к эффективности собственного личностного функционирования в условиях, которые не в силах поменять) и функциональный (через итог позитивного функционирования личности в трудовой деятельности).

В своих трудах Л.М. Митина [46], изучая профессиональное развитие личности педагога и сохранение здоровья субъектов образования, анализирует профессиональное здоровье как многоуровневый конструктор. Он снабжает сохранность и активность педагога, одновременно, обеспечивает эффективность и выработку в любых условиях процесса деятельности.

Ученый подтверждает, что есть ряд факторов, которые влияют и воздействуют на профессиональное благополучие педагога. Первым фактором является, по ее мнению, эмоциональный край. На работе педагог встречается с массой стрессоров разнообразного характера и глубины проявления, такими как организация и проведение учебного процесса,

карьерный путь человека, материальная сторона, взаимоотношения с коллективом и руководством, самореализация, и еще значительными следствиями выдвигаются внутрисемейные противоречия, давление социальной необеспеченности, жизненные кризисы, проблемы здоровья вообще. Второй предопределяющий фактор профессионального благополучия - когнитивный фактор. Автор понимает под ним знания о профессиональном здоровье и его роль в жизнедеятельности человека. Автор имеет в виду факторы, оказывающие влияние как позитивное, так и отрицательное отношение. Заслуживает внимание уровень концентрации и устойчивости внимания, положительности и негативности мышления педагога. Завершающий, третий фактор, проявляющийся в поведенческом аспекте и предполагающий предпочтение стратегии поведения, адаптацию к стрессовой ситуации.

Все эти факторы связаны между собой и показывают влияние на профессиональное здоровье педагога.

В своих работах Т.Ю. Иванова [26], изучая функциональное значение личностных ресурсов и их влияние на профессиональное благополучие личности, устанавливает системно-деятельностную модель связи между собой личностных ресурсов и трудовой мотивации как предикторов профессионального благополучия педагогов.

Мысль Т.Ю. Ивановой [26] о том, что исследуя показатели профессионального благополучия личности, является конструктивной, в следствии мы приобретаем субъективный характер синтеза эмоциональной и когнитивной оценки уровня удовлетворенности наиболее значимых для человека потребностей, желаний и целей. Ученый также обращает свое внимание на мысль Э. Динера о том, что собственно внутренние факторы и особенности личности выступают в роли обуславливающих качеств в достижении благополучия человека.

Анализируя сферу изучений отдаленных благополучию человека Т.В. Иванова [26] придерживается следующим определением профессионального благополучия на рабочем месте – это психологическое состояние субъекта труда, которое связано с его продуктивностью и эффективностью его

профессиональной деятельности и с совместной удовлетворенностью жизни. Ученый доказывает, что профессиональное благополучие на рабочем месте возникает интегральным феноменом, содержащим два полюса факторов: положительные и отрицательные, возникающие автономно и индивидуально созревают друг от друга.

М.Ю. Бояркина с соавторами в коллективной монографии показывают на то, что одни из показателей результативности деятельности сотрудника государственной службы возникает субъективное профессиональное и профессиональное благополучие личности. Уровень профессионального благополучия анализируется как процесс и состояние, отражающее взаимосвязанную «жизненную деятельность субъекта, обстоятельства и итоги его деятельности, взгляд субъекта к итогам своей деятельности». [11, с. 7].

Субъективное благополучие в профессиональной среде, по мнению Е.В. Бородкина [8, с. 31] – это «взаимосвязанное образование, которое включает осознание ценности и смысла профессиональной деятельности, волнение позитивных чувств и эмоций, которые связаны с профессией, и сравнительное отсутствие негативных эмоций».

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, насколько у педагога выражено профессиональное благополучие зависит результат его преподавательской деятельности. Преподаватель обязан обладать набором позитивных личностных качеств, помогающих ему чувствовать профессиональное благополучие.

Е. И. Рут [60, с. 19] смогла разработать диагностический инструментарий, который позволяет оценивать профессиональное благополучие личности. Как «взаимосвязанный показатель положительного функционирования личности в профессиональной сфере автор его определяет. Он содержит когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, которые характеризуют взгляды человека к себе как к профессионалу, к своей профессиональной среде и организационному контексту».

Б.Е. Пахоль [53] в своей статье представляет обзор источников,

которые посвящены вопросам профессионального благополучия личности. Одним из популярных подходов он выделяет модель профессионального благополучия П. Варра. Предоставленный подход открывает структуру профессионального благополучия личности, в контексте профессиональной деятельности, который опирается на структуру модели К. Рифф. Предоставленная модель содержит в себе четыре компонента: стремление к росту и развитию, эмоциональное благополучие, автономия и компетентность, соединяющиеся в общий показатель функционирования личности профессионала, который обусловлен содержанием и условиями профессиональной деятельности.

Мы рассматриваем профессиональное благополучие, опираясь на И.В. Заусенко и Е.И. Рут, как результат позитивного функционирования личности в профессиональной деятельности.

Следовательно, профессиональное благополучие в педагогической деятельности характеризуется позитивным отношением педагога к себе и своему коллективу, профессиональной идентичностью, ценностями и смыслами, а так же согласованному соотношению трех факторов (поведенческому, эмоциональному и когнитивному) профессионального здоровья.

1.3. Роль значимых отношений в профессии в обеспечении профессионального благополучия личности педагогов

Теоретико-методологической основой в психологии отношений являются научные труды А.Ф. Лазурского, В.Н. Мясищева, Б.Ф. Ломова, М.Г. Ярошевского. А так же взаимоотношений личности В.С. Мерлина и др. В них разрабатываются такие понятия как отношения человека к деятельности (В.А. Зобков); профессионально-ответственное отношение к труду (профессионально-ответственное отношение к труду (М.В. Муконина).

Б.Ф. Ломова выразит мнение, что термин «отношение» — объективная связь личности с ее социумом, которая содержит в себе момент оценки. Она в свою очередь показывает беспристрастность личности, т.е. субъективного

отношения личности.

По мнению В.П. Познякова [56] профессиональные отношения – это особенные осознаваемые состояния сознания человека, проявляющиеся в мотивационном, когнитивном, эмоциональном, поведенческом и ценностном компонентах. При классификации социально-психологических отношений он включает в себя: психологические отношения личности, внутригрупповые отношения и межличностные отношения, а также, отношения между личностью и группой, и межгрупповые отношения. Одна из важнейших функция психологических взаимоотношений содержится в регуляции социального поведения субъекта.

В своей работе А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский [54] анализируют отношение как конфигурацию отражения человеком окружающей его действительности. Отсюда следует, что преобладающие или значимые отношения задают субъекту направленность, директиву на оценку (положительную, отрицательную, выражающую безразличие), предрасположенность и готовность к определенному образу действия к объекту или субъекту деятельности.

Я.И. Павлоцкой [51; 52] в своих научных трудах выявила взаимосвязь между социально-психологическими (доминирующими отношениями) характеристиками и профессиональным благополучием личности. По ее мнению профессиональное благополучие – это социально-психологическое образование, которое характеризуется положительным функционированием личности, выражающееся в субъективном ощущении удовлетворённости жизнью, реализации собственного потенциала, опосредованное доминирующими отношениями (к другим людям, миру и себе) и высокой интегрированности.

Таким образом, мы можем говорить о том, какими личностными качествами должен обладать педагог, как он относится к профессии, связан уровень его профессионального благополучия. Удовлетворяя все потребности в профессии, возможности профессионально расти и развитие, возможно будет сформировать высокий уровень профессионального благополучия.

Следовательно, мы полагаем, что профессиональное благополучие личности педагога целесообразно анализировать через конструкт отношений, а именно значимые отношения в профессии педагога. А.Г. Асмолова [3] выражает мнение, что личность социально обусловлена и детерминирована отношениями. Недостаточно прежде всего анализировать просто положительные отношения личности педагога, существенно проследивать отношение значимых отношений в педагогической деятельности, к себе как педагогу, т. е. рассмотреть всю систему отношений в профессии педагога, которая оказывает влияние на изменение и развитие личности педагога, их профессионального благополучия.

Необходимо отметить, что изучение значимых отношений к профессии педагога и профессионального благополучия личности педагога зарождается свежим направлением в изучении проблемы положительного функционирования личности в профессиональной деятельности. Направление поддержания уровня и сохранения профессионального благополучия личности педагога методом трансформации значимых отношений закладывает вершину профилактики одного из течений современной позитивной психологии, так как именно положительное отношение к профессии, к себе как педагогу является внутренним механизмом саморегуляции поведения и деятельности педагога в профессиональной деятельности.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЗНАЧИМЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОФЕССИИ КАК УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ

2.1. Организация и методы исследования

Целью эмпирического исследования является проверка выдвинутой нами гипотезы о том, что значимые отношения в профессии будут влиять на уровень профессионального благополучия личности педагогов: позитивное отношение к профессии и к себе как профессионалу создают благоприятные условия для повышения уровня профессионального благополучия личности педагогов.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие *задачи*:

1. Изучить профессиональное благополучие личности педагогов;
2. Изучить значимые отношения в профессии: отношение к себе как преподавателю;
3. Выявить характер связей между значимыми отношениями в профессии и уровнем профессионального благополучия личности педагогов;
4. На основе полученных результатов эмпирического исследования разработать программу тренинга по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов, путем изменения значимых отношений в профессии.

Для решения поставленных задач данное исследование состояло из пяти этапов:

- 1) Организационный этап. На данном этапе был проведен теоретический анализ и систематизация психологической, педагогической, социологической, философской литературы по проблеме исследования профессионального благополучия, а также категории отношений. Поиск диагностических методики, подбор и их проверка;

2) Эмпирический этап. Проведение исследования, определение уровня профессионального благополучия в профессии в контексте системы отношений личности педагогов. Для проверки нашей гипотезы нами были применены следующие математические критерии: критерий Фишера; критерий типа Колмагорова-Смирнова на нормальность распределения; статистический критерий Н-Крускала-Уоллиса; корреляционный анализ r – Спирмена для выявления наличия связи между показателями и уровнями;

3) Аналитический этап. Обработка данных с помощью математической статистики в психологии и оформление таблиц распределения статистических критериев;

4) Структурный этап. Интерпретация полученных результатов значимых отношений в профессии педагогов и уровня профессионального благополучия. Описание уровней профессионального благополучия в системе значимых отношений, определение предикторов профессионального благополучия в профессиональной деятельности педагогов;

5) Определение рекомендаций педагогам по формированию профессионального благополучия в профессиональной деятельности.

Исследование было организовано на базе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (МБОУ) «Глуховская школа-интернат №2» г. Ногинска Московской области, а также - Муниципального бюджетного образовательного учреждения (МБОУ) «Гимназия №2» г. Белгорода. Исследованием было охвачено 80 педагогов.

Мы использовали психодиагностический комплекс инструментов для решения поставленных задач исследования и реализации нашей цели. Итоги по определённой методике подсчитывались в соответствии с ключом. Интерпретацию оценок в соответствии с нормами. Мы представили ниже краткую характеристику применяемых в проведенном исследовании методических материалов.

Для исследования степени сформированности профессионального благополучия личности педагогов мы использовали первичную версию методики оценки профессионального благополучия (МОПБ) (Л.И. Августова, Е.И. Рут) [70]. Данная методика была разработана на формировании

результатов модификации методики профессионального благополучия К. Рифф в адаптации Е.Г. Трошихиной, Л.В. Жуковской). Заключительный вариант был апробирован и прошел проверку критериальной валидности, синхронной надежности шестифакторной модели профессионального благополучия. Данная методика санкционировала нам возможность исследовать величину профессионального благополучия по шести шкалам, а именно: автономность в профессиональной деятельности; профессиональное самопринятие (удовлетворенность уровнем компетентности, удовлетворенность профессиональными достижениями); позитивные отношения; профессиональное развитие (профессиональный рост, профессиональные цели) и общий показатель профессиональное благополучие. Данный бланк опроса состоит из инструкции и 36 утверждений. При ответе на вопросы необходимо выразить свое согласие с утверждением по 5 – балльной шкале.

Мы использовали диагностики личностного смысла в профессиональной деятельности за основу исследования значимых отношений в профессии с содействием опросника «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД) (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук). Выраженность позитивного отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности мы раскрывали благодаря методике «Профессиональное самоотношение личности» (К.В. Карпинского, А.М. Колышко). Предпочтение методик обусловлено смысловым содержанием измеряемых показателей. Данное предпочтение охарактеризовывает субъективное отношение педагога к самому себе как к профессионалу и к профессиональной среде. Сейчас мы проанализируем детальнее перечисленные выше методики:

1) Опросник «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД) (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук) [33]. Данный опросник МПД показывается одним из основных диагностических средств. Опросник определён для установления личностного смысла профессиональной деятельности. Опросник подходящий в использовании и нейтрализует механизмы психологической защиты при его выполнении. Данный опросник МПД

прошел проверку надежности и конвергентной валидности. Она позволяет нам исследовать общий уровень личностного смысла профессиональной деятельности педагога, обновременно по персональным вариациям установить личностно-смысловое отношение к профессии. Данная методика заключается из инструкции и стимульного материала из 15 метафор объединенных с профессиональной деятельностью. Все метафоры методики сгруппированы в три шкалы, а именно: отчуждение профессии; увлечение профессией и разочарование в профессии. В зависимости от сочетания баллов, которые набрали респонденты по шкалам «разочарование в профессии» и «увлечение профессией» можно определить психологическую разновидность личностного смысла профессиональной деятельности (негативный, позитивный и конфликтный). Реализовывая задание, исследуемый руководствуется представленной 7 – балльной шкалой.

2) Методика «Профессиональное самоотношение личности» (К. В. Карпинский, А. М. Колышко) [32]. Данный опросник прошел психометрическую разработку, стандартизацию и разработку тестовых норм, проверку на содержательную, критериальную и конструктивную валидность. Так же он прошел проверку на надежность и социальную желательность, подтверждена трехфакторная структура. К. В. Карпинский в своей монографии основывается на методолого-теоретическом, субъектном, смысловом подходах к изучению личности профессионала. Профессиональное самоотношение выступает как динамическая система и инструмент взаимодействия отношений субъекта труда с его профессиональным миром, его связей смысловых структур и процессов реализации профессиональных мотивов, которые приводят к самодетерминации и саморегуляции в профессиональной среде [32]. Данный опросник заключается в самом опроснике и ключе к обработке данных, детальной трактовки диагностических показателей. К данной методике использоваться инструкция, опрос заключается из 39 вопросов, ответы на вопросы полагают выбор из 4 вариантов. Предоставленные вопросы отображают уровень согласия с утверждением. Данный опросник включает в себя три шкалы и шесть субшкал. Еще он включает в себя общий показатель:

профессиональное самоуважение: самоуверенность в профессии, самопривязанность в профессии; самооценка личностного роста в профессии; самоэффективность в профессии: внутренняя конфликтность профессионального самоотношения, саморуководство в профессии, самоуничижение в профессии: самообвинение в профессии. Совместный показатель позитивности профессионального самоотношения устанавливает выраженность чувства личности по отношению к себе как к субъекту педагогической деятельности.

Данные выбранные методики, таким образом, соответствуют целям исследования и теоретико-методологическим основаниям. Методики апробированы, надежны и валидны.

Процедура проведения изучения содержалась в последовательном предъявлении опросников педагогам после того как педагоги вносили в анкету данные, в которых указывались главные критерии эмпирической базы изучения, такие как пол, возраст и т.д. [см. Приложение 1].

2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

Проанализируем итоги эмпирического исследования, позволяющие исследовать состоятельность выдвинутой нами гипотезы о том, что значимые отношения в профессии будут влиять на уровень профессионального благополучия личности педагогов: позитивное отношение к профессии и к себе как профессионалу создают благоприятные условия для повышения уровня профессионального благополучия личности педагогов.

Первоначально рассмотрим результаты данных о распределении педагогов по уровню показателей и общему уровню профессионального благополучия личности, полученные нами с помощью методики оценки профессионального благополучия (МОПБ) (Л. И. Августова, Е. И. Рут) [см. Приложение 2].

Таблица 2.2.1.

Распределение педагогов по уровню показателей и общему уровню профессионального благополучия личности (в %)

Показатели		Уровни	1. ГШИ №2 (40 человек)	2. Гимназия №2 (40 человек)	Совокупность (80 человек)
Автономность в профессиональной деятельности		В	<u>15</u>	5	10
		С	60	<u>87</u>	74
		Н	<u>25</u>	8	16
Профессиональное самопринятие	Удовлетворенность уровнем компетентности	В	13	12	13
		С	72	75	74
		Н	15	13	14
	Удовлетворенность проф. достижениями	В	10	8	9
		С	80	<u>90</u>	85
		Н	10	2	6
Профессиональное развитие	Профессиональный рост	В	17	13	15
		С	70	65	68
		Н	13	<u>22</u>	18
	Профессиональные цели	В	<u>25</u>	13	19
		С	70	<u>80</u>	75
		Н	5	7	6
Позитивное отношение		В	20	15	18
		С	65	75	70
		Н	15	10	13
Общий показатель профессионального благополучия		В	<u>18</u>	10	14
		С	67	<u>75</u>	71
		Н	15	15	15

Примечание: В – высокий, С – средний, Н – низкий.

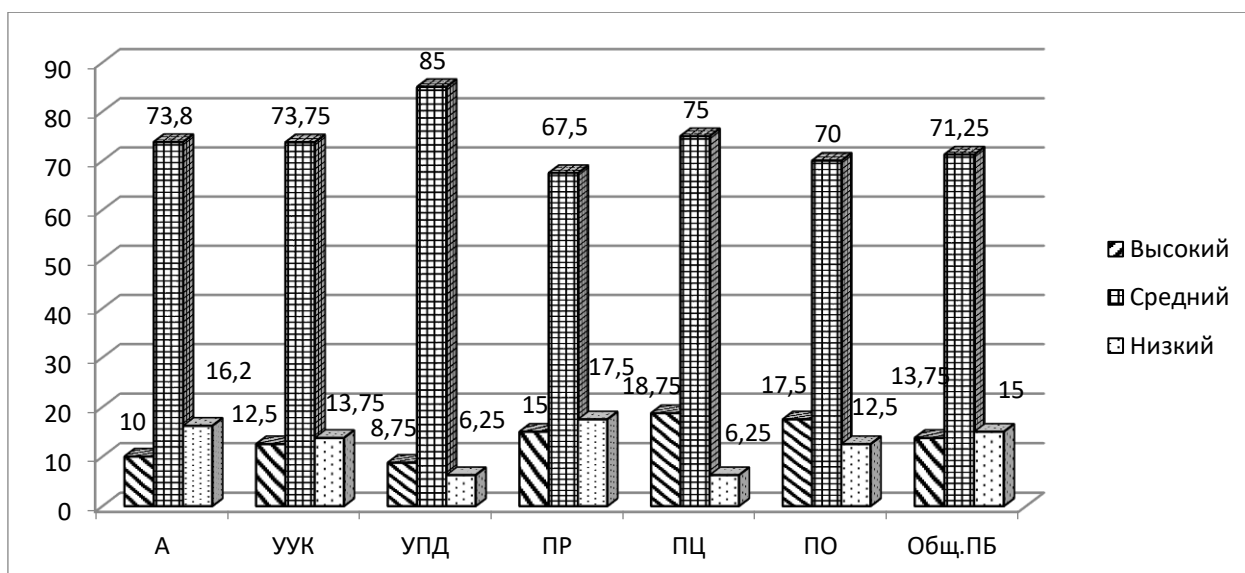
Из таблицы 2.2.1. видно, что для всей совокупности (80 чел.) испытуемых преобладает средний уровень профессионального благополучия 71% (57 чел.) опрошенных преподавателей. Только у 15% (12 чел.) и 14% (11 чел.) педагогов наблюдается низкий и высокий уровень благополучия. Следовательно, предоставленные результаты обнаруживают, что в целом значительное большинство (86%) (высокий и средний уровень) педагогов

испытывают себя психологически здоровыми личностями в педагогической деятельности.

По некоторым уровням профессионального благополучия значительно выражены на высоком уровне являются «профессиональные цели» (18,75%), «позитивные отношения в коллективе» (17,5%) и «профессиональный рост» (15%). Это говорит о том, что преподаватели проявляют ориентир на свою систему профессиональных установок и ценностей, они склонны ставить себе цели и добиваться их выполнения, дифференцировать свое мнение от взглядов и суждений коллег. В педагогическом коллективе складываются достаточно теплые и доверительные отношения. Это способствует возможности гармонично управлять рабочим процессом и проявлению себя, как педагога. Наименее выражен показатель «удовлетворенность профессиональными достижениями» 8,75%. Можно предположить, что это связано с тем, что профессиональные достижения сложно в полном объеме оценить с точки зрения преподавательской деятельности.

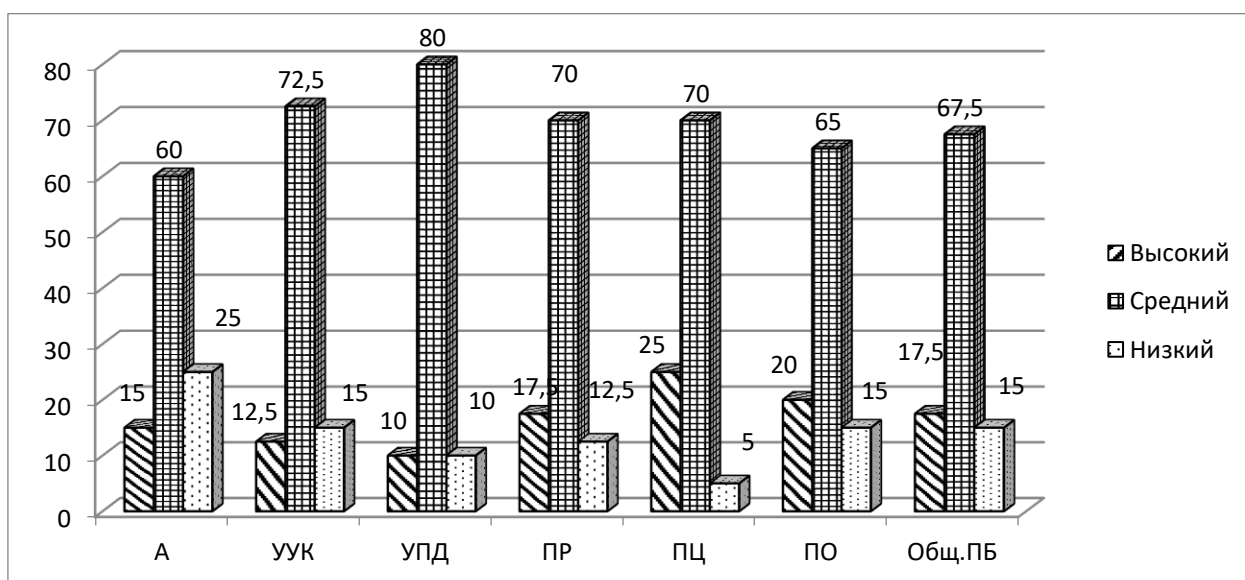
Мы отдельно рассмотрели распределение педагогов в зависимости от уровня показателей профессионального благополучия личности в ГШИ №2 и Гимназии №2, применив к ним критерий Фишера (см. Приложение 3, таблица 3.1.). Мы получили значимые различия по уровню автономности в профессиональной деятельности. Это значит, что в Гимназии педагоги более самостоятельно принимают решения, действуют соответственно своим личным установкам, шаблонам самостоятельно от мнения коллег и окружающих людей. Педагоги, имеющие высокий уровень по данной шкале, оценивают себя и свое поведение исходя из индивидуальных профессиональных взглядов. Низкий уровень баллов по данной шкале сообщает нам о подверженности социальному давлению во время исполнения педагогической деятельности, которые мы наблюдаем у педагогов в интернате, озабоченности оценками и ожиданиями коллег, принятием решений в следствии суждений других людей.

Наглядно результаты можно увидеть на диаграммах, представленных ниже.



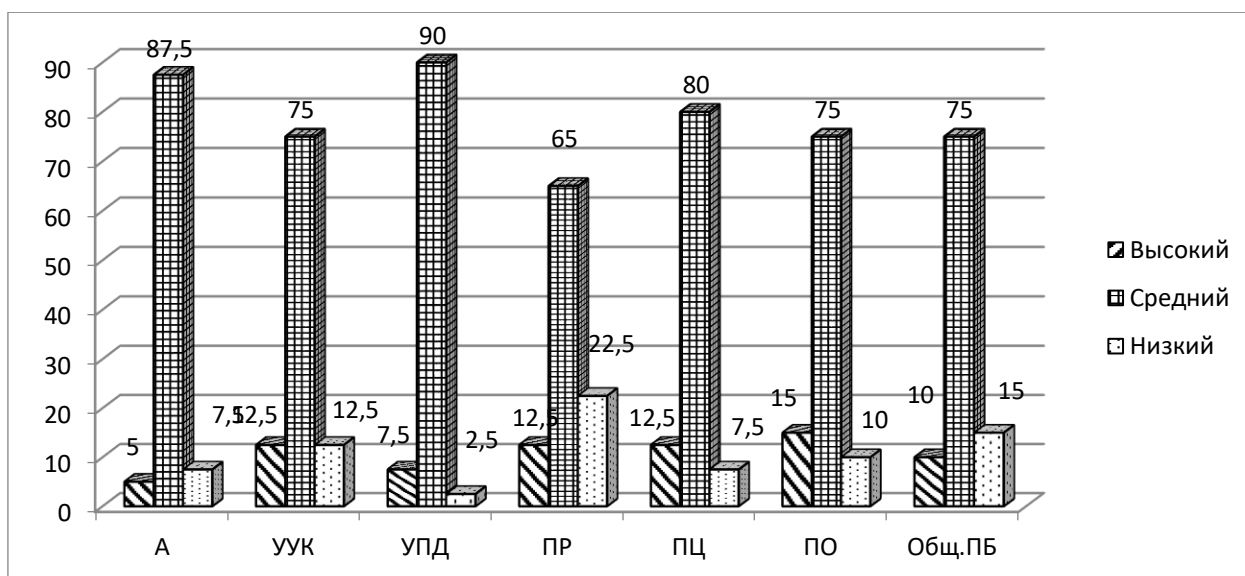
Примечание: А – автономность в профессиональной деятельности; Профессиональное развитие (УУК – удовлетворенность уровнем компетентности, УПД – удовлетворенность профессиональными достижениями); Профессиональное развитие (ПР – профессиональный рост, ПЦ – профессиональные цели); ПО – позитивные отношения в коллективе; Общ. ПБ – общий показатель профессионального благополучия.

Рис. 2.2.1. Распределение педагогов в зависимости от уровня показателей профессионального благополучия личности в совокупности (в %)



Примечание: А – автономность в профессиональной деятельности; Профессиональное развитие (УУК – удовлетворенность уровнем компетентности, УПД – удовлетворенность профессиональными достижениями); Профессиональное развитие (ПР – профессиональный рост, ПЦ – профессиональные цели); ПО – позитивные отношения в коллективе; Общ. ПБ – общий показатель профессионального благополучия.

Рис. 2.2.1.1. Распределение педагогов в зависимости от уровня показателей профессионального благополучия личности МБОУ «Глуховская школа-интернат №2» г. Ногинска (в %)



Примечание: А – автономность в профессиональной деятельности; Профессиональное развитие (УУК – удовлетворенность уровнем компетентности, УПД – удовлетворенность профессиональными достижениями); Профессиональное развитие (ПР – профессиональный рост, ПЦ – профессиональные цели); ПО – позитивные отношения в коллективе; Общ. ПБ – общий показатель профессионального благополучия.

Рис. 2.2.1.2. Распределение педагогов в зависимости от уровня показателей профессионального благополучия личности МБОУ «Гимназия №2» г. Белгорода (в %)

Следовательно, мы можем вынести определенный вывод, что все итоги по уровню профессионального благополучия расположились в диапазоне средних значений, превалируя низкий и высокий. У педагогов наблюдается средняя картина эффективного функционирования. Педагоги, которые имеют низкий уровень профессионального благополучия в большей мере могут переживать внутрличностные конфликты.

Для понимания значимость отличий некоторых показателей с различным уровнем профессионального благополучия педагогов, мы провели сравнительный анализ с помощью непараметрического статистического критерия Н-Крускала-Уоллиса (см. Приложение 3, таблица 3.2.).

Мы получили статистически значимые отличия на $p \leq 0,001$ по уровням: автономность в профессиональной деятельности при $N_{эмп} = 21,784$; удовлетворенность уровнем компетентности при $N_{эмп} = 24,117$; удовлетворенность профессиональными достижениями при $N_{эмп} = 24,545$; профессиональный рост при $N_{эмп} = 10,623$; профессиональные цели при

Нэмп=13,129; позитивные отношения в коллективе при Нэмп=35,824; общий показатель профессионального благополучия при Нэмп=49,961. Это подтверждает достоверность и значимость различий между отдельными показателями и общим показателем профессионального благополучия личности педагогов.

Педагогов, которые имеют выраженный средний показатель профессионального благополучия, можно охарактеризовать нормативностью показателей. Проблемы личностного развития и удовлетворенность уровнем компетенции на будущее не являются на данный момент актуальными и не стоят первостепенными по значимости, но они воспринимают себя «растущими» и самореализовывающимися личностями.

У педагогов, имеющих низкий уровень профессионального благополучия показатели профессиональное развитие и профессиональные цели значительно ниже остальных. Показатель позитивное отношение в коллективе заметно выделяется в большую сторону. Важно отметить, что данные педагоги могут независимо урегулировать личное поведение, адекватно оценивать себя, соответственно со своими личными критериями, однако также допускается вероятность зависимости и влияния окружающих на их мнение. В другом, у педагогов превалирует чувство упадка в сфере профессионального роста, безразличие и отсутствие интереса к профессиональной жизни.

Далее мы обратимся к распределению характера отношений к должности педагога, чтобы выявить личностный смысл, который влияет на уровень состояния профессионального благополучия и ощущения увлеченности в процессе трудовой деятельности, с помощью опросника «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД) (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук) [см. Приложение 2].

Таблица 2.2.2.

Распределение педагогов по характеру отношения к профессии (в %)

Группы испытуемых (количество)	Виды	Позитивное отношение	Конфликтное Отношение	Негативное Отношение	Отчужденное отношение
1. ГШИ №2 (40 человек)		<u>60</u>	32,5	5	2,5
2. Гимназия №2 (40 человек)		37,5	<u>47,5</u>	7,5	<u>7,5</u>
Совокупность (80 человек)		48,75	40	6,25	5

Данные приведенные в таблице 2.2. (см. Приложение 2) представляют, что по уровню «отчуждение профессии» доминирует средний уровень 64%, менее обозначен высокий уровень – 5%. Данные показывают, что в целом педагогическая деятельность для большинства педагогов осознанна и наделена смыслом, она направлена на выстроение и подчинение педагогической жизнью в соответствии с субъективно принятыми целями. Основываясь на мнении К. В. Карпинского [33] и Т. В. Гижук [20], мы можем сделать вывод, что педагоги, характеризующиеся «отчужденным отношением к профессии» охарактеризовываются нецелесообразностью своей профессии, они ощущают свою педагогическую деятельность как потерянную часть жизни, выполняемую лишь в силу внешнего долга. Этому могли способствовать ряд факторов, таких как, неудовлетворительное материальное обеспечение или педагог напротив, осуществляет хорошо свою педагогическую деятельность, но при этом он не ощущает привлекательности, смысла для себя в своей работе.

По показателю «увлечение профессией» наблюдается выраженность среднего и высокого уровня, составляя в совокупности 87% респондентов-педагогов (56% и 31% соответственно). Это показывает нам о том, что педагоги вовлечены в педагогическую деятельность. Они смогут применить рабочий процесс как «средство» для создания профессионального саморазвития.

Дальше по уровню «разочарование в профессии» итоги сложились следующим образом: низкий уровень наблюдается у 39% педагогов, 57% педагогов продемонстрировали средний уровень выраженности разочарования в профессии. 4% педагогов показали на высокий уровень. Большую часть педагогов ощущают в той или иной мере трудности и препятствия. Эти факторы мешают и препятствуют реализации личности избранного профессионального пути, здесь нарастает негативный фактор отношений педагогической деятельности.

Из наших результатов мы видим, что для педагогов должность преподавателя определяется как лично значимая у 31% опрошенных, но наблюдаются педагоги, разочаровавшиеся в своей профессии – 4% и имеют отчуждение профессии 5%. Данные педагоги утратили заинтересованность к работе и при возникающих затруднениях могут демонстрировать снижение их результативности педагогической деятельностью.

Далее проанализируем характер отношения педагогов к профессии (см. рис. 2.2.2.).

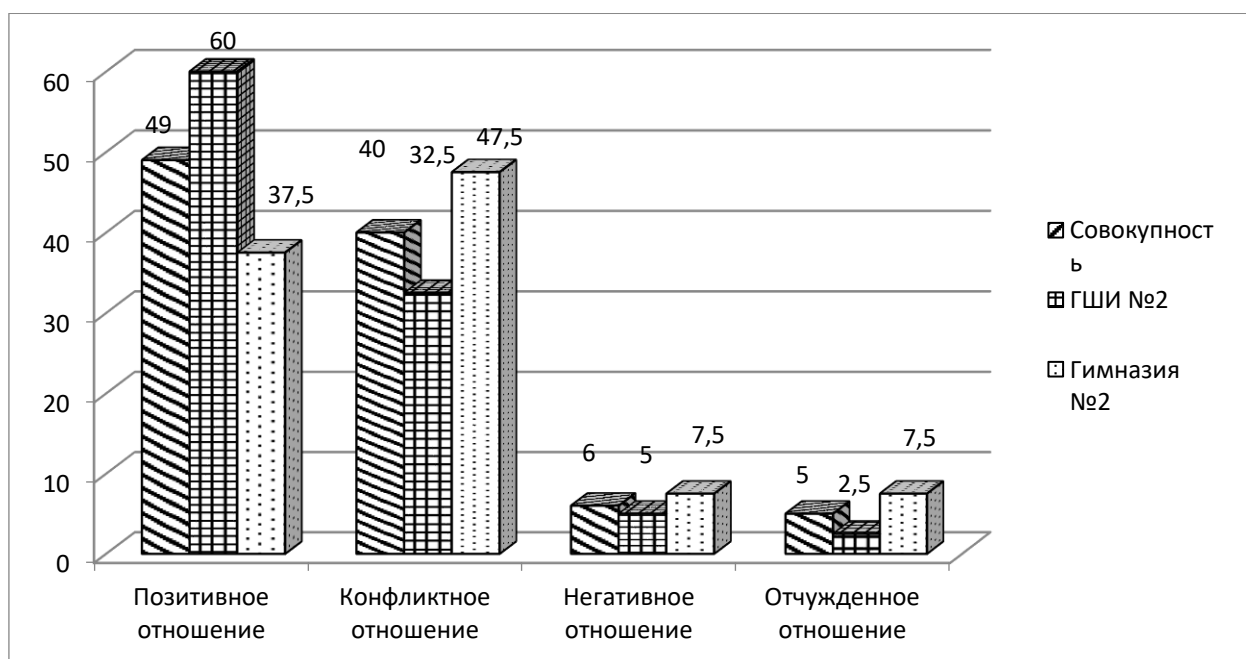


Рис. 2.2.2. Распределение педагогов по характеру отношения к профессии (в %)

Основываясь из данных на диаграмме 2.2.2. видно, что 49% педагогов

проявляют позитивное отношение. Необходимо отметить, что 40% педагогов испытывают конфликтное отношение к профессии. Т.В. Гижук [20] в своем исследовании заявляет о том, что противоречивость или конфликтность личности в своем занятии является действительной нормой. Конфликтность показывается субоптимальным уровнем регуляции личности своих поступков в профессии. В педагогической деятельности педагог, принимая решение проблемные или критические профессионально значимые задачи, встречается с определенными противоречиями. В итоге в структуре личности педагога преобладают позитивные и негативные смыслы содержания профессии. Следовательно, мы можем предположить, что для сохранения психологического здоровья личности педагога и его позитивного действия нужны смысловые перестройки субъекта педагогической деятельности. У 11% педагогов выявлено негативное 6% и отчужденное 5% отношение к своей профессии. Такие педагоги испытывают нецелесообразность своих поступков в труде и накопленный отрицательный опыт. Он повергает к пессимальному варианту регуляции карьеры или повергает к выгоранию в школе.

Мы отдельно рассмотрели результаты исследования по характеру отношения к профессии педагогов в ГШИ №2 и Гимназии №2 и применили к ним критерий Фишера (см. Приложение 3, таблица 3.1.). Мы обнаружили, что значимые различия есть по показателю «позитивное отношение к профессии». Педагоги в интернате более увлечены своей профессией, такие педагоги более уверены в себе, удовлетворены своей профессией, более эффективны в своей работе. У них выше самостоятельность, ответственность и самооценка. Такие педагоги пытаются реализовать себя. Лишь один педагог в интернате показал уровень отчуждения к профессии. В интернате меньше педагогов имеют конфликтное отношение к профессии.

Далее рассмотрим итоги и результаты по уровню профессионального самоотношения и его некоторых показателей разделения педагогов представленных в таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3.

**Распределение педагогов по характеру профессионального
самоотношения (в %)**

Респонденты	1. ГШИ №2 40 человек			2. Гимназия №2 40 человек			Совокуп ность 80 человек		
	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н
Уровни Показатели									
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	0	72,5	27,5	2,5	75	22,5	1,3	73,8	25
Самоуважение в профессии	<u>17,5</u>	67,5	15	7,5	70	22,5	12,5	69	18,8
Самоуверенность в профессии	<u>12,5</u>	65	22,5	2,5	62,5	35	7,5	63,8	28,8
Самопривязанность в профессии	<u>15</u>	70	15	7,5	67,5	25	11,3	68,8	20
Самообвинение в профессии	5	62,5	32,5	5	<u>70</u>	25	5	66,3	28,8
Самозффективность в профессии	17,5	77,5	5	10	82,5	7,5	13,8	80	6,3
Саморуководство в профессии	17,5	75	7,5	12,5	77,5	10	15	76,3	8,8
Самооценка личностного роста в профессии	<u>30</u>	60	10	17,5	65	<u>17,5</u>	23,8	62,5	13,8
Самоуничтожение в профессии	0	70	30	5	67,5	27,5	2,5	68,8	28,8
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0	37,5	62,5	0	32,5	67,5	0	35	65

Примечание: В – высокий, С – средний, Н – низкий.

Таблица 2.2.3.1.

Распределение педагогов по характеру профессионального самоотношения МБОУ «Глуховская школа-интернат №2» г. Ногинска (в %)

Показатели \ Уровни	Высокий	Средний	Низкий
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	0	72,5	27,5
Самоуважение в профессии	17,5	67,5	15
Самоуверенность в профессии	12,5	65	22,5
Самопривязанность в профессии	15	70	15
Самообвинение в профессии	5	62,5	32,5
Самозффективность в профессии	17,5	77,5	5
Саморуководство в профессии	17,5	75	7,5
Самооценка личностного роста в профессии	30	60	10
Самоуничтожение в профессии	0	70	30
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0	37,5	62,5

Таблица 2.2.3.2.

Распределение педагогов по характеру профессионального самоотношения МБОУ «Гимназия №2» г. Белгорода (в %)

Показатели \ Уровни	Высокий	Средний	Низкий
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	2,5	75	22,5
Самоуважение в профессии	7,5	70	22,5
Самоуверенность в профессии	2,5	62,5	35
Самопривязанность в профессии	7,5	67,5	25
Самообвинение в профессии	5	70	25
Самозффективность в профессии	10	82,5	7,5
Саморуководство в профессии	12,5	77,5	10
Самооценка личностного роста в профессии	17,5	65	17,5
Самоуничтожение в профессии	5	67,5	27,5
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0	32,5	67,5

В следствии с результатами, показанными в таблице 3 видно, что у 65% педагогов наблюдается выраженность низкого показателя позитивности профессионального самоотношения. Отсюда следует, что педагоги имеют негативное восприятие себя как субъекта педагогической деятельности, склонны не испытывать ценность своего «Я» в своей деятельности, однако это также может говорить о некой внутренней неопределённости личности «за» или «против» себя как субъекта педагогической деятельности. Высокий уровень профессионального самоотношения никто из опрошенных педагогов не демонстрирует. У большинства педагогов низкий уровень профессионального самоотношения, что свидетельствует о низкой профессиональной оценке себя в должности педагога и своей деятельности.

Наибольший уровень выраженности на высоком уровне у 24% педагогов превалирует самооценка личностного роста. Это свидетельствует о том, что достижения распространяются на всю личность в целом, удовлетворяя потребность в сохранении и поддержании чувства собственного достоинства. Роль педагога носит позитивный личностный смысл, выступает индикатором изменения личностных особенностей специалиста, корректирует его отрицательные черты или же дает вектор направленности на переосмысление тех качеств, которые ранее могли недооцениваться педагогом. В целом, можно говорить о конгруэнтности педагогом своего индивидуального характера с объективным характером профессиональной деятельности, воспринимая свою деятельность как средство самосовершенствования. Такие педагоги показывают способность к самонаблюдению, самоконтролю, критичности и коррекции своего поведения.

При этом значимым для педагогов на высоком уровне также оказались показатели самоэффективности и саморуководство в профессии у 14% и 15% опрошенных педагогов. Это указывает о том, что педагоги осуществляют педагогическую деятельность за счет жизнеутверждающего взгляда на педагогическую перспективу, у них есть склонность к прогнозированию и контролированию своей деятельности за счет знания своих личностных качеств, создающих предпосылки для постоянного переживания созвучия причинно-следственных связей личностного развития.

Меньше имеют значения показатели, такие как самоуважение, самоуверенность в профессии. Результаты поделились на среднем и высоком уровне: средний уровень проявления показателей самоуважение и самопривязанность в профессии преобладает у 69% респондентов, самоуверенность у 64%; а также высоким уровнем характеризуются 13% педагогов самоуважение и 8% самоуверенность, а 11% респондентов – самопривязанность. Итог позволяет говорить о том, что педагоги различаются особым ценностным взглядом к себе и своим педагогическим достижениям, они удовлетворены итогами становления и исполнению себя как профессионально зрелого и конкурентоспособного профессионала. Для педагогов важно иметь уверенность в своих убеждениях, постановке профессиональных целей, в решении значимых проблемных обстоятельств в школе. Они также склонны надеяться в трудных педагогических моментах на свои профессиональные знания и опыт, который стал для них частью внутреннего профессионального мироощущения, мировоззрения профессионала.

Необходимо обратить внимание на то, что уровни самообвинение, самоуничтожение в профессии и внутренняя конфликтность профессионального самоотношения имеется более чем одного % исследуемых на высоком уровне, и это нам показывает об отсутствии ярко переживаемых противоречий, которые есть между личностными возможностями и общепринятыми стандартными требованиями педагогов в настоящий период их развития как субъекта преподавательской деятельности. Мы не можем пропустить вероятность того, что возникновения конфликтности педагогического самоотношения, когда личность будет субъективно ощущать неостребованность и неуместность в педагогической деятельности тех качеств, оценивающихся ею как совершенства в других сферах жизни. Реакции на задачи преподавательской деятельности могут варьироваться: от возникновения приступа неуверенности и тревоги в себе до глубокого ослабления и уменьшения важности дела.

Полученные и рассмотренные итоги об уровне профессионального самоотношения и его показателей педагогов представлены на рис. 2.2.3.

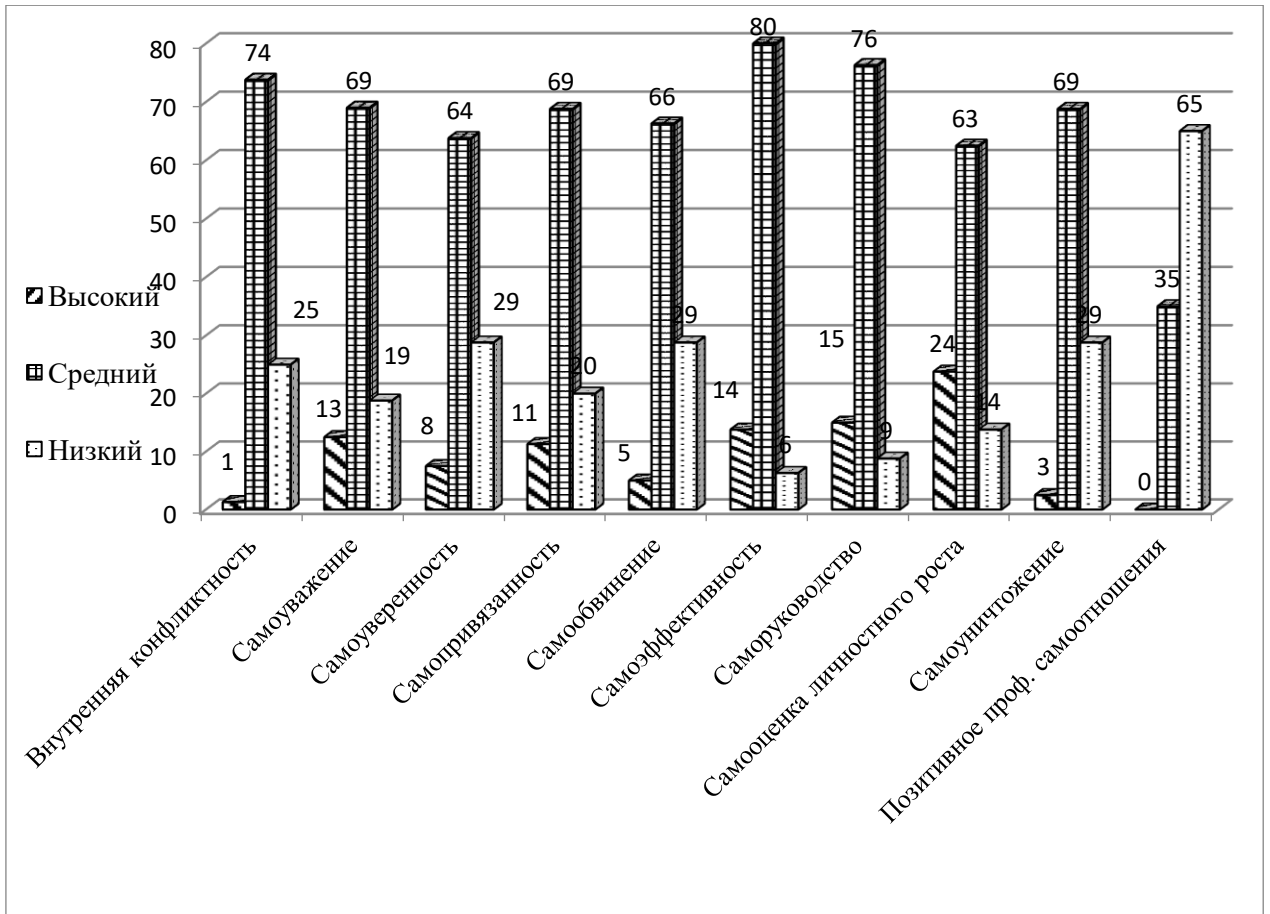


Рис. 2.2.3. Распределение руководителей структурных подразделений вуза в зависимости от степени выраженности показателей профессионального самоотношения (в %).

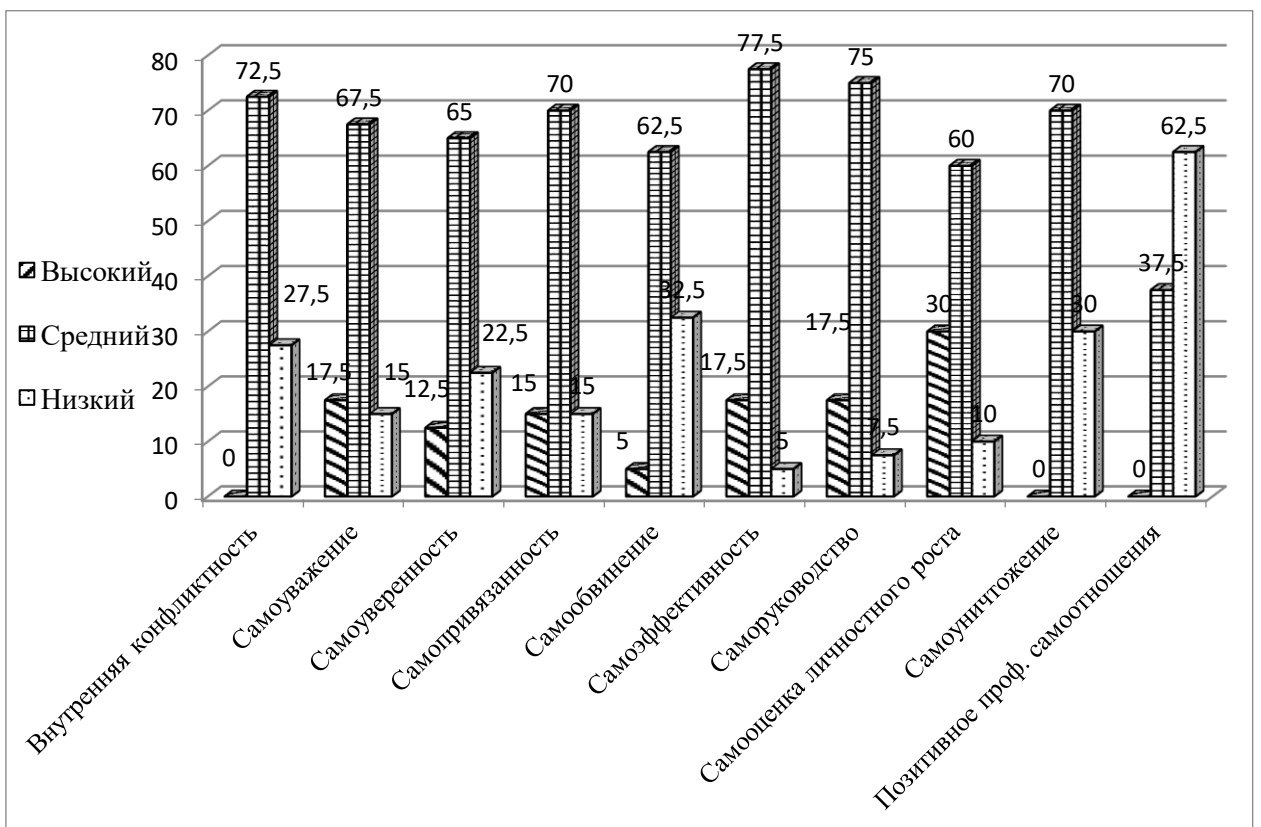


Рис. 2.2.3.1. Распределение педагогов по характеру профессионального самоотношения МБОУ «Глуховская школа-интернат №2» г. Ногинска (в %).

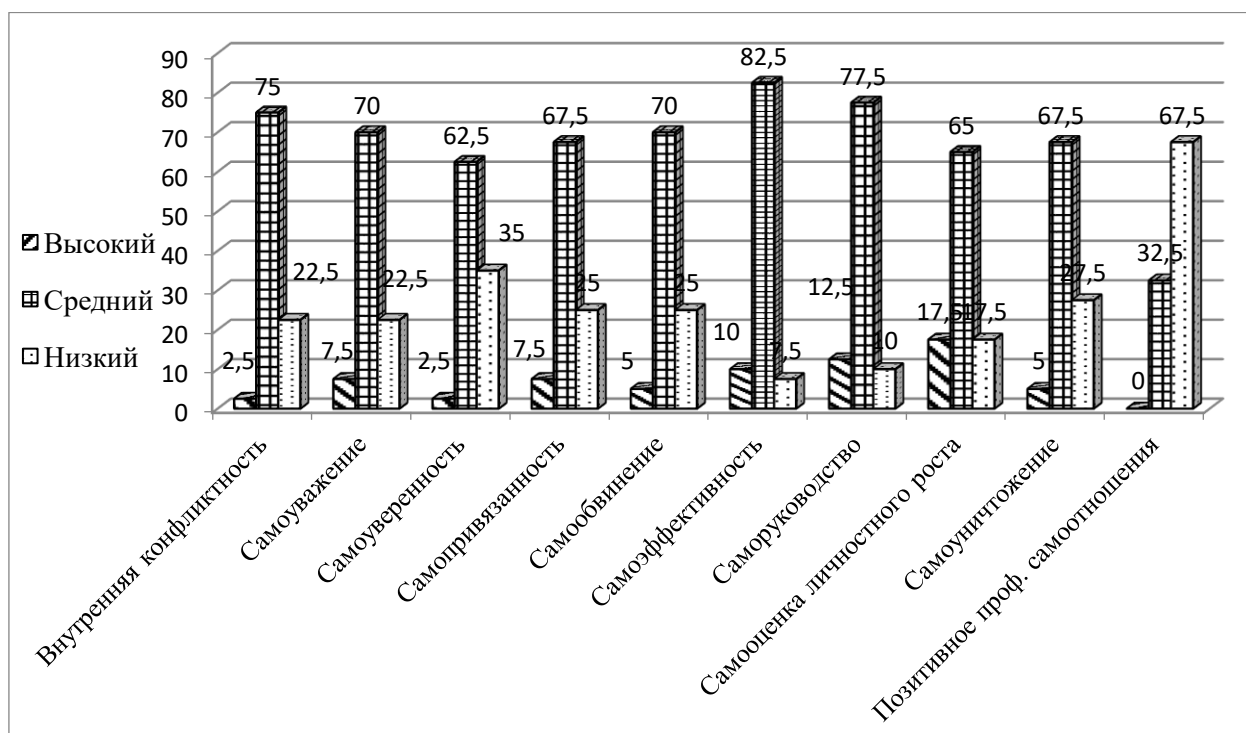


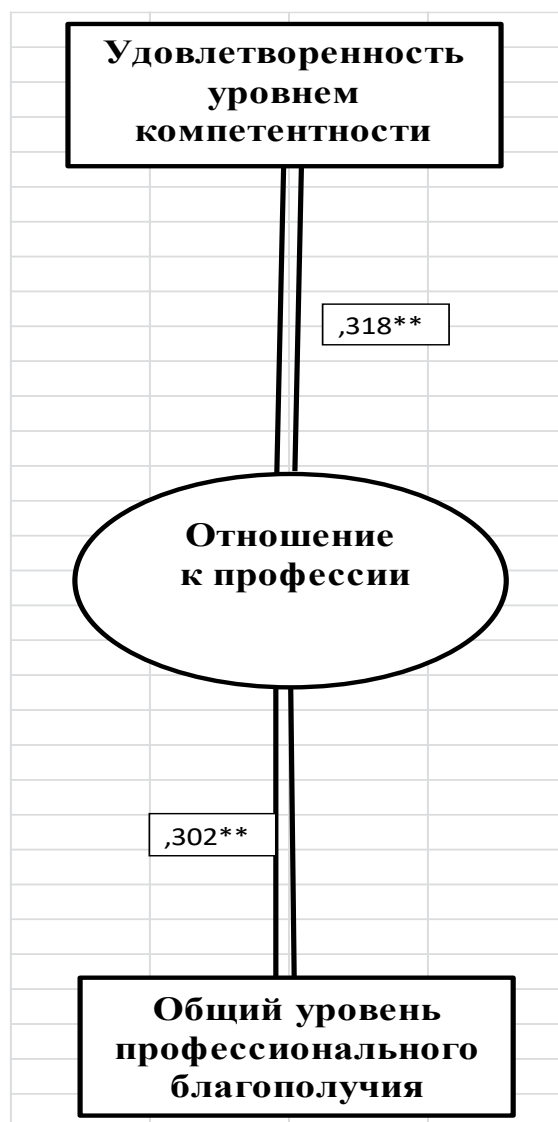
Рис. 2.2.3.2. Распределение педагогов по характеру профессионального самоотношения МБОУ «Гимназия №2» г. Белгорода (в %).

Таким образом, подавляющее большинство педагогов имеют низкий величину разделения показателей профессионального самоотношения. Заслуживает наблюдения то, что самоэффективность, саморуководство и внутренняя конфликтность в профессии педагога занимают приоритетные позиции в структуре личности.

Мы отдельно рассмотрели распределение педагогов по характеру профессионального самоотношения в ГШИ №2 и Гимназии №2, применив к ним критерий Фишера (см. Приложение 3, таблица 3.1.). Мы убедились, что значимые различия есть по показателю «самоуверенность в профессии». В интернате более проявлен высокий уровень по данному показателю, он охарактеризовывает педагогов с обостренными чувствами профессионального достоинства и превосходства. Предоставленные педагоги гордятся собой как профессионалами и стараются преобладать в педагогических отношениях. Такие педагоги адаптированы к обстоятельствам специальности,

амбициозны. В педагогической деятельности их интересует итог, в особенности, если за него причитается достойное материальное вознаграждение и всевозможные нематериальные почести. В педагогической деятельности такие педагоги защищают и преследуют, в первую очередь, личные, а не групповые интересы. Педагоги преимущественно склонны к конкуренции, чем к сотрудничеству в педагогическом коллективе. Низкие баллы по предоставленной шкале указывают о том, что педагогам не хватает веры в свой профессиональный потенциал и педагоги имеют склонность преувеличивать профессиональный уровень своих коллег и на этом фоне понижать величину личного профессионализма, уменьшать индивидуальный вклад в коллективный результат. Предоставленные педагоги не притязают на лидерство, не стараются брать в свои руки инициативу, комфортно на вторых ролях ощущают себя. Одновременно небольшое число баллов по данной шкале не следует анализировать как подтверждение волнения педагогами профессиональной неполноценности и своей незначительности или состоятельности.

Теперь перейдем к последующей задаче нашего изучения, а именно, раскрытию связи между значимыми отношениями в профессии и уровнем профессионального благополучия личности педагогов. С целью определения характера связи между значимыми отношениями в профессии и профессиональным благополучием личности педагога нами был осуществлен корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена). При обнаружении связей между разными показателями оценивалась вся выборка. Статистические итоги отображены в приложении 3, таблица 3.4. Теперь перешагнем к последующей задаче нашего изучения, а именно, раскрытию связи между значимыми отношениями в профессии у педагогов и уровнем их профессионального благополучия. Для установления характера связи между значимыми отношениями к профессии и профессиональным благополучием личности педагогов нами был осуществлен корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена). При обнаружении связей между разнообразными показателями оценивалась вся выборка. Статистические итоги отражены в приложении 3, таблица 3.4.



Примечания:	====				
	=====	положительная связь			
		**	уровень значимости при $p < 0,01$		

Рис. 2.2.4. Корреляционная плеяда между показателями профессионального благополучия и характером их отношения к профессии

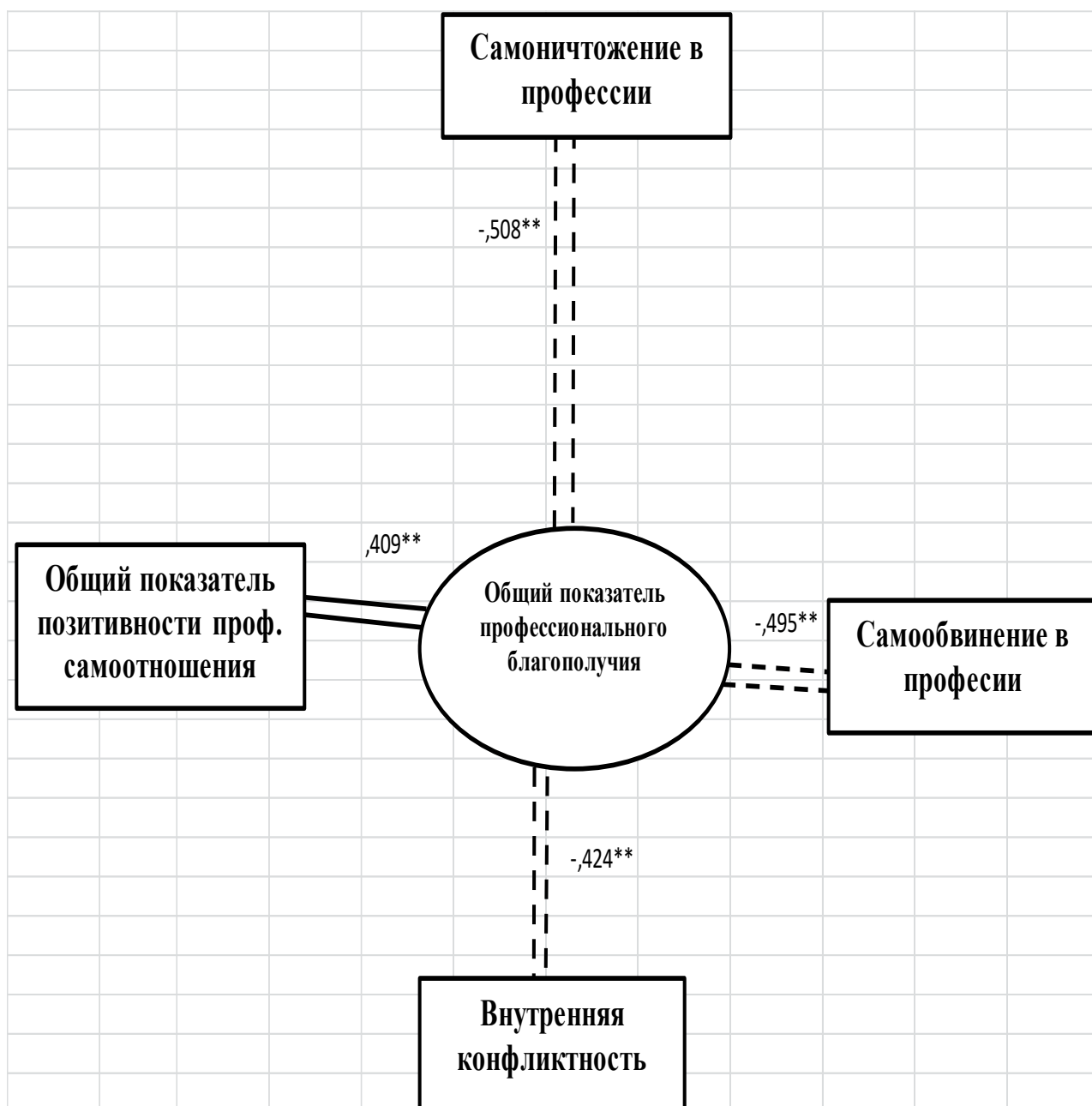
Для начала рассмотрим взаимосвязь отдельных показателей и уровня профессионального благополучия между характером отношения к профессии у педагогов. Удовлетворенность уровнем компетентности имеет тесную связь ($r = 0,318$, при $p < 0,01$) с отношением к профессии. Иначе говоря, чем более будет завлечен и положительно настроен педагог, тем выше будет удовлетворённость уровнем компетентности.

По показателю удовлетворенность профессиональными достижениями и характером отношения к профессии выявлена связь на уровне 0,164. Это свидетельствует о том, что чем на наибольшем уровне превалирует положительное отношение и увлеченность к профессиональной деятельности, тем главным образом будет удовлетворенность профессиональными достижениями педагогов. Следовательно, такие педагоги будут разделять свое прошлое, настоящее и будущее профессиональных достижений, и следовательно, разбирая свой опыт, выделять положительные и отрицательные стороны, находя для себя наилучший путь успеха.

Профессиональный рост имеет отрицательную связь с характером отношения к профессии ($r = -0,029$, при $p < 0,01$). Это говорит о том, что чем больше данный показатель, тем в меньшей степени педагоги будут показывать заинтересованность к своему профессиональному развитию и возможно будет встречаться спад мотивации к труду, т.е. возможно возникнет чувство ощущения трудности в постижении ради чего, собственно говоря, я осуществляю свою работу.

Профессиональные цели имеют положительную связь с характером отношения к профессии ($r = 0,016$, при $p < 0,01$). Это может нам объяснять о том, что чем ярче сформулировано позитивное отношение и увлеченность в профессиональной деятельности педагогов, тем в большей степени проявляется стремление ставить перед собой профессиональные цели.

Далее перейдем к рассмотрению взаимосвязи между показателем профессионального благополучия и показателями профессионального самоотношения личности педагогов.



Примечания:

--- отрицательная связь

=== положительная связь

** уровень значимости при $p < 0,01$

Рисунок 2.2.5. Корреляционная плеяда между показателями профессионального благополучия и показателями профессионального самоотношения личности педагогов.

Общий показатель профессионального благополучия взаимосвязан на уровне значимости $p < 0,01$ со следующими показателями: общий показатель позитивности профессионального самоотношения ($r = 0,409$), самопривязанность в профессии ($r = 0,128$). Полученный результат показывает, что чем в большей степени проявляются такие свойства у педагогов, тем более они профессионально благополучны в профессиональной деятельности. Педагоги верят в свои профессиональные силы и возможности. Педагоги имеют отношение к себе как педагогу, в полной мере отвечающему запросам профессии и добившемуся поставленных высот профессионализма, они имеют чувство сильного уважения к себе и субъективно довольны итогами становления и реализации в профессии. В свою очередь, это позитивно влияет на их профессиональное благополучие.

Более подробно остановимся на позитивной связи такого отношения к себе педагога как общий показатель положительности профессионального самоотношения. Предоставленные итоги говорят о том, что положительно принимая себя как педагога и влияя сравнительно себя в рамках своей профессии с позиции того лучшего, что поддерживает педагогам возможность противостоять профессиональному неблагополучию в виде обесценивания отношений с коллегами по работе, утратой веры в себя, неудовлетворенность в процессе педагогической деятельности и психоэмоционального выгорания. Следовательно, чем выше степень положительного профессионального самоотношения, тем успешнее испытывают себя педагоги, тем легче им одолевать профессиональные задачи.

Нужно отметить, что такие показатели как внутренняя конфликтность профессионального самоотношения ($r = -0,424$), самообвинение в профессии ($r = -0,495$) и самоуничтожение ($r = -0,508$) имеют значимую отрицательную связь с общим уровнем профессионального благополучия на уровне $p < 0,01$. Это может говорить о том, что чем сильнее выражено в структуре личности педагога такое свойство как внутренняя конфликтность профессионального самоотношения, самообвинение и самоуничтожение, тем в меньшей степени

будет выражен общий уровень профессионального благополучия педагогов. Чем негативнее педагоги относятся к себе и чем меньше они принимают свои положительные и отрицательные черты своей личности, тем в большей степени особенности профессионального самоотношения могут выступать в качестве «барьеров» между ощущением профессионального благополучия. Все это может способствовать профессиональным деформациям личности педагогов.

2.3. Общая характеристика программы тренинга по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов

Профессиональное благополучие личности педагога обладает значительным влиянием на психологический фон и настрой всех, кто участвует в образовательном процессе. Важным нам кажется необходимость исчерпывающего изучения феномена благополучия личности педагогов. Неразвитым течением продолжения нашего изучения может стать разработка методологической основы позитивной психологии личности педагога. На предоставленном этапе, на формировании результатов нашего изучения мы разработали программу тренинга, позволяющую выработать положительное отношение педагогов к педагогической деятельности.

Формирование профессионального благополучия у педагогов специалистами психологической службы школы должно осуществляться вытекающим образом:

Первое, провести индивидуально-психологическую диагностику с педагогами (бланк методик для диагностики профессионального благополучия и значимых отношений в профессии) [см. Приложение 1].

Второе, предоставить обратную связь по итогам психологической диагностики. Провести индивидуальную или групповую консультацию для педагогов. Цель второго этапа содержится в создании условий для глубокого постижения себя, представлений о себе как педагоге. Групповые консультации состоят из:

- 1) Представление среднегрупповых показателей профессионального благополучия и характера значимых отношений в педагогической деятельности;

- 2) Обсуждение полученных результатов с педагогами, раскрыть им характер взаимосвязи значимых отношений и профессионального благополучия личности в педагогической деятельности.

На индивидуальных консультациях психолог дает заключение о сильных и слабых сторонах педагога и дает ему рекомендации. В том случае,

если педагог сомневается в достоверности результатов, проводится дополнительное обследование. Задача психолога консультации важно помочь педагогам адаптироваться и реализоваться в сфере педагогической деятельности.

В-третьих, осуществляется психологическое сопровождение педагогов путем изменения значимых отношений в профессии с целью поддержания и сохранения профессионального благополучия личности педагога. На данном этапе психологи-педагоги школы формируют позитивные отношения к педагогической деятельности, к себе как педагогу.

Задачи тренинга:

- 1) развитие позитивного отношение педагогов к педагогической деятельности;
- 2) раскрытие значимости и личностного смысла профессии педагога.

**Общая характеристика программы тренинга по поддержанию и
повышению уровня профессионального благополучия личности
педагогов**

Этапы	Цель	Психологические приемы	Ответственный (ые)
1. Мотивационный	Раскрыть значение профессионального благополучия в педагогической деятельности и создать личную заинтересованность педагогов в обеспечении поддержания и сохранения уровня профессионального благополучия личности.	1) В рамках мероприятий проводимых психологами-педагогами школы, проводится диагностика значимых отношений и уровня профессионального благополучия личности педагогов; 2) Создание ценностно-проблемной ситуации путем анализа результатов диагностики педагогов о своем профессиональном благополучии и значимых отношений в профессии в сравнении с социальной желательностью педагогов; 3) Для педагогов с низким уровнем профессионального благополучия рекомендуются индивидуальные консультации. Для педагогов со средним уровнем профессионального благополучия рекомендуется программа тренинга, направленная на изменение отношения педагогов к педагогической деятельности и своей профессии (см. Приложение 4).	Психологи-педагоги школы
2. Формирующий	Сформировать позитивное отношение к профессии педагога и к самому себе для поддержания высокого уровня профессионального благополучия личности педагога	Реализовать программу тренинга по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов путем изменения значимых отношений в профессии в сопровождении деятельности психолога-педагога.	Психологи-педагоги школы

<p style="text-align: center;">3. Завершающий</p>	<p>Оценка эффективности программы тренинга путем диагностики уровня профессионального благополучия личности педагогов</p>	<p>1) Выполнение участниками тренинга рациональных приемов анализа своей педагогической деятельности в ходе проработки позитивного отношения к ошибкам, создания творческой установки на дело, направленность на позитивное отношение к себе и коллективный подбор ресурсов для каждого участника тренинга. Групповое обсуждение итогов и обратная связь тренера.</p> <p>2) Диагностика уровня сформированности профессионального благополучия личности педагогов. Диагностические методики выбирает психолог-педагог из предложенного перечня (см. в Приложении 1).</p>	<p style="text-align: center;">Психологи-педагоги школы</p>
--	---	--	---

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренный теоретический анализ проблемы профессионального благополучия доказывает о том, что субъективное благополучие проявляет важное воздействие на самореализацию личности во всех ее сферах проявления. Верным методом выработки профессионального благополучия выказывается культивирование эвдемонических ценностей. Эвдемоническое благополучие сопутствуется гедонистическим, не обнаруживаясь по сути полярным первым или исключаящим его. Эти оба понятия являются нужными составляющими личностного благополучия. Личностное благополучие отображает единство восприятия уровня счастья и удовлетворенностью своей жизнью, баланса позитивных и негативных эмоций, психологического и социального благополучия. Основываясь на И.В. Заусенко и Е.И. Рут, мы анализируем профессиональное благополучие как результат позитивного функционирования личности в профессиональной деятельности.

Профессиональное благополучие личности педагога характеризуется профессиональной идентичностью, погружением в состояние потока, ценностями и смыслами, позитивному отношению педагога к себе и своему коллективу, а также гармоничному соотношению трех факторов (эмоциональному, поведенческому и когнитивному) профессионального здоровья.

В ходе проведения исследования выявлено, что у педагогов преобладает средний уровень распределения по общим показателям профессионального благополучия и позитивного профессионального самоотношения. По отдельным показателям профессионального благополучия наиболее выраженными на высоком уровне оказались «профессиональные цели», «позитивные отношения в коллективе» и «профессиональный рост». Наименее выражен показатель «удовлетворенность профессиональными достижениями».

Мы разработали программу тренинга по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов путем

изменения значимых отношений в профессии. Разработка программы тренинга, обоснованной результатами исследования и направленной на изменение значимых отношений в профессии, расширяет возможности психологической службы школы по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов.

Гипотеза нашего исследования подтвердилась. Значимые отношения в профессии будут влиять на уровень профессионального благополучия личности педагогов: позитивное отношение к профессии и к себе как профессионалу создают благоприятные условия для повышения уровня профессионального благополучия личности педагогов.

Профессиональное благополучие личности педагогов складывается на основе позитивного отношения и самоотношения к своей профессии.

В нашей работе мы затронули один из аспектов проблемы. Исследования в данном направлении могут быть продолжены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамов Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. – М.: Русские словари, 1999. – 433 с.
2. Аргайл М. Психология счастья / пер. с англ. А. Лисицина. – СПб.: Питер, 2003. – 312 с.
3. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание человека. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Смысл, Академия, 2007. – 528 с.
4. Бенко Е.В. Субъективное благополучие человека, переживающего нормативный кризис развития личности: дис. ... канд. психол. наук. – Челябинск: Южно-Уральский гос. ун-т, 2017. – 182 с.
5. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. – Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2016. – С. 1-4.
6. Бессонова Ю.В. О структуре психологического благополучия // Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве: сб. статей. / под. ред. Ю.В. Братчикова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 2013. – С. 29 – 34.
7. Блинова В.Л., Блинова Ю.Л. Психологические основы самопознания и саморазвития: учебно-методическое пособие. – Казань: ТГГПУ, 2009. – 222 с.
8. Бородкина Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2012. – № 28. – С. 30 – 35.
9. Бочарова Е.Е. Современные подходы в методологии исследования субъективного благополучия личности // Изв. Саратов. ун-та: Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика, 2013. – №2-1. – С.74-77.
10. Бочарова Е.Е. Теоретико-концептуальные основания исследования проблемы субъективного благополучия // Вестн. Моск. гос. обл. ун-та: Сер. Психол. науки, 2012. – №2. – С. 37-44.

11. Бояркин М.Ю. Долгополова, О.А. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. – С. 212-214.
12. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М: Издательство «Ось-89», 1999. – С. 88-90 с.
13. Вачков, И.В. Метафорический тренинг. – 2-е изд. – М.: «Ось-89», 2006. – 144 с.
14. Водяха С.А. Современные концепции психологического благополучия личности // Дискуссия. – 2012. – №2.
15. Воронина А.В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы: автореф. дис. ... канд. психол. наук: Томск: Томский государственный университет, 2002. – С. 22-25.
16. Воронина А.В. Уровневая модель психологического благополучия человека // Потенциал личности: комплексная проблема: Материалы второй Всероссийской конференции. – 2003. – С. 28–32.
17. Воронина М.Е. Отношение к родителям как предиктор психологического благополучия женщины среднего возраста: дис. ... канд. психол. наук. – Кострома: ФГБОУ ВО «Костромской государственный университет», 2018. – 210 с.
18. Гижук Т.В. Личностный смысл профессиональной деятельности как фактор формирования субъективной картины карьеры педагога // Актуальные проблемы психологии личности: сборник научных статей. – Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы. – 2016. – С.160-184.
19. Глухова Т.Г. Актуализация восприятия профессионального здоровья средствами арт-терапии: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Самара: Самарский гос. пед. ун-т, 2003. – 25 с.
20. Горбушина О.П. Психологический тренинг. Секреты проведения. – СПб.: Питер, 2008. – 177 с.
21. Гришина Н.В. Психология конфликта. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2000. – 421 с.
22. Гусева Н.В. Направленность на задачу и на взаимодействие как

важные составляющие эффективной деятельности руководителя педагогического коллектива // Актуальные вопросы современной психологии: материалы II Междунар. науч. конф. – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 18-21.

23. Дергачева О.Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана // Современная психология мотивации: сб. статей / под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – 201 с.

24. Еремеева Н. 100 игр и упражнений для бизнес-тренеров. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 211 с.

25. Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Екатеринбург: Уральский гос. пед. ун-т, 2012. – С. 22-25.

26. Иванова Т.Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия: дис. ... канд. психол. наук. – М.: МГУ, 2016. – С. 206-207.

27. Идобаева О.А. К построению модели исследования психологического благополучия личности: психолого-развитийный и психолого-педагогический аспекты // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2011. – №351. С.128 – 134. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-postroeniyu-modeli-issledovaniya-psihologicheskogo-blagopoluchiya-lichnosti-psihologo-razvitiynyy-i-psihologo-pedagogicheskiy> (дата обращения: 16.09.2017).

28. Карпинский К.В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: монография. – Гродно: ГрГУ, 2010. – С. 140-142.

29. Карпинский К.В., Гижук Т.В. Метафоры профессиональной деятельности: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Сообщение 2: Сущность и апробация метода // Психологическая диагностика. – 2015. – №2. – С. 25 – 40.

30. Кирейчева Е.В., Кирейчев А.В. Психологический тренинг развития Я-концепции. – Киев: Педагогическая пресса, 2006. – 80 с.

31. Козьмина Л.Б. Динамика психологического благополучия

личности студентов-психологов: дис. ... канд. психол. наук. – Ярославль: Ярослав. гос. пед. ун-т им. К.Д. Ушинского, 2014. – 174 с.

32. Копытин А.И. Тренинг по фототерапии. – СПб.: «Речь», 2003. – 96 с.

33. Короткина Т.И. Психология конфликта. Компендиум кейсов: учеб. пособие. – СПб.: СПбГУП, 2016. – 116 с.

34. Кравец Э. Тренинг по Ричарду Баху. 70 упражнений, которые помогут вашей мечте обрести крылья. – М.: АСТ, 2013. – 121 с.

35. Куликов Л. В. Здоровье и субъективное благополучие // Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Питер, 2000. – С. 405-442.

36. Куликов Л.В. Психология личности в трудах отечественных психологов: хрестоматия. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 411 с.

37. Лебедева Л.Д. Педагогические основы арт-терапии в образовании: монография. – СПб.: ЛОИРО, 2001. – 458 с.

38. Лебедева Н.В. Роль дополнительного образования в профессионально-личностном развитии специалистов по социальной работе. – Уфа: Издательство Инфинити, 2015. – 225 с.

39. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика: коллективная монография. – М.: Смысл, 2011. – 560 с.

40. Леонтьев, Д.А. Введение: личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика. – М.: Смысл, 2011. – С. 5 – 11.

41. Ломов Б.Ф. Системность в психологии. – 3-е изд. – М.: Московский психолого-социального ин-та; ИПП; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2011. – 423 с.

42. Любомирски С. Психология счастья. Новый подход. – СПб.: «Питер», 2014. – 201 с.

43. Медведев А.В. Социально-психологические аспекты развития психологического здоровья студентов в процессе профессионализации в вузе: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Курск: Курский гос. ун-т, 2010. – 26 с.

44. Минуллина А.Ф., Гурьянова О.А. Тренинг личностного роста: методическое пособие. – Казань: Издательство «Бриг», 2015. – 96 с.
45. Минюрова С.А., Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 1. – С. 94 – 101.
46. Митина Л.М. Психологические средства преодоления трудностей личностно-профессионального развития и сохранения здоровья субъектов образования: монография. — СПб.: Нестор-История, 2015. – 416 с.
47. Мусийчук М.В., Киба М.С. Психологические функции арт-терапии как средства профилактики эмоционального выгорания менеджеров. – Выпуск 3. – 2015. – С.3 – 26. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25399437>
48. Мясищев В.Н. Психология отношений. – 4-е изд. – М.: МПСИ, 2011. – 123 с.
49. Овчарова, Р.В. Разработка показателей и анализ факторов развития личностного потенциала и психологического благополучия учащихся в системе общего образования // Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве: сб. ст. / сост. Ю.В. Братчикова. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2013. – С. 11-17.
50. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: Ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений. — 28-е изд., перераб. – М.: Мир и Образование, 2015. – 1376 с.
51. Павлоцкая Я. И. Соотношение психологического благополучия и социально-психологических характеристик личности: дис. ... канд. психол. наук: 19. 00. 05. / Я. И. Павлоцкая. – Волгоград, 2015. – 184 с.
52. Павлоцкая Я.И. Психологическое благополучие и социально-психологические характеристики личности: монография. – Волгоград: Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2016. – 165 с.
53. Пахоль Б.Е. Профессиональное благополучие: обзор ключевых концепций и научных исследований феномена // Украинский психологический журнал: сборник научных работ. – 2017. – № 2 (4). – С.107-140.

54. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 526 с.
55. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
56. Позняков В.П. Психологические отношения человека: современное состояние исследований и перспективы развития концепции // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2017. – Т.2. – № 2. – С. 6 – 30.
57. Практикум по профессиональной деятельности и менеджмента: учеб. пособие / Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.М. Снетков. – СПб.: Речь, 2004. – 325 с.
58. Пурнис Н.Е. Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала. – СПб.: Речь, 2008. – 176 с.
59. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста: учебное пособие. – М.:ФОРУМ, 2007. – 176 с.
60. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. – СПб.: Речь, 2003. – 175 с.
61. Селигман М.В. Поисках счастья. Как получать удовольствие от жизни каждый день. – 2-е изд., пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 320 с.
62. Селигман М.В. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 440 с.
63. Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия // Вопросы психологии. – 2006. – №4. – С. 105 – 114.
64. Сокольская М. В. Личностное здоровье профессионала: автореф. дис. ... док. психол. наук. – Хабаровск: Дальневосточный гос. ун-т путей сообщения, 2012. – 55с.
65. Социально-психологический тренинг: практикум / М.А. Реньш, Н.О. Садовников, Е.Г. Лопес. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2007. – 190 с.
66. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка:

Около 100000 слов. – М.: Аделант, 2013. – 800 с.

67. Фесенко П.П. Имеет ли понятие психологического благополучия социально-культурную специфику? // Психология. – 2005. – № 4. – С. 132-138.

68. Чикер В.А. 18 программ тренингов: руководство для профессионалов. – Владивосток, 2010. – 256 с.

69. Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания / пер. с англ. М.: Альпина нон-фикшн, 2013. – 464 с.

70. Шамионов Р. М. Теоретические подходы к этнопсихологическим и кросс-культурным исследованиям субъективного благополучия личности // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2016. – №1. – С. 7 – 19. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-etnopsihologicheskim-i-kross-kulturnym-issledovaniyam-subektivnogo-blagopoluchiya-lichnosti> (дата обращения: 21.09.2017).

71. Шамионов Р.М. Социализация личности: системно-диахронический подход // Психологические исследования. – 2013. – № 6 (27). – С. 8.

72. Шевеленкова Т.Д. Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика. – 2005. – №3. – С.17-18.

73. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. – 2005. – №3. – С. 95-129.

74. Экзистенциальная психология. Экзистенция / Пер. с англ. М. Занадворова, Ю. Овчинниковой. — М.: Апрель Пресс: ЭКСМО-Пресс, 2001. — 624 с.

75. Bradburn, N. The Structure of Psychological well-being / N. Bradburn. -Chicago: AldenePab, 1969. - 269 p.

76. Carver C. S., Lawrence J. W., Scheier M. F. (1996). A control-process perspective on the origins of affect. In L. L. Martin & A. Tesser (Eds.). Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and regulation (pp. 11–52). Mahwah, NJ : Erlbaum.

77. Deci, E.L. Intrinsic motivation / E.L. Deci. - New York: Plenum

Publishing Co. Japanese Edition, Tokyo: SeishinShubo, 1980.

78. Diener E., Suh E. Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators // *Social Indicators Research*. 2013. V. 40. № 1-2. P. 189-216.

79. Diener Ed., Lucas R.E. Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index // *American psychologist*. 2000. Vol. 55. № 1. P. 24-43.

80. Positive education: Positive psychology and classroom interventions / M.E.P. Seligman, R.M. Ernst, J. Gillham et al. // *Oxford Review of Education*. - 2009. - Vol. 35. - P. 293-311.

81. Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions / M.E.P. Seligman, T.A. Steen, N. Park, C. Peterson // *American Psychologist*. - 2005. - Vol. 60. -No. 5. - P. 410-421.

82. Riff C.D., Keyes C., Lee M. The structure of psychological well-being revisited // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. № 4. P. 719-727.

83. Ruch, W. Values in action inventory of strengths (VIA-IS) adaptation and validation of the german version and the development of a peer-rating form / W. Ruch, R.T. Proyer, C. Harzer et al. // *Journal of Individual Differences*. - 2010. - Vol. 31. - No. 3. - P. 138-149.

84. Ryff, C.D. The contours of positive human health / C.D. Ryff, B. Singer // *Psychological Inquiry*. - 1998. - Vol. 9. - P. 1-28.

ПРИЛОЖЕНИЯ**Приложение 1****Диагностические методики в порядке их предъявления***Инструкция для педагогов перед началом диагностики***Добрый день! Мы рады и благодарны Вам за участие в психологическом исследовании.**

Исследование проводится на базе кафедры возрастной и социальной психологии Педагогического института НИУ «БелГУ». Цель исследования - выявить психологических особенностей личности современного педагога. Анкетирование является анонимным. Результаты не подлежат распространению и передаче третьим лицам.

Заполните, пожалуйста, общие данные о себе:

Пол: _____

Возраст: _____

Предмет, который Вы преподаете: _____

Педагогический стаж: _____

Пожалуйста, заполните несколько методик. На заполнение требуется примерно 15-20 минут. Следуйте указаниям инструкций. Она прилагаются к каждой методике. Не останавливаясь подолгу на одном вопросе, отвечайте быстро.

Помните, что нет правильных или неправильных ответов. Каждый человек обладает уникальным опытом профессиональной жизни. Методики направлены на выявление Ваших индивидуальных особенностей, а не на оценку Ваших способностей. Важно, чтобы Ваши ответы как можно точнее отражали Ваше личное восприятие и переживание собственной профессиональной деятельности.

1. Первичная версия методики оценки профессионального благополучия (МОПБ) (авторы: Августова Л.И., Рут Е.И.; 2016 г.).

Инструкция: Оцените, пожалуйста, степень своего согласия с приведенными ниже утверждениями о том. Что Вы чувствуете относительно себя и своей педагогической деятельностью. Для этого выберите ответ, наиболее точно описывающий степень вашего согласия с утверждением: 5 – совершенно согласен, 4 – согласен, 3 – сложно сказать, и согласен, и не согласен, 2 – не согласен, 1– категорически не согласен. Пожалуйста, помните, что здесь нет неправильных или правильных ответов.

Бланк опросника

№	Вопрос	Ваш ответ
1	Меня привлекают такие профессиональные задачи, которые могут расширить спектр моих возможностей	
2	Я очень люблю строить профессиональные планы и воплощать их в жизнь	
3	Мне кажется, что многие из тех людей, кого я знаю, более успешны в профессиональной деятельности, чем я	
4	Я уверен в своем профессиональном мнении, даже если оно противоречит мнению моих коллег по работе	
5	В работе мне важно все время узнавать что-то новое о своих профессиональных способностях	
6	Мои ежедневные рабочие дела кажутся мне бессмысленными	
7	По большому счету я хорошо отношусь к себе, как к профессионалу, и доверяю себе в этом плане	
8	Я хорошо справляюсь с повседневными должностными обязанностями	
9	Я часто меняю принятое решение, если коллеги по работе не согласны с ним	
10	Мне не хватает способностей, чтобы успешно ладить с людьми на работе	
11	На работе у меня мало дружеских неформальных отношений, и я чувствую себя одиноким	
12	Я – активный человек в отношении реализации намеченных мною рабочих планов	
13	Я считаю важным приобретать новый опыт в профессиональной деятельности, меняющий мои привычные представления	
14	Я не боюсь высказывать свое профессиональное мнение, даже если оно противоречит мнению большинства коллег	
15	Мне трудно организовать свою профессиональную деятельность так, как хочется	
16	Когда дело доходит до дружбы с коллегами, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем	
17	Размышляя о профессиональном будущем, я чувствую прилив сил и желание действовать	
18	Я не считаю себя хорошим профессионалом	
19	На работе я получаю много теплоты и поддержки от коллег	
20	Я смог устроить свою профессиональную жизнь в соответствии со своими интересами и желаниями	

21	Я не люблю оказываться в новых рабочих условиях, которые требуют от меня изменения привычек	
22	У меня нет четкого представления о том, чего я стремлюсь достигнуть в профессиональной деятельности	
23	Когда я оглядываюсь на свой профессиональный путь, я доволен тем, как все сложилось	
24	Моя профессиональная деятельность имеет смысл	
25	Довольно часто я меняю свое поведение на работе, чтобы не выделяться	
26	Я знаю, что могу доверять своим коллегам на работе, и они тоже могут доверять мне	
27	Я во многом разочарован своими профессиональными достижениями	
28	Для меня работа – постоянный процесс развития, изменения, роста	
29	Я часто ловлю себя на мысли, что моя профессиональная жизнь сложилась неправильно	
30	Я часто чувствую, что мне не хватает способностей для выполнения рабочих заданий	
31	Для меня всегда было сложно и утомительно поддерживать доверительные (неформальные) отношения с коллегами по работе	
32	Трудности повседневной работы часто утомляют меня	
33	Я давно отказался от попыток значительно улучшить или изменить свою работу	
34	В профессиональной деятельности на меня очень часто влияют люди, имеющие авторитет	
35	Думаю, что мне всегда недоставало теплых и доверительных отношений с другими людьми на работе	
36	В профессиональной деятельности я оцениваю себя по своим собственным меркам, а не по критериям других людей	

Обработка результатов

Ключ к опроснику первичной версии МОПБ

Обозначение	Шкала/субшкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения
А	Автономность в профессиональной деятельности	4, 14, 36	9, 25, 34
УУК	Профессиональное самопринятие	Сумма баллов по субшкалам	
	Удовлетворенность уровнем компетентности	8, 20	10, 15, 30, 32
УПД	Удовлетворенность профессиональными достижениями	7, 23	3, 18, 27, 29
ПР	Профессиональное развитие	Сумма баллов по субшкалам	
	Профессиональный рост	1, 5, 13, 28	21, 33
ПЦ	Профессиональные цели	2, 12, 17, 24	6, 22
ПО	Позитивные отношения в коллективе	19, 26	11, 16, 31, 35
	Профессиональное благополучие (общий показатель)	Сумма баллов	

Подсчет баллов по шкалам/субшкалам ведется с учетом представленного ключа. Общий показатель профессионального благополучия: - это сумма баллов по всем компонентам. Максимальный общий балл, который можно набрать по одному из компонентов – 30. Для

общего показателя профессионального благополучия – 180.

Перевод обратных баллов в прямые значения производится по формуле: $b=6-a$, где b – прямое значение, a – сырой балл.

Рекомендуется использовать лепестковую диаграмму с усредненными значениями показателей по каждому компоненту профессионального благополучия для наглядного отображения результатов, для этого необходимо пересчитать сырые баллы по формуле: $X=Y:n$, где X – усредненное значение по шкале/субшкале, Y – значение, полученное суммированием сырых баллов (с учетом перевода обратных баллов в прямые значения), n – количество пунктов. Например, вы получили сырой балл «24» по показателю «автономность в профессиональной деятельности». Исходя из формулы $X=Y:n$, вам необходимо сырой балл «24» разделить на количество шкал методики, их «6», таким образом, $24:6=4$ получаем усредненное значение по показателю (см. Приложение 2, таблица 2.1.). Аналогичным образом мы считаем усредненные значения по другим показателям и уровню профессионального благополучия.

Показатели по шкалам/субшкалам, таким образом, будут переведены в 5-балльную систему. Максимальное значение общего показателя профессионального благополучия равно 30. Нормирование шкал по итогу проведения исследования производится индивидуально для каждой группы. Для того чтобы провести нормирование шкал вам необходимо, например, взять первый показатель методики и посчитать среднее значение по всей совокупности данных педагогов касаясь первого показателя. Следующим этапом, считаете стандартное отклонение по всей выборке. После того, как мы рассчитали среднее значение и стандартное отклонение по усредненным данным первого показателя, мы можем определить его уровни. Например, наше среднее значение «3,6», его мы прибавляем к стандартному отклонению «0,4» получаем число «4,0». Оно характеризует порог высокого уровня показателя, далее «3,6» отнимаем от стандартного отклонения «0,4» получаем число «3,2». Оно рассматривается как низкий уровень показателя. Мы рассчитываем все остальные показатели на данном примере.

Пример вычисления уровня по шкалам

Среднее значение по выборке	3,6
Стандартное отклонение	0,4

3,2 (Низ.)

3,6(Ме)

4,0(Выс)

Интерпретация полученных результатов

Шкала «Автономность в профессиональной деятельности» и независимость в профессиональных действиях – это способность противостоять социальному давлению. Действовать согласно своим личным установкам, стандартам независимо от мнения коллег и окружающих людей. Педагог, имеющий высокие баллы по этой шкале, оценивает себя и свое поведение исходя из личных профессиональных убеждений. Низкие баллы по этой шкале говорят о наличии конформизма и подверженности социальному давлению во время исполнения педагогической деятельности, озабоченности ожиданиями и оценками коллег, руководства, принятием решений на основе суждений других людей.

Шкала «Профессиональное развитие» показывает общую направленность личности на постоянное профессиональное развитие и включает 2 субшкалы:

– **субшкала «Профессиональные цели»** и чувство направленности – профессиональная деятельность педагогом выполняется с личностным смыслом на основе убеждений, имеющих профессиональные цели (высокие баллы). Есть основания и цели для того, чтобы работать. Низкие баллы по шкале говорят об отсутствии чувства осмысленности и направленности в педагогической деятельности. Отсутствием целей, воззрений и убеждений, которые являются внутренним мотиватором к выполнению рабочих обязанностей и вызывают желание работать.

– **субшкала «Профессиональный рост»** – чувство постоянного развития и реализации профессионального потенциала. Высокие баллы по шкале говорят о желании педагогом получать новый опыт, стремиться к совершенствованию себя и познанию себя, как профессионала, повышению

личной эффективности в работе. Педагог видит и может оценить свой профессиональный рост, свое профессиональное совершенствование. Низкие баллы по шкале – педагог не чувствует своего профессионального развития во времени. Он находится в состоянии стагнации, испытывает скуку и незаинтересованность к работе, низкая способность и желание к профессиональному росту, приобретением новых знаний, умений и навыков.

Шкала «Профессиональное самопринятие» интегрирует в себе отношение педагога к уровню своего профессионализма, к личным особенностям, проявляющимся во время педагогической деятельности:

– **субшкала «Удовлетворенность уровнем компетентности»** или чувство владения окружающей педагогической средой, обстановкой, ситуацией. При высоких баллах по этой шкале считается, что педагог обладает мастерством и профессиональной компетентностью. Он может осуществлять разнообразные виды деятельности в пределах своих знаний, умений, навыков. Педагог способен практически в любой педагогической ситуации находить такие способы поведения, взаимодействия, применения своих знаний, умений и навыков, которые реализуют его профессиональные потребности и ценности. Низкие баллы по шкале указывают на трудности в управлении повседневной педагогической жизнью, делами, неспособность осознать возможности и изменить окружающую трудовую среду, отсутствие чувства контроля над обстоятельствами педагогической деятельности.

– **субшкала «Удовлетворенность профессиональными достижениями»** в работе. При высоких баллах по этой шкале педагог относится к своему профессиональному настоящему и прошлому позитивно. Он осознает и принимает свои профессиональные достижения. Низкие баллы указывают на неудовлетворенность педагога собой, как профессионалом, наличие внутриличностных конфликтов, вызванных беспокойством из-за отсутствия значимых профессиональных достижений, разочарованностью прошлым.

Шкала «Позитивные отношения в коллективе». Высокий балл по этой шкале указывает на наличие теплых, доверительных и конструктивных отношений в педагогическом коллективе, и такое взаимодействие приносит

удовлетворение. При низких баллах педагог испытывает недостаток в отношениях с другими, ему трудно выстраивать доверительные отношения, существует изоляция и фрустрация в межличностных отношениях.

Особенности интерпретации результатов. В результате подсчета баллов по 6-ти компонентам можно сделать вывод о сильных сторонах личности педагога. Эти стороны помогают в достижении ощущения благополучия в профессиональной деятельности. Необходимо также обратить внимание на компоненты, которые набрали небольшое количество баллов – для развития личности в этом направлении.

Для каждого педагога существует свой оптимальный уровень, как профессионального благополучия, так и самих компонент, это необходимо помнить. Некоторые люди считают, например, что, в лучшем случае, они достигнут уровня благополучия, равного 6 по 7-балльной системе оценки, т.к. идеальной 7-ки, по их мнению, не существует. Об индивидуальных особенностях личности или о профессиональном неблагополучии в той или иной степени может говорить картина, когда наблюдаются низкие значения по всем компонентам, приблизительно равных по уровню выраженности, и. показателем уровня профессионального благополучия. В этом случае лучше считать субъективную оценку и, основываясь, в том числе, на ее значение, принимать решения о результатах тестирования.

Также при использовании первичной версии МОПБ необходимо учитывать влияние на результат настроения педагога в момент заполнения опросника. Так же возможность самообмана или желания педагога казаться более или менее счастливым, чем это есть на самом деле. Субъективное ощущение благополучия так же может повлиять сравнение с прошлым опытом или с другими людьми. Субъективная оценка благополучия, кроме того, может быть завышена из-за положительной самооценки, основанной на личных качествах и свойствах, которые личность оценивает как свое преимущество в сравнении с другими. Поэтому для интерпретации результатов необходимо принимать во внимание личностные особенности педагога. Его эмоциональное состояние в момент заполнения опросника и внешнюю ситуацию как профессиональную, так и в жизни в целом.

2. Опросник «Метафоры профессиональной деятельности» (МПД) (Авторы: К.В. Карпинский, Т.В. Гижук; 2015 г.).

Инструкция: Ниже предложен ряд распространенных метафор, которые используются для описания различных ситуаций и занятий в человеческой жизни. Вам необходимо оценить, насколько каждая из предложенных метафор соответствует Вашему восприятию и переживанию собственной педагогической деятельности. При этом следует руководствоваться следующей шкалой ответов:

Бланк опросника

1	2	3	4	5	6	7		
Полностью не соответствует	Пожалуй, не соответствует	Скорее не соответствует	Нейтрально (затрудняюсь ответить)	Скорее соответствует	Пожалуй, соответствует	Полностью соответствует		
№	Метафоры	Шкала						
1	Увлекательное путешествие	1	2	3	4	5	6	7
2	Бальзам для души	1	2	3	4	5	6	7
3	Хождение по мукам	1	2	3	4	5	6	7
4	Тяжелая ноша	1	2	3	4	5	6	7
5	Мышиная возня	1	2	3	4	5	6	7
6	Дамоклов меч	1	2	3	4	5	6	7
7	Топтание на месте	1	2	3	4	5	6	7
8	Сизифов труд	1	2	3	4	5	6	7
9	Путь в никуда	1	2	3	4	5	6	7
10	Мартышкин труд	1	2	3	4	5	6	7
11	Дар судьбы	1	2	3	4	5	6	7
12	Бег по кругу	1	2	3	4	5	6	7
13	Черпание воды решетом	1	2	3	4	5	6	7
14	Соль на рану	1	2	3	4	5	6	7
15	Кара Божья	1	2	3	4	5	6	7

Ключ к методике МПД:

Количественная оценка ответов:

Полностью не соответствует 1 балл

Пожалуй соответствует 2 балла

Скорее не соответствует 3 балла

Нейтрально (затрудняюсь ответить) 4 балла

Скорее соответствует 5 баллов

Пожалуй, соответствует 6 баллов

Полностью соответствует 7 баллов

Шкалы опросника	Пункты опросника
Отчуждение профессии	5,7,8,9,10,12,13,14,15
Увлечение профессией	1,2,11
Разочарование профессией	3,4,6

Обработка и интерпретация результатов

Первая шкала опросника «Отчуждение профессии», выступает параметром наиболее выраженной поляризации испытуемых по индивидуальным особенностям смыслообразования и смысловой регуляции педагогической деятельности. По этой шкале оценивается общий уровень осмысленности профессиональной деятельности, т.е. имеет ли профессия личностный смысл для испытуемого или нет. Следовательно, тестовый показатель 37 и более баллов свидетельствует о бессмысленности и отчужденности, а показатель 36 и менее баллов – о той или иной степени осмысленности профессионального труда для испытуемого. Важно отметить, что если первая шкала выявляет резко выраженную бессмысленность, то показатели шкал «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии» дальнейшей интерпретации не подлежат.

Если же диагностический показатель «Отчуждение профессии» лежит в диапазоне от 9 до 36 баллов, то диагност переходит к подсчету шкал «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии». Далее, в зависимости от сочетания баллов, набранных испытуемым по шкалам, определить психологическую разновидность личностного смысла профессиональной деятельности. А именно: **негативному личностному смыслу** соответствует высокий уровень разочарования при низком уровне увлечения профессией; **позитивному личностному смыслу** – высокий уровень увлечения профессией при низком уровне разочарования в профессии; **конфликтному личностному смыслу** – высокий уровень и разочарования, и увлечения профессией. Уровень выраженности во всех случаях оценивается путем сопоставления индивидуальных показателей испытуемого со средними значениями «увлечения» и «разочарования», подсчитанными на выборке стандартизации (12,43 и 9,67 баллов,

соответственно).

Если возникает необходимость проведения интра- и интериндивидуальных сравнений, а также построение индивидуальных профилей по психологическим признакам, то можно воспользоваться таблицей перевода первичных баллов опросника МПД в стены.

Шкалы опросника	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Отчуждение профессии	9	10	11	12-17	18-24	25-30	31-36	37-40	41-48	49-63
Увлечение профессией	3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21
Разочарование в профессии	3	4	5	6-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17-19	20-21

3. Методика «Профессиональное самоотношение личности» (автор: К.В. Карпинский, А. М. Колышко; 2010 г.).

Инструкция: Помните, что нет правильных или неправильных, хороших или плохих ответов! Не тратьте много времени на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым приходит в голову. Прочтите каждое утверждение и оцените, в какой степени оно характеризует лично Вас. Для ответов используйте приведенную шкалу:

Бланк опросника

№	Утверждения	совершенно неверно	пожалуй, неверно	пожалуй, верно	совершенно верно
1	Работа сделала меня уверенным человеком с чувством собственного достоинства.	1	2	3	4
2	Особенности моего характера плохо совместимы с профессией, в которой я работаю.	1	2	3	4
3	Когда у меня на работе происходят неприятности, я теряю уверенность в себе.	1	2	3	4
4	Мой характер, как правило, не подводит меня в профессиональной жизни.	1	2	3	4
5	При выборе профессии и места работы я сильно переоценил собственные возможности.	1	2	3	4
6	Чтобы хорошо соответствовать требованиям и условиям моей профессии, мне нужно стать	1	2	3	4

	другой личностью.				
7	Сравнивая себя с коллегами по работе, я испытываю чувство гордости за себя.	1	2	3	4
8	Я часто бываю зол на самого себя за то, что создаю себе проблемы на работе.	1	2	3	4
9	Человек с моими личностными качествами в выбранной профессии способен достичь многого.	1	2	3	4
10	Несмотря на солидный стаж работы, в некоторых рабочих ситуациях чувствую себя как некомпетентный новичок.	1	2	3	4
11	Работа мне помогла открыть по-настоящему сильные стороны своего характера.	1	2	3	4
12	Я ощущаю внутренний разлад между тем, что от меня требует работа и своими способностями.	1	2	3	4
13	Думаю, что коллеги по профессиональной деятельности, скорее всего, оценивают меня как добросовестного и ответственного работника.	1	2	3	4
14	Мой характер выдерживает испытание даже в самых сложных профессиональных ситуациях.	1	2	3	4
15	Если я не изменюсь как личность, мне лучше сменить место работы или вообще подыскать другую профессию.	1	2	3	4
16	В глубине души я считаю себя одним из лучших сотрудников организации, в которой работаю.	1	2	3	4
17	На работе я не могу позволить себе быть самим собой.	1	2	3	4
18	Если я чего-то достиг в своей профессии, то, прежде всего, благодаря своим личным качествам.	1	2	3	4
19	Я чувствую себя лишним и бесполезным в своем трудовом коллективе.	1	2	3	4
20	Во мне больше положительных деловых качеств, чем профессиональных недостатков.	1	2	3	4
21	Если бы я предвидел те трудности, с которыми связана моя работа, то приложил бы гораздо больше стараний при получении образования.	1	2	3	4
22	В целом я могу себя оценить как высококлассного специалиста,	1	2	3	4

	способного решать самые трудные профессиональные задачи.				
23	Меня преследует чувство, что я выбрал для себя неподходящую профессию.	1	2	3	4
24	Я обладаю достаточным внутренним потенциалом, что бы справиться с любыми трудностями в профессиональной деятельности.	1	2	3	4
25	Если бы мой начальник узнал меня лучше, то перестал бы мне доверять даже ту работу, которую я выполняю сейчас.	1	2	3	4
26	Проблемы на работе всегда заставляют меня чувствовать недовольство самим собой.	1	2	3	4
27	Я думаю, что большинство коллег с радостью приняли бы меня в качестве своего руководителя.	1	2	3	4
28	Я уже окончательно сформировался как специалист и не хочу в себе ничего менять.	1	2	3	4
29	Обычно меня расстраивает то, как я реагирую на трудности в работе.	1	2	3	4
30	При принятии сложных решений на работе я полагаюсь исключительно на собственный профессиональный опыт.	1	2	3	4
31	Я могу сказать, что приспособлен к условиям своей профессии лучше, чем большинство коллег.	1	2	3	4
32	Профессия изменила меня как личность в худшую сторону.	1	2	3	4
33	Чтобы добиться высоких результатов в профессии, я должен был родиться другим человеком.	1	2	3	4
34	Те качества, которые ценны для общения в семье и друзьями, чаще всего не приносят пользы в моей профессиональной деятельности.	1	2	3	4
35	Кто бы ни критиковал результаты моей работы, я остаюсь убежденным в собственном профессионализме.	1	2	3	4
36	Я часто испытываю чувство неловкости за себя как специалиста.	1	2	3	4
37	Мне кажется, что профессия положительно воздействует на мой характер.	1	2	3	4
38	Думаю, что моя профессиональная подготовка во многом превосходит подготовку моих сослуживцев.	1	2	3	4
39	В целом меня устраивает уровень моего профессионального	1	2	3	4

мастерства				
------------	--	--	--	--

Ключ к опроснику

Шкалы опросника	Субшкалы опросника	Пункты опросника
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения		2,5,6,12,15,17,19,23,25,32,33,34,36
Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	7,16,27,31,38
	Самопривязанность в профессии	22,28,30,35,39
Самообвинение в профессии		3,8,10,21,26,29
Самоэффективность в профессии	Саморуководство в профессии	4,9,13,14,18,20,24
	Самооценка личностного роста в профессии	1,11,37
Самоуничтожение в профессии		2,3,5,6,8,10,12,15,17,19,21,23,25,26,29,32,33,34,36
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения		1-39

Обработка результатов

Процедура обработки предполагает соотнесение ответов педагога с ключом и перекодировку номера каждого ответа в определенное количество сырых баллов. В первую очередь подсчитывается количество сырых баллов по общему показателю позитивности профессионального самоотношения педагога. При этом прямыми пунктами опросника считаются те утверждения, содержание которых сигнализирует о наличии у педагога позитивного отношения к себе как субъекту педагогической деятельности. Согласие педагога с данными пунктами рассматривается как диагностический признак позитивности, а несогласие – как эмпирическое свидетельство негативности его профессионального самоотношения. Сообразно с этим номер ответа педагога на прямой пункт опросника приравнивается к количеству баллов, начисляемому за этот пункт.

совершенно неверно	пожалуй, неверно	пожалуй, верно	совершенно верно
1	2	3	4

Те пункты опросника, которые описывают феноменологию негативного профессионального самоотношения, рассматриваются как

обратные. Согласие испытуемого с данными пунктами указывает на наличие негативного, а несогласие – на наличие позитивного профессионального самоотношения. В соответствии с этим перекодировка номера ответа испытуемого в количество сырых баллов осуществляется на основе инвертированного соотношения. Таким образом, баллы распределяются следующим образом.

совершенно неверно	пожалуй, неверно	пожалуй, верно	совершенно верно
4	3	2	1

Общий показатель позитивности профессионального самоотношения педагога определяется путем суммирования баллов, набранных по всем 39 пунктам опросника.

Далее рассчитываются сырые баллы по шкалам и субшкалам опросника. Для шкал, отражающих позитивное отношение педагога к себе, – «Самоуважение в профессии», («Самоуверенность в профессии» и «Самопривязанность в профессии»), «Самоэффективность в профессии» («Саморуководство в профессии» и «Самооценка личностного роста в профессии») – сырые баллы подсчитываются на основании ключа и сообразно тому соотношению номера ответа и количества баллов, которое описано выше. Сначала калькулируются сырые баллы отдельно для каждой субшкалы, а показатели по шкалам выводятся путем сложения показателей соответствующих субшкал.

В последнюю очередь производится обработка ответов педагога на пункты, входящие в «отрицательные» шкалы опросника – «Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения» и «Самообвинение в профессии». Следует помнить, что эти шкалы включают в себя только те пункты, которые обрисовывают субъективные и объективные проявления негативного самоотношения в профессии. Если при расчете общего показателя позитивности профессионального самоотношения данные пункты расцениваются как обратные, то при определении выраженности негативных составляющих профессионального самоотношения они рассматриваются как

прямые. Это значит, что количество баллов по данным пунктам начисляется на основе прямого соотношения с номерами ответов испытуемого.

совершенно неверно	пожалуй, неверно	пожалуй, верно	совершенно верно
1	2	3	4

Самоуничижение, как общий показатель негативности профессионального самоотношения, определяется путем суммирования баллов, набранных испытуемым по шкалам внутренней конфликтности и самообвинения в профессии.

Интерпретация результатов.

Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения.

Данная шкала измеряет индивидуальный уровень внутренней противоречивости, амбивалентности профессионального самоотношения. Источником конфликта в данном случае выступает объективное рассогласование профессиональных требований (квалификационных, должностных, средовых и т.д.) с индивидуальными возможностями, ресурсами субъекта труда. В субъективной форме этот конфликт переживается через такие феномены самоотношения личности, как чувство ненужности, бесполезности, никчемности в педагогическом коллективе; чувство недоверия к себе как педагогу и смущения за свою «неуклюжесть», «неловкость» в профессиональных делах; чувство неадекватности выбора профессии, неприспособленности к условиям труда. Конфликтность профессионального самоотношения также обнаруживается в субъективном отчуждении педагогами собственных качеств, мотивов и ценностей от процесса и результатов педагогической деятельности. В условиях подобного конфликта педагог ощущает неуместность, невостребованность в профессиональной сфере тех личностных качеств, которые осмысливаются им как личные достоинства в других сферах жизни. Более того, влияние профессии на его личность в целом, он оценивает как деструктивное, деформирующее, ослабляющее. Высокий балл по данной шкале следует рассматривать как показатель профессионально-личностной дезадаптации и

расщепления самосознания педагога на слабо стыкующиеся «профессиональную» и «непрофессиональную» подсистемы. Низкий балл по данной шкале может указывать на отсутствие актуально переживаемых противоречий между профессиональными требованиями и личностными возможностями педагога. Между тем, он не должен расцениваться как признак внутренней согласованности «профессиональной» и «непрофессиональной» подсистем самосознания педагога.

Самоуверенность в профессии. Данная субшкала предназначена для диагностики степени уверенности субъекта в собственной профессиональной компетентности, умелости, опытности. Основным источником самоуверенности в профессии выступает социальное сравнение себя с ближайшим профессиональным окружением. В содержании пунктов, вошедших в данную субшкалу, прочитывается твердая убежденность педагога в желательности, привлекательности собственного «Я» для лиц из круга профессионального общения. Уверенность в значимости и исключительности своих профессиональных знаний, умений и навыков, а также деловых качеств; притязание на профессиональный успех и социальное признание. Высокий балл по данной субшкале характеризует педагога с обостренным чувством профессионального превосходства и достоинства, который гордится собой как специалистом и пытается доминировать в производственных отношениях. Такой педагог адаптирован к условиям профессии, амбициозен и склонен к карьеризму, в педагогической деятельности его интересует не процесс, а результат, в особенности, если за него причитается достойное материальное вознаграждение и всевозможные нематериальные почести. В профессиональной деятельности такой педагог преследует и отстаивает, прежде всего, индивидуальные, а не групповые интересы. Он больше предрасположен к соперничеству, чем к сотрудничеству в педагогическом коллективе. Низкие баллы по данной шкале свидетельствуют о том, что педагогу не хватает веры в свой профессиональный потенциал. Он склонен переоценивать профессиональную подготовку своих коллег и на этом фоне принижать уровень собственного профессионализма, приуменьшать личный вклад в

общий результат. Не претендует на лидерство, не стремится брать инициативу в свои руки, комфортно чувствует себя на вторых ролях. В то же время малое количество баллов по данной шкале не должно рассматриваться как доказательство переживания испытуемым профессиональной неполноценности, ничтожности или беспомощности.

1. Самопривязанность в профессии. С помощью данной субшкалы определяется сила привязанности педагога к себе как субъекту педагогической деятельности, степень устойчивости и консервативности профессиональной «Я-концепции». На общем положительном фоне самоотношения преобладает состояние субъективной удовлетворенности наличным уровнем развития профессионально важных знаний, умений и навыков, способностей и свойств личности педагога. Эта удовлетворенность сочетается с чувством самодостаточности. Автономии при осуществлении профессиональных обязанностей и принятии профессиональных решений. В меру выраженная самопривязанность порождает у педагога склонность полагаться в трудных педагогических ситуациях на личный опыт, искать опору в своих деловых качествах. Высокие баллы по данной субшкале выдают тенденцию к излишнему самодовольству и самолюбованию, некритичному восприятию себя как педагога. Для такого педагога может быть характерна рискованная самонадеянность в работе, пониженная мотивация саморазвития. Ему свойственно отрицание возможности и необходимости дальнейшего совершенствования профессионального мастерства, нежелание прислушиваться даже к конструктивной критике в свой адрес. Он с относительной легкостью прощает себя за допущенные в работе промахи. Более того, педагог может попустительствовать самому себе при исполнении своих обязанностей, потворствовать собственным слабостям даже во вред интересам дела. Высокий балл может быть связан также с форсированной защитой неадекватного образа «Я в профессии». Низкие баллы указывают на слабую привязанность педагога к наличному состоянию своего развития в профессии, этой особенности самоотношения часто «аккомпанирует» сильная мотивация профессионально-личностного самосовершенствования. Здесь корректно вести речь лишь о желании

педагога меняться. Его рост в профессии не эквивалентен субъективно мучительной неудовлетворенности собой как субъектом педагогической деятельности.

2. **Субшкалы самоуверенности и самопривязанности** содержательно объединяет вера педагога в свои профессиональные силы и возможности, представление о себе как профессионально зрелой и конкурентоспособной личности. Семантику названных субшкал сближает ценностное отношение к себе как педагогу, в полной мере соответствующему требованиям профессии и достигшему определенных высот профессионализма. Содержательное родство субшкал проявляется и в том, что они окрашены чувством глубокого уважения к себе. Они субъективно удовлетворены результатами становления и реализации в профессии. В этой связи можно заключить, что уверенность в себе и привязанность к себе сливаются в общем переживании **профессионального самоуважения**.

3. **Самообвинение в профессии**. Данная шкала диагностирует склонность педагога осмысливать себя в качестве преграды, помехи для продуктивной педагогической деятельности. Она интегрирует пункты, описывающие отрицательные эмоциональные состояния, которые адресованы себе как субъекту педагогической деятельности. Спектр этих эмоциональных реакций достаточно широк и включает не только чувство вины. В них содержится гнев, раздражение, сожаление, разочарование, недовольство, стыд и досада. Примечательно, что ситуация профессионального неуспеха порождает у педагога эти переживания безотносительно к тому, является ли он виновником данной ситуации. Эта особенность характеризует самообвинение как устойчивую смысловую диспозицию. Она предрасполагает педагога взваливать вину на себя независимо от того, чем в действительности обусловлены проблемы на работе. Педагогу, набравшему высокий балл по данной шкале, свойственна интрапунитивность, тенденция к самобичеванию и самоедству в ситуации профессионального неуспеха. Он сенситивен к критическим замечаниям по поводу своей работы. Он безропотно их принимает, но потом болезненно «переваривает» в себе и подолгу «застревает» на неудачах. В оценке

результатов своего труда педагог категоричен и придирчив, привержен максимализму, а о себе как о специалисте часто судит по принципу «все или ничего». В его поведении присутствует эскапизм, т.е. тенденция к избеганию трудных заданий, которые заставляют работать «на пределе», напрягать все профессиональные силы. Профессиональная деятельность имеет для такого педагога большую личностную значимость, а отношение к себе как личности во многом зависит от делового успеха. Даже незначительный успех «окрыляет» и вселяет чувство уверенности в себе, но при этом малейший срыв в работе быстро дестабилизирует профессиональную самооценку, расшатывает чувство самоуважения. Низкий балл по данной шкале указывает на то, что педагог не склонен корить себя за допущенные на работе промахи и ошибки, попрекать за недостатки в профессиональной подготовке или изъяны в своих качествах. Низкий балл не должен толковаться как индикатор самопринятия, снисходительного и бережного отношения к себе как педагогу, учитывая, что данная шкала не имеет противоположного полюса в виде утверждений, связанных с положительным профессиональным самоотношением.

4. В комплексе шкалы самообвинения и внутренней конфликтности отражают индивидуальную выраженность негативной эмоционально-оценочной модальности профессионального самоотношения личности. Общность содержания указанных шкал позволяет объединить их в интегральный показатель – **самоуничжение в профессии**. В рамках настоящего опросника самоуничжение конкретизируется как фиксированная установка педагога на негативное оценивание или обесмысливание своих индивидуальных качеств в контексте педагогической деятельности.

5. **Саморуководство в профессии**. Эта субшкала раскрывает отношение педагога к себе как надежному, добросовестному и ответственному специалисту, способному к преодолению препятствий и достижению сложных целей в педагогической деятельности. Собственные личностные свойства педагога оцениваются им в качестве внутренних ресурсов или «орудий» педагогической деятельности. Соглашаясь с

утверждениями данной субшкалы, педагог исходит из того, что его индивидуальные свойства как нельзя лучше подходят для качественного выполнения выбранной им профессии. Самоотношение педагога в целом характеризуется положительной эмоционально-оценочной окраской. Оно основывается на убеждении, что профессиональные достоинства явно перевешивают недостатки, а также на «презумпции» желательности своего «Я» для людей из профессионального окружения. Педагог, набравший высокий балл по субшкале, считает себя творцом собственной профессиональной жизни и приписывает себе причины значимых карьерных событий, оптимистично взирает на профессиональную перспективу и зачастую чувствует не просто пригодность, но и призвание к профессии. Педагог хорошо знает особенности своего характера, умеет прогнозировать и контролировать влияние этих особенностей на процесс и результат профессионального труда. При низком балле по субшкале педагог сомневается в способности владеть собой в контексте педагогической деятельности. Т.е. купировать неблагоприятное воздействие на эту деятельность собственных недостатков и слабостей, а с целью оптимизации этой деятельности задействовать достоинства и сильные стороны собственной личности. Ему кажется, что его индивидуальные особенности плохо стыкуются с требованиями и условиями профессии. Из-за чего педагог может «сломаться» в трудной ситуации.

6. Самооценка личностного роста в профессии. Эта субшкала определяет субъективную оценку силы и направленности воздействия профессии на личностные свойства педагога. В первую очередь, на его характер. Все ее пункты проникнуты позитивным тоном отношения к себе как субъекту педагогической деятельности и позитивным личностным смыслом самой профессии. Педагог сообщает, отвечая на пункты субшкалы утвердительно, что профессиональная деятельность фасилитирует его личностный рост. Т.е. улучшает и усиливает его как личность. Следует подчеркнуть, что речь идет не о карьерном продвижении. Речь идет о тех конструктивных личностных изменениях и приобретениях, которые педагог выводит из профессиональной деятельности. Причем последняя может

причиняться к личностному росту двояко: во-первых, она воспитывает, культивирует положительные либо выправляет, корректирует отрицательные черты характера; во-вторых, объективно не меняя характера, она помогает педагогу открыть и переосмыслить уже имеющиеся свойства, которые недостаточно осознавались либо недооценивались ранее. Педагог, набравший высокий балл по данной субшкале, относится к своей профессии как к способу самореализации и средству самосовершенствования. Педагогические достижения являются для него важной подпиткой чувства собственного достоинства, причем не только профессионального, но и человеческого в целом. Педагог отчетливо ощущает совместимость, конгруэнтность своего индивидуального характера с объективным характером профессиональной деятельности. Низкий балл по субшкале свидетельствует, что профессия не является для педагога тем ведущим видом деятельности, самооценка в котором предопределяет содержание общего самоотношения. Это, впрочем, еще не означает, что профессия воспринимается педагогом как деятельность, которая сдерживает рост или деформирует его личность.

7. Мы можем заметить, что в содержании субшкал саморукводства и самооценки личностного роста в профессии есть много общего. Их содержательно роднит переживание педагогом органичного единства своей личности с избранной профессией. Оно ведет к их взаимному усилению. Педагог сознает свои личностные качества как предпосылки для профессиональных успехов, а профессиональные успехи превращает в импульсы прогрессивного личностного развития. В его самосознании личностные свойства и профессия смыкаются тесным кольцом причинно-следственных зависимостей. Это дает повод для устойчивого переживания их совместимости, гармонии, синергизма. На этом основании субшкалы объединяются в более общее измерение профессионального самоотношения личности. Оно может быть обозначено как **«самоэффективность в профессии»**. В контексте настоящего опросника самоэффективность рассматривается как способность педагога к осознанному применению своих индивидуальных свойств для конструктивного разрешения противоречий и

достижения высоких результатов в педагогической деятельности. Так же осознанному использованию этих противоречий и достижений в качестве стимулов дальнейшего личностного роста. Высокая самоэффективность отличает подлинного педагога, который постиг и практически овладел закономерностями взаимного опосредования педагогической деятельности и профессионально важных качеств личности.

8. Общий показатель позитивности профессионального самоотношения. Общий показатель позитивности профессионального самоотношения определяет выраженность глобального, внутренне недифференцированного чувства личности педагога «за» или «против» себя как субъекта педагогической деятельности.

Нормативные данные опросника

Шкалы опросника	Пол	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	мужчины	13-14	15-30	31-52
	женщины	13-17	18-35	36-52
Самоуважение в профессии	мужчины	10-22	23-32	33-40
	женщины	10-20	21-31	32-40
Самоуверенность в профессии	мужчины	5-10	11-16	17-20
	женщины	5-9	10-15	16-20
Самопривязанность в профессии	мужчины	5-11	12-17	18-20
	женщины	5-10	11-16	17-20
Самообвинение в профессии	мужчины	6-9	10-16	17-24
	женщины	6-11	12-18	19-24
Самоэффективность в профессии	мужчины	10-26	27-36	37-40
	женщины	10-24	25-34	35-40
Саморуководство в профессии	мужчины	7-18	19-25	26-28
	женщины	7-17	18-24	25-28
Самооценка личностного роста в профессии	мужчины	3-7	9-10	11-12
	женщины	3-7	8-10	11-12
Самоуничижение в профессии	мужчины	19-25	26-46	47-76
	женщины	19-30	31-51	52-76
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	мужчины	39-101	102-135	136-156
	женщины	39-93	94-126	127-156

Для использования опросника в научном эмпирическом исследовании нормативных интервалов в «сырых» значениях вполне достаточно. Единая унифицированная шкала оценки результатов необходима для постановки психологического диагноза, построения тестологического профиля, интраиндивидуального и межиндивидуального сравнения, сопоставления

данных различных опросников и для решения других прикладных задач. Показатели шкал и субшкал опросника профессионального самоотношения были преобразованы в стандартную десятиразрядную шкалу «стенов», ввиду данной необходимости

Шкалы опросника	Пол	Стены									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	мужчины	13	14	15	16-17	18-21	22-25	26-30	31-35	36-43	44-52
	женщины	13	14	15-17	18-21	22-24	25-29	30-34	35-42	43-47	48-52
Самоуважение в профессии	мужчины	10-16	17-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29-31	32-34	35-36	37-40
	женщины	10-15	16-17	18-20	21-22	23-25	26-27	28-31	32-33	34-35	36-40
Самоуверенность в профессии	мужчины	5-6	7	8-9	10-11	12	13	14-15	16-17	18-19	20
	женщины	5-6	7	8-9	10	11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
Самопривязанность в профессии	мужчины	5-7	8-9	10	11-12	13	14-15	16	17-18	19	20
	женщины	5-7	8	9	10-11	12	13-14	15-16	17	18	19-20
Самообвинение в профессии	мужчины	6	7	8	9-10	11-12	13-14	15	16-17	18-19	20-24
	женщины	6-7	8	9-10	11-12	13-14	15	16-17	18-19	20-21	22-24
Самозрефлексивность в профессии	мужчины	10-19	20-22	23-25	26-28	29-30	31-33	34-35	36-38	39	40
	женщины	10-17	18-21	22-24	25-26	27-29	30-31	32-33	34-35	36-38	39-40
Саморуководство в профессии	мужчины	7-13	14-15	16-17	18-19	20	21-22	23-24	25-26	27	28
	женщины	7-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25	26-27	28
Самооценка личностного роста в профессии	мужчины	3-4	5	6	7	8	9	10	11	12	12
	женщины	3	4-5	6	7	8	9	10	11	12	12
Самоуничижение в профессии	мужчины	19	20-21	22-23	24-27	28-33	34-40	41-45	46-51	52-60	61-76
	женщины	19-22	23-26	27-29	30-33	34-39	40-45	46-50	51-57	58-64	65-76
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	мужчины	39-82	83-92	93-99	100-108	109-118	119-127	128-134	135-141	142-147	148-156
	женщины	39-77	78-86	87-93	94-99	100-108	109-118	119-126	127-134	135-140	141-156

Приложение 2

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 2.1.

Уровень показателей профессионального благополучия педагогов

РЕСПОНДЕНТЫ	ПРЕДМЕТ	СТАЖ	ПОЛ	ВОЗРАСТ	ШКАЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ																		Общий показатель ПБ					
					А			ПС			ПР			ПЦ			ПО											
					Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень	Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень	Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень	Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень	Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень	Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень	Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень	Сырые баллы	Усред. знач.	Уровень
1	история	34	ж	57	17	2,8	С	22	3,7	В	16	2,7	С	23	3,8	С	20	3,3	С	15	2,5	С	113	18,8	С			
2	ин язык	34	ж	58	20	3,3	С	20	3,3	С	17	2,8	С	21	3,5	С	21	3,5	С	21	3,5	В	120	20,0	С			
3	нач классы	30	ж	58	18	3,0	С	18	3,0	С	19	3,2	С	21	3,5	С	20	3,3	С	16	2,7	С	112	18,7	С			
4	химия	14	м	36	19	3,2	С	14	2,3	Н	16	2,7	С	19	3,2	Н	18	3,0	С	14	2,3	С	100	16,7	Н			
5	нач классы	34	ж	57	15	2,5	Н	14	2,3	Н	16	2,7	С	20	3,3	Н	22	3,7	В	19	3,2	В	106	17,7	С			
6	русский яз	18	ж	43	19	3,2	С	19	3,2	С	18	3,0	С	23	3,8	С	19	3,2	С	15	2,5	С	113	18,8	С			
7	нач классы	18	м	49	22	3,7	В	14	2,3	Н	16	2,7	С	20	3,3	Н	20	3,3	С	20	3,3	В	112	18,7	С			
8	нач классы	12	ж	43	19	3,2	С	18	3,0	С	17	2,8	С	19	3,2	Н	20	3,3	С	15	2,5	С	108	18,0	С			
9	биология	42	ж	65	18	3,0	С	14	2,3	Н	15	2,5	С	23	3,8	С	22	3,7	В	14	2,3	С	106	17,7	С			
10	геогра	8	ж	3	19	3,2	С	16	2,7	С	18	3,0	С	21	3,5	С	21	3,5	С	11	1,8	Н	106	17,7	С			

	фия			3																					
11	технология	3 5	ж	5 4	19	3,2	С	18	3,0	С	17	2,8	С	23	3,8	С	23	3,8	В	15	2,5	С	115	19,2	С
12	ин язык	3 3	ж	5 8	23	3,8	В	19	3,2	С	18	3,0	С	26	4,3	В	20	3,3	С	17	2,8	С	123	20,5	В
13	история	2 0	ж	4 2	16	2,7	Н	15	2,5	С	17	2,8	С	26	4,3	В	20	3,3	С	14	2,3	С	108	18,0	С
14	история	1	ж	2 4	18	3,0	С	18	3,0	С	16	2,7	С	23	3,8	С	24	4,0	В	15	2,5	С	114	19,0	С
15	русский яз	2	ж	2 4	19	3,2	С	16	2,7	С	18	3,0	С	22	3,7	С	19	3,2	С	16	2,7	С	110	18,3	С
16	физкультура	1 5	м	4 0	20	3,3	С	16	2,7	С	18	3,0	С	21	3,5	С	19	3,2	С	16	2,7	С	110	18,3	С
17	физкультура	1 8	м	4 9	19	3,2	С	17	2,8	С	16	2,7	С	23	3,8	С	20	3,3	С	15	2,5	С	110	18,3	С
18	ОБЖ	8	м	4 7	17	2,8	С	16	2,7	С	16	2,7	С	22	3,7	С	19	3,2	С	16	2,7	С	106	17,7	С
19	ин язык	1 0	м	3 2	19	3,2	С	20	3,3	С	17	2,8	С	22	3,7	С	21	3,5	С	18	3,0	С	117	19,5	С
20	русский яз	4 0	ж	6 1	18	3,0	С	21	3,5	В	19	3,2	С	26	4,3	В	23	3,8	В	16	2,7	С	123	20,5	В
21	православие	1 2	ж	4 0	17	2,8	С	16	2,7	С	15	2,5	С	21	3,5	С	17	2,8	Н	14	2,3	С	100	16,7	Н
22	нач классы	4 5	ж	7 0	18	3,0	С	16	2,7	С	19	3,2	С	20	3,3	Н	18	3,0	С	16	2,7	С	107	17,8	С
23	нач классы	2 6	ж	4 6	20	3,3	С	21	3,5	В	21	3,5	В	24	4,0	С	21	3,5	С	23	3,8	В	130	21,7	В
24	математика	6	ж	2 8	18	3,0	С	19	3,2	С	24	4,0	В	21	3,5	С	18	3,0	С	19	3,2	В	119	19,8	С
25	русский яз	0, 2	ж	2 1	18	3,0	С	19	3,2	С	20	3,3	С	21	3,5	С	20	3,3	С	18	3,0	С	116	19,3	С
26	ин язык	9	ж	3 3	19	3,2	С	20	3,3	С	18	3,0	С	23	3,8	С	20	3,3	С	15	2,5	С	115	19,2	С
27	нач классы	4 2	ж	6 0	15	2,5	Н	18	3,0	С	15	2,5	С	22	3,7	С	16	2,7	Н	15	2,5	С	101	16,8	Н

28	русский язык	15	ж	38	19	3,2	С	18	3,0	С	18	3,0	С	23	3,8	С	21	3,5	С	17	2,8	С	116	19,4	С
29	математика	18	ж	43	19	3,2	С	19	3,2	С	16	2,7	С	24	3,9	С	20	3,4	С	16	2,6	С	114	19,0	С
30	География	14	ж	42	21	3,4	С	18	3,0	С	16	2,7	С	26	4,4	В	22	3,6	С	16	2,7	С	119	19,8	С
31	Биология	11	ж	39	18	2,9	С	15	2,6	С	17	2,9	С	23	3,8	С	20	3,3	С	16	2,6	С	108	18,0	С
32	нач классы	19	ж	40	17	2,8	С	17	2,8	С	17	2,8	С	23	3,8	С	18	3,0	С	17	2,8	С	109	18,2	С
33	нач классы	32	ж	52	17	2,8	С	16	2,7	С	16	2,7	С	20	3,3	Н	20	3,3	С	15	2,5	С	104	17,3	С
34	ин язык	26	ж	50	19	3,2	С	17	2,8	С	20	3,3	С	24	4,0	С	20	3,3	С	16	2,7	С	116	19,3	С
35	математика	19	ж	39	18	3,0	С	12	2,0	Н	13	2,2	Н	21	3,5	С	20	3,3	С	13	2,2	Н	97	16,2	Н
36	ин язык	37	ж	59	19	3,2	С	18	3,0	С	15	2,5	С	21	3,5	С	21	3,5	С	16	2,7	С	110	18,3	С
37	Музыка	16	ж	38	20	3,3	С	26	4,3	В	24	4,0	В	25	4,2	В	17	2,8	Н	19	3,2	В	131	21,8	В
38	ин язык	2	ж	25	20	3,3	С	22	3,7	В	20	3,3	С	20	3,3	Н	18	3,0	С	18	3,0	С	118	19,7	С
39	нач классы	20	ж	48	17	2,8	С	17	2,8	С	16	2,7	С	20	3,3	Н	19	3,2	С	13	2,2	Н	102	17,0	Н
40	нач классы	26	ж	47	17	2,8	С	17	2,8	С	16	2,7	С	20	3,3	Н	19	3,2	С	13	2,2	Н	102	17,0	Н
41	социализация	18	ж	39	13	2,2	Н	15	2,5	С	14	2,3	Н	24	4,0	С	19	3,2	С	12	2,0	Н	97	16,2	Н
42	соц педагог	4	ж	40	17	2,8	С	13	2,2	Н	13	2,2	Н	24	4,0	С	18	3,0	С	15	2,5	С	100	16,7	Н
43	русский язык	18	ж	38	15	2,5	Н	21	3,5	В	15	2,5	С	20	3,3	Н	18	3,0	С	14	2,3	С	103	17,2	С

44	нач классы	4	ж	4 1	16	2,7	Н	14	2,3	Н	20	3,3	С	24	4,0	С	18	3,0	С	10	1,7	Н	102	17,0	Н
45	Биолог ия	2 8	ж	6 0	17	2,8	С	17	2,8	С	16	2,7	С	25	4,2	В	19	3,2	С	14	2,3	С	108	18,0	С
46	Химия	2 9	ж	6 4	16	2,7	Н	14	2,3	Н	15	2,5	С	25	4,2	В	18	3,0	С	11	1,8	Н	99	16,5	Н
47	русски й яз	3 0	ж	5 9	19	3,2	С	19	3,2	С	22	3,7	В	22	3,7	С	21	3,5	С	20	3,3	В	123	20,5	В
48	Изо	6	ж	3 3	22	3,7	В	22	3,7	В	18	3,0	С	24	4,0	С	22	3,7	В	20	3,3	В	128	21,3	В
49	Музык а	3 3	ж	5 6	19	3,2	С	21	3,5	В	22	3,7	В	28	4,7	В	24	4,0	В	20	3,3	В	134	22,3	В
50	матема тика	4 6	ж	6 8	21	3,5	В	20	3,3	С	17	2,8	С	21	3,5	С	22	3,7	В	18	3,0	С	119	19,8	С
51	матема тика	2 0	ж	4 3	18	3,0	С	15	2,5	С	18	3,0	С	22	3,7	С	17	2,8	Н	18	3,0	С	108	18,0	С
52	нач классы	0, 2	ж	2 3	16	2,7	Н	16	2,7	С	21	3,5	В	21	3,5	С	18	3,0	С	19	3,2	В	111	18,5	С
53	Логопе д	4 0	ж	6 3	19	3,2	С	15	2,5	С	17	2,8	С	23	3,8	С	18	3,0	С	15	2,5	С	107	17,8	С
54	Изо	5	ж	2 7	21	3,5	В	19	3,2	С	17	2,8	С	24	4,0	С	21	3,5	С	15	2,5	С	117	19,5	С
55	Логопе д	1 3	ж	3 3	18	3,0	С	18	3,0	С	17	2,8	С	24	4,0	С	20	3,3	С	17	2,8	С	114	19,0	С
56	нач классы	2 3	ж	4 9	18	3,0	С	18	3,0	С	18	3,0	С	22	3,7	С	22	3,7	В	15	2,5	С	113	18,8	С
57	нач классы	1 8	ж	3 8	20	3,3	С	18	3,0	С	17	2,8	С	23	3,8	С	19	3,2	С	18	3,0	С	115	19,2	С
58	нач классы	2 0	ж	5 5	19	3,2	С	18	3,0	С	19	3,2	С	25	4,2	В	21	3,5	С	19	3,2	В	121	20,2	В
59	физкул ьтура	6	ж	3 4	16	2,7	Н	19	3,2	С	16	2,7	С	25	4,2	В	21	3,5	С	13	2,2	Н	110	18,3	С
60	физкул ьтура	2 0	ж	4 9	15	2,5	Н	14	2,3	Н	16	2,7	С	22	3,7	С	24	4,0	В	14	2,3	С	105	17,5	С
61	Истори я	4	ж	2 7	16	2,7	Н	17	2,8	С	18	3,0	С	21	3,5	С	18	3,0	С	15	2,5	С	105	17,5	С

62	физика	3 8	ж	6 3	19	3,2	С	20	3,3	С	17	2,8	С	24	4,0	С	18	3,0	С	21	3,5	В	119	19,8	С
63	математика	1 8	ж	5 9	22	3,7	В	16	2,7	С	18	3,0	С	20	3,3	Н	21	3,5	С	16	2,7	С	113	18,8	С
64	ин язык	3 8	ж	6 7	18	3,0	С	16	2,7	С	16	2,7	С	22	3,7	С	21	3,5	С	17	2,8	С	110	18,3	С
65	искусство	1 5	ж	4 0	20	3,3	С	21	3,5	В	20	3,3	С	19	3,2	Н	19	3,2	С	22	3,7	В	121	20,2	В
66	нач классы	4	ж	2 3	17	2,8	С	13	2,2	Н	12	2,0	Н	19	3,2	Н	20	3,3	С	13	2,2	Н	94	15,7	Н
67	русский яз	3 1	ж	6 0	22	3,7	В	20	3,3	С	24	4,0	В	23	3,8	С	21	3,5	С	20	3,3	В	130	21,7	В
68	математика	3 8	ж	6 2	17	2,8	С	21	3,5	В	20	3,3	С	22	3,7	С	22	3,7	В	17	2,8	С	119	19,8	С
69	надомное обуч	4 9	ж	6 6	16	2,7	Н	14	2,3	Н	20	3,3	С	21	3,5	С	20	3,3	С	11	1,8	Н	102	17,0	Н
70	русский яз	1 9	ж	4 0	18	3,0	С	15	2,5	С	14	2,3	Н	23	3,8	С	22	3,7	В	16	2,7	С	108	18,0	С
71	музыка	3 8	ж	5 6	20	3,3	С	16	2,7	С	18	3,0	С	27	4,5	В	22	3,7	В	18	3,0	С	121	20,2	В
72	технология	4 2	ж	6 7	21	3,5	В	20	3,3	С	15	2,5	С	22	3,7	С	22	3,7	В	18	3,0	С	118	19,7	С
73	география	4 0	ж	6 3	19	3,2	С	19	3,2	С	18	3,0	С	23	3,8	С	23	3,8	В	17	2,8	С	119	19,8	С
74	нач классы	4	ж	2 4	16	2,7	Н	16	2,7	С	15	2,5	С	23	3,8	С	20	3,3	Н	16	2,7	С	106	17,7	С
75	нач классы	2 7	ж	4 6	17	2,8	С	16	2,7	С	17	2,8	С	23	3,8	С	19	3,2	С	18	3,0	С	110	18,3	С
76	нач классы	2 3	ж	4 2	18	3,0	С	16	2,7	С	17	2,8	С	21	3,5	С	20	3,3	С	17	2,8	С	109	18,2	С
77	нач классы	1 1	ж	4 2	18	3,0	С	17	2,8	С	17	2,8	С	19	3,2	Н	19	3,2	С	14	2,3	С	104	17,3	С
78	география	3 8	ж	5 5	19	3,2	С	15	2,5	С	16	2,7	С	22	3,7	С	21	3,5	С	16	2,7	С	109	18,2	С
79	нач классы	1 6	ж	3 7	19	3,2	С	19	3,2	С	16	2,7	С	24	3,9	В	20	3,4	С	16	2,6	С	114	19,0	С
80	русский	3	ж	6	19	3,2	С	16	2,7	С	18	3,0	С	22	3,7	С	19	3,2	С	15	2,5	С	109	18,2	С

Таблица 2.2.

Отношение к профессии у педагогов

РЕСПОНДЕНТЫ	ПРЕДМЕТ	СТАЖ	ПОЛ	ВОЗРАСТ	Шкалы									Виды отношения к профессии
					Отчуждение профессии			Увлечение профессией			Разочарование в профессии			
					Сырые баллы	Стены	Уровни	Сырые баллы	Стены	Уровни	Сырые баллы	Стены	Уровни	
1	история	34	ж	57	19	5	С	10	5	С	8	5	С	К
2	ин язык	34	ж	58	46	9	В	16	8	В	18	9	В	О
3	нач классы	30	ж	58	10	2	Н	16	8	В	8	5	С	П
4	химия	14	м	36	20	5	С	10	5	С	12	6	С	К
5	нач классы	34	ж	57	17	4	С	3	1	Н	9	5	С	Н
6	русский яз	18	ж	43	9	1	Н	19	9	В	4	2	Н	П
7	нач классы	18	м	49	9	1	Н	15	7	С	3	1	Н	П
8	нач классы	12	ж	43	27	6	С	13	6	С	9	5	С	К
9	биология	42	ж	65	9	1	Н	21	10	В	3	1	Н	П
10	география	8	ж	33	10	2	Н	15	7	С	3	1	Н	П
11	технология	35	ж	54	10	2	Н	17	8	В	6	4	С	П
12	ин язык	33	ж	58	22	5	С	13	6	С	10	5	С	К
13	история	20	ж	42	41	9	В	15	7	С	17	9	В	О
14	история	1	ж	24	9	1	Н	13	6	С	9	5	С	К
15	русский яз	2	ж	24	9	1	Н	14	7	С	6	4	С	К
16	физкультура	15	м	40	20	5	С	7	3	Н	9	5	С	Н
17	физкультура	18	м	49	20	5	С	11	5	С	7	4	С	К
18	ОБЖ	8	м	47	14	4	С	16	8	В	4	2	Н	П
19	ин язык	10	м	32	27	6	С	13	6	С	11	6	С	К
20	русский яз	40	ж	61	14	4	С	19	9	В	6	4	С	П
21	православие	12	ж	40	9	1	Н	6	3	Н	3	1	Н	К
22	нач классы	45	ж	70	9	1	Н	11	5	С	3	1	Н	П
23	нач классы	26	ж	46	30	6	С	10	5	С	12	6	С	К
24	математика	6	ж	28	20	5	С	12	6	С	8	5	С	К
25	русский яз	0,2	ж	21	27	6	С	14	7	С	11	6	С	К
26	ин язык	9	ж	33	24	5	С	16	8	В	9	5	С	П
27	нач классы	42	ж	60	27	6	С	13	6	С	8	5	С	К
28	русский яз	15	ж	38	19	5	С	13	6	С	8	5	С	К
29	математика	18	ж	43	18	5	С	15	7	С	7	4	С	К

30	география	14	ж	42	9	1	Н	16	8	В	5	3	Н	П
31	биология	11	ж	39	17	5	С	14	7	С	7	4	С	К
32	нач классы	19	ж	40	20	5	С	11	5	С	8	5	С	К
33	нач классы	32	ж	52	9	1	Н	18	9	В	3	1	Н	П
34	ин язык	26	ж	50	29	6	С	14	7	С	10	5	С	К
35	математика	19	ж	39	11	3	Н	15	7	С	3	1	Н	П
36	ин язык	37	ж	59	27	6	С	16	8	В	9	5	С	П
37	Музыка	16	ж	38	11	3	Н	3	1	Н	11	6	С	Н
38	ин язык	2	ж	25	43	9	В	7	3	Н	17	9	В	О
39	нач классы	20	ж	48	16	4	С	12	6	С	3	1	Н	П
40	нач классы	26	ж	47	17	4	С	12	6	С	6	4	С	К
41	социализаци я	18	ж	39	9	1	Н	17	8	В	5	3	Н	П
42	соц педагог	4	ж	40	10	2	Н	15	7	С	5	3	Н	П
43	русский яз	18	ж	38	21	5	С	17	8	В	7	4	С	П
44	нач классы	4	ж	41	9	1	Н	15	7	С	4	2	Н	П
45	биология	28	ж	60	18	5	С	9	4	Н	3	1	Н	К
46	Химия	29	ж	64	9	1	Н	14	7	С	3	1	Н	П
47	русский яз	30	ж	59	13	4	С	17	8	В	10	5	С	П
48	Изо	6	ж	33	9	1	Н	16	8	В	3	1	Н	П
49	Музыка	33	ж	56	20	5	С	10	5	С	3	1	Н	П
50	математика	46	ж	68	16	4	С	13	6	С	8	5	С	К
51	математика	20	ж	43	37	8	В	7	3	Н	8	5	С	О
52	нач классы	0,2	ж	23	9	1	Н	12	6	С	3	1	Н	П
53	логопед	40	ж	63	9	1	Н	15	7	С	3	1	Н	П
54	Изо	5	ж	27	19	5	С	11	5	С	12	6	С	К
55	логопед	13	ж	33	16	4	С	18	9	В	4	2	Н	П
56	нач классы	23	ж	49	26	6	С	13	6	С	5	3	Н	П
57	нач классы	18	ж	38	22	5	С	11	5	С	7	4	С	К
58	нач классы	20	ж	55	10	2	Н	12	6	С	5	3	Н	П
59	физкультура	6	ж	34	11	3	Н	16	8	В	4	2	Н	П
60	физкультура	20	ж	49	32	7	С	6	3	Н	9	5	С	Н
61	история	4	ж	27	18	4	С	13	6	С	8	5	С	К
62	физика	38	ж	63	35	7	С	9	4	Н	12	6	С	Н
63	математика	18	ж	59	23	5	С	17	8	В	11	6	С	П

64	ин язык	38	ж	67	23	5	С	15	7	С	6	4	С	К
65	искусство	15	ж	40	18	5	С	21	10	В	3	1	Н	П
66	нач классы	4	ж	23	17	4	С	14	7	С	5	3	Н	П
67	русский яз	31	ж	60	21	5	С	7	3	Н	4	2	Н	К
68	математика	38	ж	62	20	5	С	14	7	С	7	4	С	К
69	надомное обуч	49	ж	66	9	1	Н	17	8	В	3	1	Н	П
70	русский яз	19	ж	40	14	4	С	20	10	В	6	4	С	П
71	Музыка	38	ж	56	30	6	С	14	7	С	9	5	С	К
72	технология	42	ж	67	14	4	С	18	9	В	6	4	С	П
73	география	40	ж	63	26	6	С	12	6	С	6	4	С	К
74	нач классы	4	ж	24	12	4	С	17	8	В	8	5	С	П
75	нач классы	27	ж	46	12	4	С	13	6	С	6	4	С	К
76	нач классы	23	ж	42	13	4	С	14	7	С	6	4	С	К
77	нач классы	11	ж	42	11	3	Н	19	9	В	3	1	Н	П
78	география	38	ж	55	20	5	С	19	9	В	3	1	Н	П
79	нач классы	16	ж	37	18	5	С	15	7	С	7	4	С	К
80	русский яз	30	ж	66	26	6	С	11	5	С	5	3	Н	П
Количество человек / %					В = 4 (5%)		В = 25 (31%)		В = 3 (4%)		П = 39 (49%)			
					С = 51 (64%)		С = 45 (56%)		С = 46 (57%)					
					Н = 25 (31%)		Н = 10 (13%)		Н = 31 (39%)					
										К = 32 (40%)				
										Н = 5 (6%)				
										О = 4 (5%)				

Примечание: П - позитивное отношение; К – конфликтное отношение; Н – негативное отношение; О – отчуждение профессии. Уровни: В – высокий; С – средний; Н – низкий.

Таблица 2.3.

Показатели профессионального самоотношения

РЕСПОНДЕНТЫ	ПРЕДМЕТ	СТАЖ	ПОЛ	ВОЗРАСТ	ШКАЛЫ																		Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	
					Внутренняя конфликтность проф.самоотношения		Самоуважение в профессии		Самоуверенность в профессии		Самопривязанность в профессии		Самообвинение в профессии		Самоеффективность в профессии		Саморукводство в профессии		Самооценка личностного роста в профессии		Самоуничтожение в профессии			
					Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни	Сырые баллы	Уровни		
1	история	34	ж	57	19	С	24	С	9	Н	15	С	13	С	30	С	21	С	9	С	32	С	86	Н
2	ин язык	34	ж	58	27	С	28	С	13	С	15	С	18	С	36	В	26	В	10	С	45	С	109	С
3	нач классы	30	ж	58	24	С	25	С	11	С	14	С	13	С	29	С	20	С	9	С	37	С	91	Н
4	химия	14	м	36	21	С	21	Н	10	Н	11	Н	14	С	27	С	17	Н	10	С	35	С	83	Н
5	нач классы	34	ж	57	19	С	35	В	15	С	20	В	18	С	40	В	28	В	12	В	37	С	112	С
6	русский яз	18	ж	43	17	Н	28	С	14	С	14	С	11	Н	31	С	20	С	11	В	28	Н	87	Н
7	нач классы	18	м	49	23	С	25	С	11	С	14	С	16	С	30	С	20	С	10	С	39	С	94	С
8	нач классы	12	ж	43	19	С	27	С	13	С	14	С	15	С	29	С	20	С	9	С	34	С	90	Н

9	биология	42	ж	65	16	Н	38	В	20	В	18	В	6	Н	40	В	28	В	12	В	22	Н	100	С
10	география	8	ж	33	14	Н	28	С	13	С	15	С	8	Н	33	С	26	В	7	Н	22	Н	83	Н
11	технология	35	ж	54	17	Н	34	В	15	С	19	В	9	Н	38	В	26	В	12	В	26	Н	98	С
12	ин язык	33	ж	58	33	С	26	С	11	С	15	С	17	С	27	С	19	С	8	С	50	С	103	С
13	история	20	ж	42	24	С	28	С	12	С	16	С	20	В	29	С	19	С	10	С	44	С	101	С
14	история	1	ж	24	14	Н	18	Н	8	Н	10	Н	14	С	31	С	23	С	8	С	28	Н	77	Н
15	русский яз	2	ж	24	15	Н	13	Н	6	Н	7	Н	10	Н	30	С	21	С	9	С	25	Н	68	Н
16	физкультура	15	м	40	30	С	23	С	10	Н	13	С	16	С	27	С	19	С	8	Н	46	С	96	С
17	физкультура	18	м	49	17	С	24	С	9	Н	15	С	10	С	25	Н	18	Н	7	Н	27	С	76	Н
18	ОБЖ	8	м	47	13	Н	24	С	10	Н	14	С	10	С	30	С	22	С	8	Н	23	Н	77	Н
19	ин язык	10	м	32	17	С	24	С	12	С	12	С	15	С	32	С	23	С	9	С	32	С	88	Н
20	русский яз	40	ж	61	22	С	24	С	13	С	11	Н	10	Н	27	С	20	С	7	Н	32	С	83	Н
21	православие	12	ж	40	20	С	24	С	12	С	12	С	9	Н	30	С	21	С	9	С	29	Н	83	Н
22	нач классы	45	ж	70	20	С	19	Н	9	Н	10	Н	18	С	32	С	22	С	10	С	38	С	89	Н
23	нач классы	26	ж	46	28	С	30	С	15	С	15	С	16	С	30	С	21	С	9	С	44	С	104	С
24	математика	6	ж	28	34	С	17	Н	7	Н	10	Н	16	С	24	Н	17	Н	7	Н	50	С	91	Н
25	русский яз	0,2	ж	21	21	С	14	Н	7	Н	7	Н	14	С	26	С	18	С	8	С	35	С	75	Н
26	ин язык	9	ж	33	20	С	30	С	15	С	15	С	10	Н	32	С	22	С	10	С	30	Н	92	Н
27	нач классы	42	ж	60	19	С	21	С	9	Н	12	С	17	С	27	С	18	С	9	С	36	С	84	Н

28	русский яз	15	ж	38	21	С	25	С	11	С	13	С	13	С	30	С	21	С	9	С	34	С	90	Н
29	математи ка	18	ж	43	21	С	26	С	12	С	13	С	14	С	32	С	21	С	11	В	35	С	93	Н
30	географи я	14	ж	42	21	С	25	С	12	С	13	С	13	С	30	С	21	С	9	С	34	С	89	Н
31	биология	11	ж	39	21	С	26	С	12	С	13	С	14	С	32	С	21	С	11	В	35	С	92	Н
32	нач классы	19	ж	40	17	Н	19	Н	9	Н	10	Н	12	С	27	С	19	С	8	С	29	Н	75	Н
33	нач классы	32	ж	52	25	С	28	С	15	С	13	С	10	Н	24	Н	14	Н	10	С	35	С	87	Н
34	ин язык	26	ж	50	20	С	27	С	14	С	13	С	17	С	32	С	22	С	10	С	37	С	96	С
35	математи ка	19	ж	39	14	Н	25	С	11	С	14	С	9	Н	30	С	21	С	9	С	23	Н	78	Н
36	ин язык	37	ж	59	26	С	26	С	11	С	15	С	16	С	30	С	21	С	9	С	42	С	98	С
37	музыка	16	ж	38	29	С	15	Н	5	Н	10	Н	23	В	28	С	21	С	7	Н	52	В	95	С
38	ин язык	2	ж	25	39	В	19	Н	9	Н	10	Н	16	С	33	С	22	С	11	В	55	В	107	С
39	нач классы	20	ж	48	22	С	25	С	13	С	12	С	14	С	30	С	21	С	9	С	36	С	91	Н
40	нач классы	26	ж	47	19	С	25	С	13	С	12	С	12	С	30	С	21	С	9	С	31	С	86	Н
41	социализ ация	18	ж	39	14	Н	28	С	13	С	15	С	6	Н	32	С	21	С	11	В	20	Н	80	Н
42	соц педагог	4	ж	40	13	Н	26	С	13	С	13	С	8	Н	31	С	21	С	10	С	21	Н	78	Н
43	русский яз	18	ж	38	20	С	16	Н	7	Н	9	Н	15	С	22	Н	16	Н	6	Н	35	С	73	Н
44	нач классы	4	ж	41	19	С	11	Н	5	Н	6	Н	12	С	23	Н	16	Н	7	Н	31	С	65	Н
45	биология	28	ж	60	19	С	28	С	13	С	15	С	11	Н	31	С	22	С	9	С	30	Н	89	Н

46	химия	29	ж	64	19	С	29	С	15	С	14	С	11	Н	33	С	21	С	12	В	30	Н	92	Н
47	русский яз	30	ж	59	19	С	28	С	11	С	17	В	17	С	30	С	20	С	10	С	36	С	94	С
48	изо	6	ж	33	19	С	32	В	18	В	14	С	18	С	37	В	26	В	11	В	37	С	106	С
49	музыка	33	ж	56	31	С	24	С	12	С	12	С	18	С	29	С	20	С	9	С	49	С	102	С
50	математи ка	46	ж	68	35	С	32	В	15	С	17	В	14	С	29	С	19	С	10	С	49	С	110	С
51	математи ка	20	ж	43	29	С	29	С	11	С	18	В	15	С	29	С	23	С	6	Н	44	С	102	С
52	нач классы	0,2	ж	23	25	С	16	Н	9	Н	7	Н	17	С	25	С	17	Н	8	С	42	С	83	Н
53	логопед	40	ж	63	20	С	26	С	10	С	16	С	11	Н	30	С	22	С	8	С	31	С	87	Н
54	изо	5	ж	27	21	С	27	С	14	С	13	С	16	С	28	С	19	С	9	С	37	С	92	Н
55	логопед	13	ж	33	19	С	25	С	10	С	15	С	13	С	33	С	22	С	11	В	32	С	90	Н
56	нач классы	23	ж	49	23	С	26	С	9	Н	17	В	14	С	31	С	22	С	9	С	37	С	94	С
57	нач классы	18	ж	38	17	Н	20	Н	6	Н	14	С	15	С	34	С	22	С	12	В	32	С	86	Н
58	нач классы	20	ж	55	19	С	24	С	11	С	13	С	16	С	33	С	23	С	10	С	35	С	92	Н
59	физкульт ура	6	ж	34	19	С	19	Н	9	Н	10	Н	23	В	30	С	22	С	8	С	42	С	91	Н
60	физкульт ура	20	ж	49	26	С	35	В	17	С	18	В	10	Н	31	С	28	В	3	Н	36	С	102	С
61	история	4	ж	27	20	С	18	Н	9	Н	9	Н	15	С	37	В	26	В	11	В	35	С	90	Н
62	физика	38	ж	63	26	С	28	С	13	С	15	С	16	С	28	С	20	С	8	С	42	С	98	С
63	математи ка	18	ж	59	16	Н	33	В	18	В	15	С	22	В	34	С	22	С	12	В	38	С	105	С
64	ин язык	38	ж	67	20	С	34	В	18	В	16	С	16	С	39	В	27	В	12	В	36	С	109	С

65	искусств о	15	ж	40	15	Н	24	С	9	Н	15	С	11	Н	28	С	19	С	9	С	26	Н	78	Н
66	нач классы	4	ж	23	17	Н	29	С	18	В	11	Н	9	Н	36	В	27	В	9	С	26	Н	91	Н
67	русский яз	31	ж	60	30	С	26	С	10	С	16	С	15	С	29	С	21	С	8	С	45	С	100	С
68	математи ка	38	ж	62	25	С	29	С	14	С	15	С	16	С	34	С	23	С	11	В	41	С	104	С
69	надомное обуч	49	ж	66	17	Н	32	В	15	С	17	В	11	Н	37	В	25	В	12	В	28	Н	97	С
70	русский яз	19	ж	40	18	С	34	В	19	В	15	С	8	Н	36	В	28	В	8	С	26	Н	96	С
71	музыка	38	ж	56	25	С	29	С	14	С	15	С	17	С	29	С	21	С	8	С	42	С	100	С
72	технолог ия	42	ж	67	14	Н	22	С	7	Н	15	С	14	С	35	В	23	С	12	В	28	Н	85	Н
73	географи я	40	ж	63	26	С	24	С	11	С	13	С	15	С	29	С	20	С	9	С	41	С	94	С
74	нач классы	4	ж	24	16	Н	24	С	12	С	12	С	11	Н	32	С	22	С	10	С	27	Н	83	Н
75	нач классы	27	ж	46	21	С	26	С	13	С	13	С	13	С	31	С	22	С	9	С	34	С	91	Н
76	нач классы	23	ж	42	18	С	27	С	14	С	13	С	14	С	30	С	21	С	9	С	32	С	89	Н
77	нач классы	11	ж	42	16	Н	25	С	13	С	12	С	11	Н	30	С	19	С	11	В	27	Н	82	Н
78	географи я	38	ж	55	15	Н	25	С	10	С	15	С	10	Н	30	С	21	С	9	С	25	Н	80	Н
79	нач классы	16	ж	38	20	С	27	С	13	С	14	С	15	С	34	С	22	С	11	В	35	С	95	Н
80	русский яз	30	ж	66	23	С	23	С	10	С	13	С	13	С	28	С	19	С	9	С	36	С	87	Н
Количество человек /%				В = 1 (1,3%)		В = 10 (12,5%)		В = 6 (7,5%)		В = 9 (11,3%)		В = 4 (5%)		В = 11 (13,8%)		В = 12 (15%)		В = 19 (23,8%)		В = 2 (2,5%)		В = 0 (0%)		
				С = 59 (73,8%)		С = 55 (68,8%)		С = 51 (63,8%)		С = 55 (68,8%)		С = 53 (66,3%)		С = 64 (80%)		С = 61 (76,3%)		С = 50 (62,5%)		С = 55 (68,8%)		С = 28 (35%)		
				Н = 20 (25%)		Н = 15 (18,8%)		Н = 23 (28,8%)		Н = 16 (20%)		Н = 23 (28,8%)		Н = 5 (6,3%)		Н = 7 (8,8%)		Н = 11 (13,8%)		Н = 23 (28,8%)		Н = 52 (65%)		

Результаты статистической обработки данных

Таблица 3.1.

Значимость различий в показателях профессионального благополучия, отношения к профессии и профессионального самоотношения

Показатели методик		Уровень	Fэмп
Показатели профессионального благополучия	Автономность в профессиональной деятельности	В	1,538
		С	2,893
		Н	2,2
	Удовлетворенность профессиональными достижениями	С	1,27
	Профессиональный рост	Н	1,185
	Профессиональные цели	В	1,449
		С	1,038
	Общий показатель профессионального благополучия	В	0,979
С		1,44	
Виды отношений к профессии	Позитивное отношение		2,03
	Конфликтное отношение		1,377
	Отчужденное отношение		1,06
Характер профессионального самоотношения	Самоуважение в профессии	В	1,377
	Самоуверенность в профессии	В	1,811
	Самопривязанность в профессии	В	1,073
	Самообвинение в профессии	С	0,711
	Самооценка личностного роста в профессии	В	1,324
		Н	0,979

Примечание: Fкрит = 1,64 при $p \leq 0,05$; Fкрит = 2,31 при $p \leq 0,01$, жирным шрифтом выделены показатели, которые находятся в зоне значимости

Таблица 3.2.

Выраженность отдельных показателей и уровня профессионального благополучия у педагогов (в ср.б.)

№	Показатели	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	N _{эмп}
		Средний ранг	Средний ранг	Средний ранг	
1	А	63,27	40,83	18	21,784***
2	УУК	64,5	41	16,63	24,117***
3	УПД	68,14	39,37	20,54	24,545***
4	ПР	61,09	38,22	32,46	10,623***
5	ПЦ	53,77	42,23	20,13	13,129***
6	ПО	68,18	41,49	10,42	35,824***
7	Общий показатель ПБ	75	41	6,5	49,961***

Примечание: * - $p < 0,1$; ** - $p \leq 0,05$; *** - $p \leq 0,001$. А – автономность в профессиональной деятельности; Профессиональное развитие (УУК – удовлетворенность уровнем компетентности, УПД – удовлетворенность профессиональными достижениями); Профессиональное развитие (ПР – профессиональный рост, ПЦ – профессиональные цели); ПО – позитивные отношения в коллективе; Общ. ПБ – общий показатель профессионального благополучия

Таблица 3.3.

Данные критерия типа Колмогорова – Смирнова (расчет производился по алгоритму №14, см. Сидоренко Е.В., «Методы математической обработки в психологии»)

Показатели методик	Критерий	dэмп
Автономность в профессиональной деятельности		0,007
Удовлетворенность уровнем компетентности		0,008
Удовлетворенность профессиональными достижениями		0,008
Профессиональный рост		0,008
Профессиональные цели		0,009
Позитивные отношения в коллективе		0,019
Общий показатель профессионального благополучия		0,020
Отчуждение профессии		0,030
Увлечение профессией		0,020
Разочарование в профессии		0,080
Вид отношения к профессии		0,018
Внутренняя конфликтность проф.самоотношения		0,020
Самоуважение в профессии		0,019
Самоуверенность в профессии		0,029
Самопривязанность в профессии		0,015
Самообвинение в профессии		0,027
Самозффективность в профессии		0,010
Саморуководство в профессии		0,012
Самооценка личностного роста в профессии		0,010
Самоуничтожение в профессии		0,022
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения		0,013

Примечание: жирным шрифтом выделены показатели, которые находятся в зоне незначимости

Таблица 3.4.

Корреляционный анализ значимых отношений в профессии как условия профессионального благополучия педагогов с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена в программе IBM SPSS Statistics 19

Показатели значимых отношений		Показатели профессионального благополучия						
		Автономность в проф. деятельности	Удовлетворенность уровнем компетентности	Удовлетворенность профессиональными достижениями	Профессиональный рост	Профессиональные цели	Позитивные отношения в коллективе	Общий показатель профессионального благополучия
Отношение к профессии	Отчуждение профессии	,203**	,304**	,164**	-,029**	,019**	,317**	,237**
	Увлечение профессией	-,030**	-,072**	-,211**	-,005**	,245**	-,181**	-,077**
	Разочарование в профессии	,224**	,314**	,167**	,044*	,074**	,297**	,342**
	Характер отношения к профессии	,224**	,318**	,109**	-,029**	,016**	,238**	,302**
Характер профессион. самоотношения	Внутренняя конфликтность проф.самоотношения	-,013**	,036**	,026**	-,046**	,046**	,076**	,017**
	Самоуважение в профессии	-,106**	-,145**	-,064**	-,135**	-,048**	-,202**	-,187**
	Самоуверенность в профессии	-,178**	-,095**	-,069**	-,056**	-,076**	-,220**	-,202**
	Самопривязанность в профессии	-,164**	-,223**	-,124**	-,114**	-,122**	-,298**	-,281**
	Самообвинение в профессии	-,113**	-,049**	-,054**	-,110**	-,065**	,073**	-,086**

	Самозффективность в профессии	-,245**	-,176**	-,272**	,018**	-,161**	-,272**	-	,293**		
	Саморуководство в профессии	-,149**	-,104**	-,210**	,051**	-,178**	-,192**	-	,209**		
	Самооценка личностного роста в профессии	-,297**	-,293**	-,266**	-,011**	,009**	-,330**	-	,349**		
	Самоуничтожение в профессии	-,275**	-,622**	-,574**	-,376**	-,451**	-,361**	-	,638**		
	Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	-,237**	-,119**	-,200**	-,078**	-,057**	-,175**	-	,236**		
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).											
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).											
Факторы значимых отношений	Параметры психологического благополучия	Внутренняя конфликтность	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самообвинение в профессии	Самозффективность в профессии	Саморуководство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоуничтожение в профессии	Общий показатель позитивности проф.самоотношения
	Общий показатель профессионального благополучия	-,424**	,027**	,087**	,128**	-,495**	,063**	,015**	,025**	-,508**	,409**
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).											
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).											

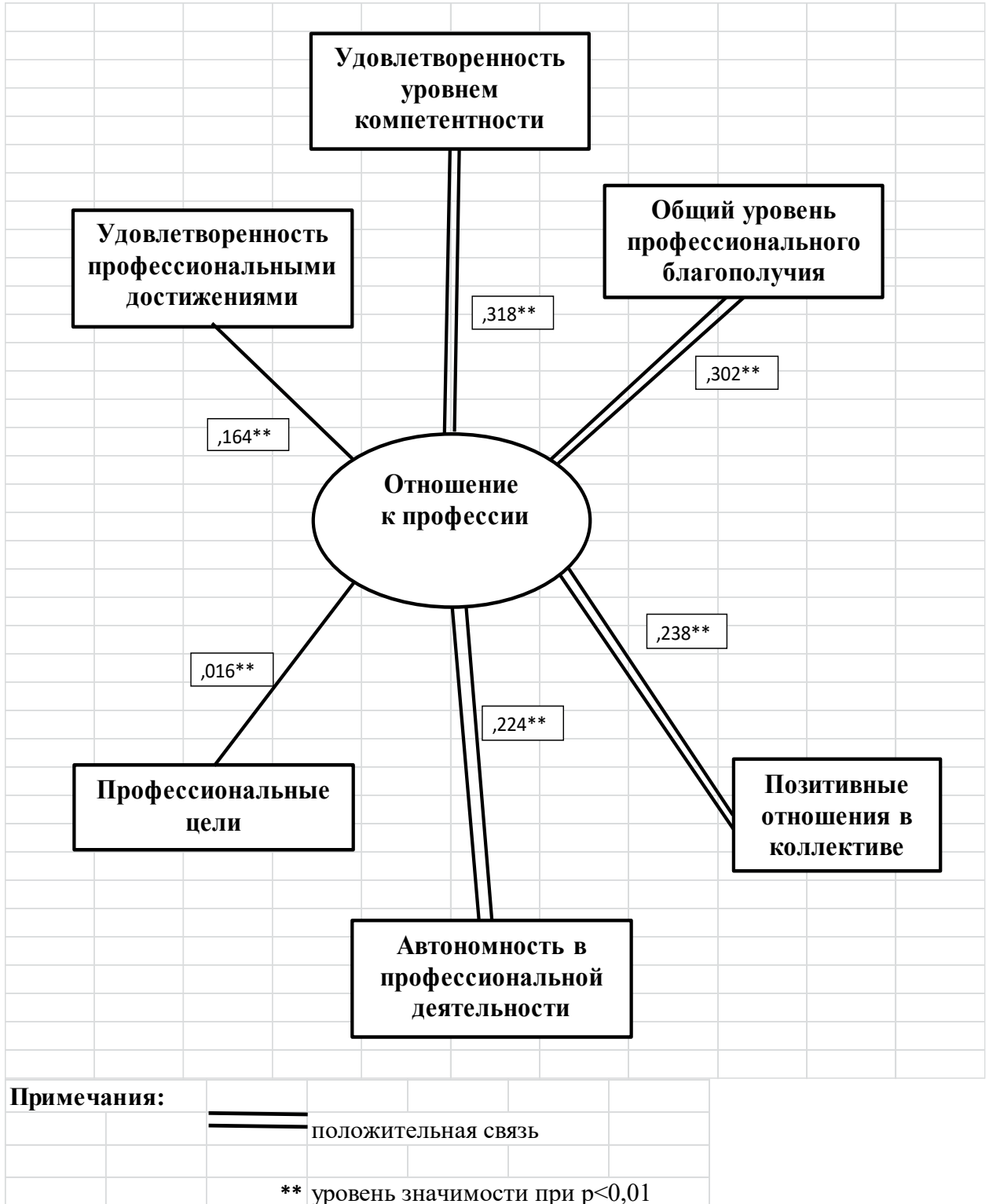


Рисунок 3.1.

Корреляционная плеяда между показателями профессионального благополучия и характером их отношения в профессии

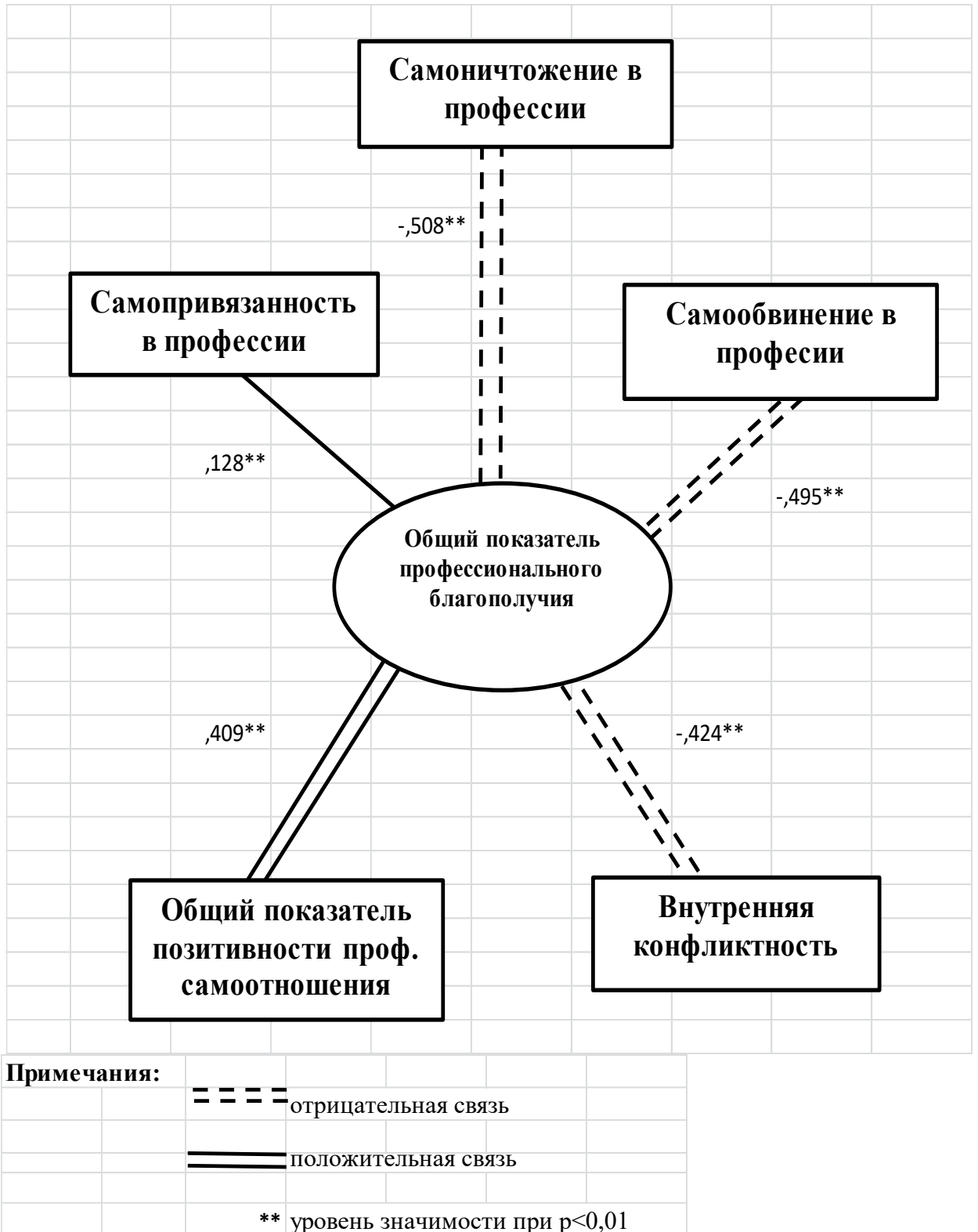


Рисунок 3.2.

Корреляционная плеяда между показателями профессионального благополучия и показателями профессионального самоотношения личности педагогов

Программа тренинга по поддержанию и повышению уровня профессионального благополучия личности педагогов путем изменения значимых отношений в профессии

Содержание тренинга

Мотивационный блок

Цель занятия – знакомство участников группы, формирование доверительного отношения и позитивного настроения, сплочения группы.

Занятие №1. «Знакомство».

Оборудование: стулья, проектор, ноутбук, музыкальная колонка, бейджи, флипчарт, ватманы, маркеры, ручки и др.

Продолжительность занятия:

Вступительное слово (3 мин.): Добро пожаловать на тренинг уважаемые участники! Мое имя «...». Нас ожидает продуктивная работа, направленная на повышение профессионального благополучия личности педагога.

Приветствие (18 мин.)

Каждому из Вас я раздаю бейджи. Просьба написать на них ваше имя и прикрепить к одежде. Далее, предлагаю Вам поздороваться с каждым рукопожатием, обходя всех по кругу по часовой стрелке. Затем прошу каждого из Вас кратко рассказать о себе – где Вы работаете, предмет который Вы преподаете, с каким настроением пришли на тренинг.

Упражнение. «Правила группы» (15 мин.)

Цель. Обеспечить настроение на специфичный вид деятельности (создание особого психологического климата), осознание участниками тренинга правил, принятых норм, строго регламентирующих и регулирующих эту деятельность. Выработка правил у участников производится с помощью мозгового штурма, правила записываются на листе ватмана.

Материалы для тренинга: ватман, фломастер.

Тренер напоминает, что любая социальная общность не может существовать без правил, регламентирующих жизнедеятельность людей, составляющих эту общность. В процессе тренинга эти нормы необходимы для эффективного развития группы. Они позволяют значительно сократить потери времени, а также продуктивно работать над собой. Затем участники обсуждают групповые правила. Окончательный вариант пишется на ватмане, и в процессе работы тренер возвращает членов группы к этим правилам.

К основным правилам относятся: здесь и сейчас; говорить от своего лица; избегать оценок; искренность высказываний; личная активность; слушать, не перебивая;

конфиденциальность; обращение по имени; телефоны выключены; перерывы по расписанию. Каждое утвержденное правило поясняется в группе.

Занятие 1.

Упражнение 1. «Сбор ожиданий» (30 мин.)

Материалы для тренинга: ватман, маркер.

Вопросы для обсуждения:

Назовите главное из ваших ожиданий от этого тренинга. Поясните.

Таблица ожиданий группы

Имя	Мои ожидания

Цель определить понимание основной темы занятия: профессиональное благополучие личности педагога.

Необходимые материалы. Бумага, ручки. Время 5 минут.

Напишите, пожалуйста, ваше понимание определения «Чем для Вас определяется личное благополучие? Благополучие на работе? Почему важно повышать уровень профессионального благополучия? После этого каждый участник тренинга зачитывает свой текст. Ведущий записывает основные идеи на доске и после этого дополняет список определений участников своим пониманием профессионального благополучия, записывает определений и понятий.

Сообщение-справка: «Профессиональное благополучие личности педагога».

Для начала нужно разобраться, что мы понимаем под профессиональным благополучием личности - это психологическое благополучие личности в условиях профессиональной деятельности. Ученные, которые проводят исследования в области сохранения здоровья субъектов образования и профессионального развития личности педагога, рассматривают профессиональное здоровье как многоуровневый конструкт, который обеспечивает сохранность и активность педагога, обеспечивая эффективность и развитие в любых условиях процесса профессиональной деятельности. Таким образом, профессиональное благополучие в педагогической деятельности характеризуется позитивным отношением педагога к себе и к своему коллективу, профессиональной идентичностью, ценностями и смыслами, а также гармоничному соотношению трех факторов (эмоциональному, поведенческому и когнитивному) профессионального здоровья. В данный момент происходят стремительные изменения в сфере образования и не только. Жизнь современного человека наполнена потоком разнонаправленных событий, стрессовые и информационные перегрузки зашкаливают, требования к человеку все возрастают, и неизбежно возникают вопросы, связанные с сохранением здоровья человека, причем, как соматического, так психического и психологического. И нам важно

обеспечить высокий уровень профессионального благополучия личности педагога.

Реализуя себя, педагог находит источник наибольшего удовлетворения и радости через систему значимых отношений, что, в свою очередь, повышает уровень профессионального благополучия. И чем выше уровень позитивного отношения к профессии педагога, к себе как педагогу, тем более благополучным он себя ощущает и тем выше его уровень профессионального благополучия в целом. Следовательно, профессиональное благополучие, будучи интегральным социально-психологическим образованием, определяется через систему представлений личности о своей жизни, себе, и т.п.

Упражнение 2. «Я и профессия» (30 мин.)

Материалы для тренинга: Бумага, ручки.

Ведущий – я уверен, что Вы со мной согласитесь - выбор любой профессии связан с ее личностным и профессиональным осознанием. Сейчас мы попробуем узнать:

Какие внутренние и внешние мотивы способствовали выбору вашей профессии?

Какие личностные качества есть у Вас, для осуществления своей профессиональной деятельности?

Для того чтобы выполнить упражнение, возьмите лист бумаги и ответить на эти вопросы.

Инструкция: Упражнение направлено на самосознание каждого из нас выбора профессии. В течение 5 минут участники думают и записывают для себя мотивы. Далее каждый участник озвучивает их, ведущий ведет запись на ватмане, напротив имени участника.

Упражнение 3. «Старое и новое» (1 час 30 мин.)

Цель: осознание необходимости перемен.

Материалы для тренинга: бумага и ручки.

В жизни каждого из нас постоянно происходят изменения, которые могут быть как поверхностными, так и очень серьезными и глубокими. Мы радуемся одним переменам и сожалеем о других. Мы не всегда осознаем - любое изменение связано с чувством потери, расставанием и долгой бессознательной печалью. То, что было ранее - «Старое» нам знакомо и потому безопасно. То, что для нас «Новое» требует от нас адаптации, душевных усилий. Отсюда мы часто держимся за «старое» и относимся подозрительно к новым шансам и предложениям. Если у нас получится осознанно расстаться со «старым», нам будет легче сконцентрироваться на «новом» и использовать возникающие возможности.

Инструкция. Ведущий - хочу предложить вам выполнить упражнение. Оно поможет увидеть, что в данный момент меняется в вашей жизни. Перемены происходят, в тот момент, когда мы завершаем старое и начинаем новое. Кто-то из вас ощущает себя

стабильным в своих профессиональных планах, другие меняют профессиональные планы по мере знакомства с новыми возможностями. Каждое серьезное изменение дает нашей жизни большие нагрузки. В новой ситуации возрастает риск сделать ошибку или испытать разочарование.

Начните со «старого» в вашей профессиональной сфере. На листе бумаги напишите список (минимум из трех пунктов) того, что вы относите к «старому», к тому, что становится для вас менее значимым. Я говорю о тех вещах, потребностях, чувствах или действиях, которые раньше вы для вас были дороги, однако их значение для вас и место, которое они занимают в вашей педагогической деятельности, постепенно уменьшились. На выполнение вам дается 10 мин.

На новом лист бумаги составьте список (минимум из трех пунктов) того, что относится к «новому» в вашей жизни. На этот раз записывайте то, что постепенно становится для вас важным, но еще не является частью вашей профессии (должности педагога), а возникает время от времени, приобретая все большую значимость. Вам отводится 10 мин.

Выберите наиболее важный пункт в каждом из двух списков

Рассмотрим оба пункта. Прошу вас описать, что вы испытываете, думая об этих вещах, — страх, радость, печаль, ожидание? Что вам мешает и что помогает. Постарайтесь понять, что привязывает вас к «старому» и отдаляет от «нового». Существует ли связь между двумя этими вещами? На выполнение этого задания у вас есть 10 минут.

Выберете себе партнера, с которым вам бы хотелось это обсудить. Во время обсуждения постарайтесь понять, что имеет в виду ваш партнер, что его интересует и что он чувствует (10 мин.).

После этого все возвращаются в круг, чтобы мы вместе смогли обсудить это упражнение. Теперь прошу каждого мне рассказать, на каких изменениях он сосредоточился в последней части задания, и прокомментировать свой выбор. Как часто размышляете вы о переменах своей работе? Насколько тяжело вам расставаться со «старым»? Почему, по вашим наблюдениям, вы становитесь подавленным и печальным? Какие желания или представления делают расставание для вас особенно тяжелым?

Упражнение 4. «Жизненные цели» (50 мин.)

Цель. Упражнение направлено на выработку профессиональных целей.

Материалы для тренинга: бумага и ручки.

Этап 1. Поговорим о ваших профессиональных целях. Возьмите бумагу и ручку. В течение 10 минут подумайте над вопросом «Что я действительно хочу получить от своей профессии?» Фиксируйте кратко все, что приходит вам в голову. Чем больше Вы сможете написать - тем лучше.

Этап 2. Возьмите листок и за одну минуту выберите то, чему бы вы хотели посвятить себя в своей профессии ближайшие два года. После этого еще одну минуту — чтобы дополнить или изменить список. Ваши цели должны быть реалистичны. Представьте себе, что это последние годы вашей жизни. Это позволит выбрать вам самые важные для вас цели.

Этап 3. Теперь попробуйте определить цели на ближайшие шесть месяцев — одна минута на составление списка.

Этап 4. Проведите аудит своих целей. Как вы считаете, насколько они конкретны, насколько соответствуют друг другу, насколько ваши цели реалистичны в категориях времени и имеющихся ресурсов. Как вы думаете, следует вам ввести новую цель — добавить нового ресурса.

Этап 5. Оставьте свои списки себе, сверяйте их с вашей профессиональной деятельностью, следите, что вы двигаетесь в выбранном вами направлении.

Подведение итогов упражнения:

Как вы себя ощущаете после упражнения?

Какие интересные выводы вы для себя сделали?

Что было неожиданным для вас?

Что было труднее всего? Почему?

Упражнение 5. «Старик Хоттабыч» (50 мин.)

Цель. Упражнение учит участников грамотно формулировать свои цели

Материалы для тренинга: бумага и ручки.

Ведущий вызывает любого участника.

Ведущий объявляет участникам - Вы нашли волшебную лампу, из нее вылетел джин. У вас есть 10 секунд, чтобы загадать ему три желания. Ведущий засекает время и ведет отсчет. Ведущий озвучивает желания так, как было сказал участник.

— Здоровье, денег, квартиру...

Ведущий пишет на листочке здоровье и отдает его другому участнику. Не было ясно кому нужно здоровье! Квартиру – ведущий записывает на листочке площадь 5 кв.м.

Денег не указано количество и т.д...

Ведущий задает вопрос участникам - Что сейчас происходило?

Как правильно необходимо загадывать желания, чтобы они были исполнены? В итоге тренер подводит участников к правилу постановке целей по схеме SMART:

Specific — конкретные

Measurable — измеримые

Agreed — согласованные

Realistic — реалистичные

Timed — определенные во времени

Далее, участники составляют личный план по схеме SMART и объясняют его.

Затем участники берут профессиональные цели из предыдущего тренинга и применяют к нему схему SMART.

Прощание

Все участники группы высказываются о своих чувствах, которые возникали в процессе работы. Примерные вопросы: Что понравилось? Что узнали для себя нового? С какими мыслями и чувствами пришли на тренинг и с какими уходите? Пожелания на следующий день.

Занятие 2.

Приветствие

Упражнение 1. «Не хочу, но делаю!» (30 мин.)

Материалы для тренинга: бумага и ручки.

Инструкция. Ведущий предлагает участникам тренинга на отдельных листочках написать:

1. Три вещи, которые вам хотелось бы делать чаще всего (это могут быть профессиональные обязанности, развлечения, дела и т.п.).
2. Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать или же вовсе не делать.

Далее ведущий просит его объяснить, почему вы не делаете того, что хотите и делаете слишком много того, чего не хотите.

Затем участники обсуждают итоги, что вызвало затруднение.

Упражнение 2. «Принятие ответственности» (40 мин.)

Материалы: ватман.

Инструкция. Участники рассаживаются в круг. Каждый участник вспоминает случай из своей профессиональной деятельности, ситуацию, когда у него был конфликт или затруднительное положение. Далее каждый участник рассказывает о ситуации сначала с позиции жертвы, а затем с позиции другой стороны. Участники тренинга должны слушать рассказы друг друга без комментариев. Ведущий фиксирует на ватмане. Затем проводится обсуждение упражнения. В нем особое внимание уделяется вопросу - какие были движущие мотивы в этой или иной ситуации? В конце упражнения проходит общий анализ происшедшего в течение с целью осознания и укрепления своих профессиональных мотивов.

Упражнение 3. «Сильные и слабые стороны» (50 мин.)

Материалы для тренинга: ватман.

Цель: развить у участников тренинга умения действовать адекватно и эффективно в различных педагогических ситуациях, уметь выявлять сильные и слабые стороны своей.

Инструкция. Ведущий делит участников на пары. По очереди участники в течение двух минут рассказывают друг другу о своих проблемах в педагогической деятельности. По очереди, выслушав друг друга, они должны проанализировать сложившуюся ситуацию таким образом, чтобы найти сильные и слабые стороны в поведении партнера и подробно рассказать о них ему. Ведущий фиксирует на ватмане. В конце данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны педагогов. Ведущий, при подведении итогов, обращает внимание участников на осознание потребностей, жизненных целей и профессиональных мотивов участников тренинга.

Обсуждение. Что вы смогли узнать? Что из этого вы возьмете с собой в работу?

Упражнение 5. «Окончание предложение» (20 мин.)

Цель: получить ведущим обратную связь.

Материалы для тренинга: ватман.

Инструкция. Ведущий предлагает окончить следующие предложения участникам тренинга:

1. После тренинга со мной произошли следующие изменения...
2. Я смог преодолеть...
3. Я осознал в процессе тренинга...

Тренер кратко фиксирует ответы на ватмане.

Упражнение 6. «Связь» (25 мин.)

Цель: сплочение коллектива.

Материалы: клубок ниток, музыкальная колонка.

Инструкция. Ведущий перекидывает одному из участников клубок ниток, при этом себе оставляет конец клубка. Каждый участник говорит другому, что он любит, о чём мечтает и что он желает тому участнику, которому передает клубок. Следующий участник ловит клубок, затем наматывает нитку на палец и продолжает игру дальше. После того как все участники проделают это упражнение, из всех связывают нити клубка. Ведущий спрашивает участников, что на их взгляд, напоминает связывающая их нить, какие ассоциации вызывает. После этого он предлагает участникам закрыть глаза и, удерживая свой конец нити, думать о том, что эта группа – единое целое, и каждый в группе ценен и важен. Вторая часть нужно проводить под медитативную музыку. Можно участникам предложить представить группу в виде кокона, который опутывает всех участников.

Рефлексия: ведущий просит участников сравнить своё состояние до начала занятия и после, что вы чувствуете, что изменилось?

Упражнение 7. «Комплимент» (15 мин.)

Цель: улучшение атмосферы, сокращение дистанции в общении участников.
Материалы для тренинга: мяч.

Инструкция. Ведущий бросает мяч участнику, предварительно назвав его по имени, затем говорит комплимент. Участник, поймавший мячик, благодарит за комплимент словом «спасибо», при этом глядя в глаза ведущему. Затем бросает мяч другому участнику и говорит комплимент.

Занятие 3.

Приветствие

Начинается тренинг, участники садятся в круг, и каждый по очереди приветствует друг друга. При этом участник тренинга обязательно подчеркивает индивидуальность партнера, например: «Ты сегодня выглядишь великолепно, ты сияешь ». Важно во время этой психологической разминки настроить группу на доверительный стиль общения, продемонстрировать свое доброе отношение друг к другу. Ведущему необходимо обращать внимание на манеры установления контактов.

Упражнение 1. «Как принимать проблему как есть, а затем легко отпустить ее от себя» (1 час 20 мин.).

Материалы для тренинга: мяч.

Инструкция. Подумайте о проблеме, которая не дает вам покоя. Вспомните, какие реакции у вас она вызывает. Вы жалуетесь, пытаетесь бороться с проблемой, или стараетесь ее просто не замечать, делать вид, что у вас все в порядке? Это не помогает избавиться от проблемы, вы согласны?

Вероятнее всего, вы уже пытались решить данную проблему, пытались изменить обстоятельства своей жизни, чтобы устранить ее. Но это не помогло, а наоборот только укрепило вашу уверенность в неразрешимости проблемы. Может быть, вы даже говорите: «ничего не помогает, что я ни делал». «Все бесполезно, я не смогу решить эту проблему».

Вы можете свою решить свою проблему, но до сих пор вы подступались к проблеме не с той стороны. Вы пытались ее побороть или устранить, но при этом вы не пытались ее принять. Лишь приняв проблему, вы сможете ее устранить. Еще одна ошибка состоит в том, что вы недооцениваете свои силы, вы считаете, что проблема сильнее вас. С таким отношением вы усиливаете проблему, так как отдаете ей свои силы. Наша задача состоит в том, чтобы отнестись к проблеме проще и тогда она разрешится легко.

Скажите себе - это не проблема, а задача. Она легкая и я смогу решить ее изящно и легко, играючи. Даже и не пытайтесь отгонять от себя данную проблему. Вместо этого, напротив, разглядите ее хорошенько. Представьте себе, что эта проблема учит вас чему-то. Сформулируйте для себя, в чем состоит данная проблема так, как вы до сих пор это сами воспринимали. Но перед этим вам надо принять проблему и понять, чему она вас учит.

Скажите себе: «Эта проблема не случайна, все правильно. Так и должно быть. Эта ситуация нужна, чтобы я стал сильнее, научился доброжелательности, терпению, самоуважению и т.д. (добавьте еще те качества, которым, на ваш взгляд, может вас научить эта проблема)». Примите решение для себя, что отныне вы будете учиться этому. Вы можете по этой же схеме провести работу по принятию и видоизменению любой проблемы – а затем отпустить ее от себя.

Упражнение 2. «Позитивные реакции» (40 мин.)

Материалы для тренинга: бумага, ручки.

Цель: выработать навык привычки к позитивным реакциям

Возьмите лист бумаги. Перечислите ваши наиболее типичные автоматические реакции в разных случаях педагогической деятельности. Ответьте на вопросы:

Какая у вас реакция, когда вас критикуют?

Что вы делаете и чувствуете, когда вас кто-то обидел, толкнул, задел?

Какая ваша реакция, если не по вашей вине нарушены ваши профессиональные планы?

Если вы потерпели неудачу, не справились с каким-то делом. Какая ваша реакция?

Придумайте альтернативное действие для каждой из таких реакций. В каждой подобной ситуации вы можете заменить автоматическую и негативную реакцию на осознанную позитивную реакцию. Возьмите ручку и составьте по каждому пункту список подходящих позитивных реакций. После этого представьте, что вы актер, который играет роль. В своих мыслях отрепетируйте позитивные реакции. Представьте ситуацию, в которой вы реагировали негативно, после этого представьте, как в ней же вы реагируете позитивно. Проиграв данные реакции в своем воображении, вы сможете применять их и на практике, в своей педагогической деятельности.

Упражнение 3. «Позитивчик» (1 час 20 мин.)

Материалы для тренинга: музыкальная колонка, бумага, ручки.

Цель: развить умения позитивного отношения к жизненным ситуациям.

Инструкция (Звучит расслабляющая музыка.)

В любых ситуациях старайтесь находить положительные стороны. Проверим это в действии. Ниже указаны различные ситуации. Прочитайте их, найдите и запишите положительные моменты в следующих ситуациях:

1. Вы не можете уехать в отпуск, так как у вас нет денег.
2. Ваш супруг/сын/... забыли поздравить с днем рождения.
3. Вы рано встали, собралась на работу, а оказалось, что у вас выходной
4. Автобус, на котором вы ехали на работу, сломался.

Комментарии для тренера.

Участники тренинга пишут для каждой из выше указанных ситуаций свои положительные моменты. Каждый участник по очереди проговаривает эти моменты. Участнику, указавшему наибольшее количество положительных моментов в каждой предложенной ситуации, вручается кубок - ПОЗИТИВЧИК!

начнем избавляться от таких привычек.

Упражнение 4. «Изобрази чувство» (40 мин.)

Материалы для тренинга: бумага, ручки.

Участники тренинга пишут на своих листах бумаги какое-либо чувство. Затем данные листы собираются и перетасовываются. После этого каждый участник выбирает любую карточку. Ему необходимо изобразить чувство, которое написано на выбранном им листке. Показывать чувство можно пантомимой и мимикой. Остальные участники пытаются определить, какое чувство показывает один из участников тренинга, комментируют происходящее.

Тренер молчит пока не выскажутся все участники.

Вопросы для обсуждения:

1. Как вы считаете - воспринимали вас адекватно?
2. Почему не сразу удалось определить чувства, изображаемые участниками?
3. Какие вы получили впечатления от тренинга?

Упражнение 5. «Окончание предложений» (50 мин.)

Материалы для тренинга: ватман, маркер.

Цель. Получение обратной связи ведущим.

Инструкция. Тренер говорит участникам: «Завершите следующие предложения:

1. Думаю, что мне сегодня удалось преодолеть...
2. В результате упражнения со мной произошли следующие изменения...
3. В процессе упражнения я осознал...

Ведущий фиксирует ответы на листке ватмана.

Занятие 4.

Приветствие

Упражнение 1. «Как себя чувствую» (15 мин.)

Материалы для тренинга: ватман, маркер.

Цель. Рефлексия собственного эмоционального состояния и ожиданий участниками тренинга.

Инструкция. Ведущий предлагает каждому участнику тренинга проанализировать свое состояние на данный момент и высказать свои ожидания по поводу предстоящего занятия.

Далее переходим к обсуждению. С каким настроением вы сегодня пришли? Что с вами сегодня интересного произошло? Чего от сегодняшнего дня вы ожидаете?

Обсуждение домашнего задания (15 мин.).

Домашнее задание: Упражнение «Что хорошего сегодня произошло?»

Выделяйте каждый вечер в течение недели на это упражнение пять минут перед сном. Фиксируйте, что хорошего произошло за день (три позитивных момента), почему это произошло. Свой дневник вы можете вести на листочке в тетради или в электронном виде. Важно наличие дневника у вас. В дневнике вы можете записывать важные моменты или пустяки. После каждой вашей записи вам нужно ответить на вопрос - «Почему это произошло?». Когда вы сможете продержаться неделю, вы привыкните. Сильное ощущение счастья, пристрастие к упражнению сможет развиться у вас через шесть месяцев. Дальше вы будете заполнять свой дневник машинально, наполняя свою жизнь позитивными моментами.

Упражнение 2. «Какое мое состояние сейчас» (20 мин.)

Материалы для тренинга: ватман, маркер.

Цель. Рефлексия участниками тренинга собственного эмоционального состояния и ожиданий.

Инструкция. Ведущий предлагает каждому участнику тренинга проанализировать свое состояние, что он чувствует в данный момент. После этого тренер просит участников высказать свои ожидания по поводу предстоящего занятия.

Обсуждение. С каким настроением вы пришли на сегодняшнее занятие? Что с вами интересного сегодня произошло? Чего вы ожидаете от нашего занятия сегодня?

Тренер записывает ответы на ватман.

Упражнение 3. «События, происходящие в моей жизни» (50 мин.)

Материалы для тренинга: бумага, ручки.

Цель. Сформировать структурное видение своей жизни через значимые отношения в педагогической деятельности и помочь осознать связи отношений с окружающими людьми, определить характер этих связей.

Инструкция. Ведущий предлагает участникам представить себе всю свою профессиональную карьеру, вспомнить прошлое, и настоящее, и вообразить ожидаемое будущее. Теперь попробуйте выбрать пять самых важных событий своей педагогической деятельности. Этими событиями могут быть любые перемены. Не забудьте учесть не только прошлые события, но и те, которые, как вы считаете, могут произойти с вами в будущем. Теперь выпишите на отдельном листе бумаги эти события:

- событие 1;
- событие 2;
- событие 3;
- событие 4;
- событие 5.

После этого по каждому событию ответить на некоторые вопросы, которые относятся к ним:

- кого этим событием вы сильнее всего порадовали или порадуете?
- кого этим событием вы сильнее всего огорчили или огорчите?
- кто помогал больше других или поможет вам в этом событии?
- кто мешал вам больше других или помешает?

Теперь подсчитайте - как часто вы в своих ответах упоминали имя того или иного человека? Этим человеком могут быть друзья, родственники, соседи, коллеги по работе, герои художественных произведений, исторические личности.

Обсуждение. Что вам было важно? Что из этого вы возьмете с собой в работу?

Упражнение 4. «Нет проблем» (50 мин.)

Материалы для тренинга: бумага, ручки.

Цель. Показать участникам тренинга – у каждой проблемы есть решение.

Инструкция. Ведущий предлагает участникам вспомнить три самые значимые для них проблемы, которые существуют в данный момент в их педагогической деятельности. Участники на листке бумаги записывают проблемы в порядке возрастания. На это отводится 5 минут. Далее ведущий каждому участнику предлагает выбрать три варианта решения для каждой проблемы. Происходит обсуждение, другие участники предлагают свои варианты решения. Затем тренер предлагает выбрать единственное оптимальное решение для каждой проблемы.

Обсуждение. Что вы смогли узнать? Что из этого вы возьмете с собой в работу?

Упражнение 5. «Смена ролей» (45 мин.)

Материалы для тренинга: ватман, маркер.

Инструкция. Ведущий предлагает участникам тренинга разбиться по парам. В каждой паре один из участников будет учителем, другой учеником. Затем участники меняются ролями. Тренер выдает каждой паре задание, например, ученик списал контрольную с телефона, ученик подрался с другим учеником. Нужно обыграть данную ситуацию по ролям. На это дается 5 минут. После этого каждый из участников обменивается впечатлениями. Важно обратить внимание как участник в роли педагога вел себя с учеником. Были выявлены мотивы поступка. Смог педагог убедить ученика не повторять свой поступок в будущем.

Обсуждение. Что вы смогли узнать? Что из этого вы возьмете с собой в работу?

Тренер записывает на ватман итоги обсуждения.

Упражнение 6. «Фильм» (50 мин.)

Материалы: проектор, музыкальная колонка, ноутбук, мобильный телефон.

Инструкция. Ведущий раздает участникам тренинга задание, на выполнение которого выделяется 20 минут. Суть задания - снять короткометражный фильм о школе. Участники делятся на группы. Пишут сценарий. В каждой группе есть сценарист, режиссер и актеры. Участники должны снять фильма на мобильный телефон и продемонстрировать его. После демонстрации фильма все участники переходят к обсуждению, анализируют сюжет.

Обсуждение. Что вы смогли узнать? Что из этого вы возьмете с собой в работу?

Упражнение 7. «Открытость» (1 час 10 мин.)

Материалы: карточки с текстом, ватман, маркер.

Инструкция. Ведущий раскладывает карточки с незаконченными высказываниями на стол. Далее, участники подходят к столу и каждый выбирает себе карточку. Тренер сразу просит ответить участника, взявшего карточку. Участники продолжают незаконченные высказывания. Ведущий кратко фиксирует ответы на ватмане. Ниже примеры незаконченные высказывания:

- Я не люблю, когда на уроке...
- Я хочу ...
- Мне знакомо острое чувство одиночества, помню...
- Я хочу забыть, что...
- Коллеги вызывают у меня...
- Мои ученики вызывают у меня...

- Я ненавижу идти в школу, потому что ... и т.д.

В конце упражнения участники проводят анализ искренности, обсуждают трудности, которые возникли в ходе упражнения

Обсуждение. Что вы смогли узнать? Что из этого вы возьмете с собой в работу?

Прощание

Упражнение 8. «До свидания». (5 мин.)

Цель – поддержание положительного настроения участников.

Тренер встает, протягивает вперед правую руку и говорит: «Мне очень приятно было вести тренинг. Всем спасибо за работу!» Затем поднимается один из участников, кладет свою руку на руку ведущего и повторяет его последнюю фразу: «Всем спасибо за работу!» Таким же образом поступают и другие участники. Когда все правые руки будут соединены и речи сказаны, тренер говорит всем: «До свидания!» – и группа расходится.

Занятие 5. Заключительная часть.

Приветствие

Упражнение 1. «Приветствие» (15 мин.)

Ведущий предлагает участникам тренинга продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Сегодня замечательный день, потому, что...»

Упражнение 2. «Позитивное отношение к неудачам» (1 час 20 мин.)

Материалы для тренинга: бумага, ручки.

Инструкция. Ведущий говорит, что чем активней человек, тем у него больше ошибок, но именно активные люди чаще достигают успеха, чем пассивные люди. Есть пословица – «кто не рискует, тот не пьет шампанского».

Не стоит пугаться ошибок и неудач; над ними необходимо работать, извлекать позитивные моменты. Наши ошибки и неудачи очень полезны как материал для самоусовершенствования и стимул к деятельности.

Тренер дает задание участникам:

1. Подумайте и запишите свои высказывания, которые выражали бы позитивное отношение к ошибкам и неудачам, перспективу их преодоления. Данные изречения вы можете применять для поддержки своей мотивации и для мотивации других людей.

2. Проанализируйте неудачу, которую вы пережили недавно. Поразмышляйте над каждой ошибкой. Определите, какие ваши навыки недостаточно развиты и нуждаются в совершенствовании. Поразмышляйте над методами, которые вы будете использовать, работая над развитием определённых навыков. Заполните следующую таблицу:

Способность (навык)	Метод
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Обсуждение. Что вы смогли узнать? Что из этого вы возьмете с собой в работу?

Упражнение 3. «Багаж» (3час 10 мин.)

Материалы для тренинга:

Инструкция. Ведущий говорит, чтобы все участники расселись по кругу. Работа подошла к концу и пора расставаться. Но прежде, чем разъехаться, мы соберем багаж. Так как мы работали все вместе, собирать багаж для каждого участника так же будем вместе. Мы с вами занимались проблемой профессионального благополучия личности, поэтому туда мы «положим» то, что каждому из нас помогает в нашей педагогической деятельности, и то, что мешает. Багаж мы будем собирать в отсутствие человека, а когда мы закончим, то мы пригласим его и вручим багаж. Он должен его взять и унести с собой, не задавая лишних вопросов.

Когда мы будем собирать багаж, мы будем придерживаться некоторых правил:

1. В багаж мы положим одинаковое количество мешающих и помогающих качеств.
2. В багаж каждое качество мы будем укладывать только с согласия всей группы. Если хотя бы один из нас не согласен, группа может попытаться его убедить в правильности своего решения. Если группе не удастся это сделать, данное качество в багаж не кладется.
3. В багаж можно положить только те качества, которые проявились в ходе работы группы.
4. В багаж можно только те качества, которые возможно подкорректировать.
5. Собирать багаж будет каждый участник по очереди. Необходимо не забывать те правила, которые мы обсуждали ранее.

Ведущий предлагает использовать краткие записи по каждому участнику, которые он вел на ватмане и своим примером помогает собирать первому участнику багаж. Качества начинают обсуждать только тогда, когда первый участник выслушает предложения. Все записи ведутся на листочке, а затем озвучиваются тому участнику, которому собирали багаж. Записи в конце тренинга ведущий оставляет себе.

Необходимо учесть, что на сбор багажа каждого участника уходит не менее 20

минут плюс обсуждение.

Прощание

Наш с вами тренинг закончен. Вы возвращаетесь обратно в вашу профессиональную жизнь. Свое профессиональное благополучию вы сможете изменить путем изменения вашего отношения к себе как педагогу. Изменить отношение к своей педагогической деятельности. Я вам желаю успехов и удачи в вашей профессиональной деятельности. Спасибо Вам большое за ваше внимание и участие!

Анкета обратной связи для участников тренинга

(разработка Т. Б. Горшечниковой, дополнена А. В. Бухтияровым)

Уважаемые участники!

Заполните, пожалуйста, бланк для обратной связи с нами. Ваши ответы помогут лучше подготовить будущие тренинги и другие мероприятия.

1) Участвовали ли вы в подобных тренингах ранее?

2) Какую цель вы ставили перед собой на первом занятии?

3) Самое яркое впечатление от занятий?

4) Что понравилось в ходе работы группы?

5) Какой бы еще тренинг Вам был бы интересен?

6) Какую информацию о своих личностных особенностях вы получили в группе?

7) Как вы можете определить эффективность тренинга для себя лично?

8) Как, по вашему мнению, можно повысить эффективность занятий?

9) Атмосферу в группе можно оценить как... Отметьте, пожалуйста, балл, наиболее близкий к какому-либо представленному ниже полюсу:

П Враждебная (-)	1 0 1	Дружелюбная
С Слабая (-)	1 0 1	Сильная
А Активная (+)	1 0 1	Пассивная
П Жестокая (-)	1 0 1	Добрая
С Зависимая (-)	1 0 1	Независимая
А Замкнутая (-)	1 0 1	Открытая
П Справедливая (+)	1 0 1	Несправедливая

	С Расслабленная (-)	1 0 1				Напряженная
	А Разговорчивая (+)	1 0 1				Молчаливая
	П Привлекательная	1 0 1				Непривлекательная
	С Уверенная (+)	1 0 1				Неуверенная
	А Суетливая (+)	1 0 1				Спокойная
10)	С каким цветом	у вас	ассоциируется	атмосфера	в	

группе?

12)Ваши пожелания тренеру:
