

СОЦИОЛОГИЯ · SOCIOLOGY

Вестник МИРБИС. 2024. № 2 (38): С. 200–205.

Vestnik MIRBIS. 2024; 2 (38): 200–205.

Научная статья

УДК 316.4

DOI: 10.25634/MIRBIS.2024.2.24

Профессиональное выгорание директоров сельских школ как индикатор эмоционального интеллекта

Айсылу Хадисовна Биккузина^{1,2}, Гульназ Ришатовна Валиева¹, Ия Александровна Шутелева³

1 Башкирский государственный аграрный университет, Уфа, Россия.

2 bikkuzina@bk.r, <https://orcid.org/0009-0006-0721-6025>

3 Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, Уфа, Россия. <https://orcid.org/0000-0002-6852-5415>

Аннотация. Профессиональное выгорание рассматривается как одна из актуальных причин невосприимчивости участников педагогических отношений к инновациям в сфере образования. В статье приводится анализ исследования, проведенного среди директоров сельских школ, и обосновывается насущность осознания проблемы выгорания управленческих кадров как бомбы замедленного действия. Целью исследования было определение причинно-следственных связей профессионального выгорания руководителей общеобразовательных организаций и уровня развития эмоционального интеллекта. По результатам исследования даны рекомендации по предупреждению психологического опустошения управленцев. Одним из путей разрешения проблемы рассматривается повышение уровня эмоционального интеллекта. Авторы анализируют возможности эмоционального интеллекта как механизма предотвращения профессионального выгорания у руководителей школ как представителей публичных профессий. Результаты исследования будут полезны руководителям органов управления образованием, научным работникам, социологам, педагогам-психологам.

Ключевые слова: директор школы, эмпатия, профессиональное выгорание, эмоциональный интеллект, нервно-психические ресурсы.

Для цитирования: Биккузина А. Х. Профессиональное выгорание директоров сельских школ как индикатор эмоционального интеллекта / А. Х. Биккузина, Г. Р. Валиева, И. А. Шутелева. DOI: 10.25634/MIRBIS.2024.2.24 // Вестник МИРБИС. 2024; 2: 200–205.

Original article

Professional burnout of rural school principals as emotional intelligence indicator

Aisylu Kh. Bikkuzina^{4,5}, Gulnaz R. Valieva⁴, Iia A. Shuteleva⁶

4 Bashkir State Agrarian University, Ufa, Russia.

5 bikkuzina@bk.r, <https://orcid.org/0009-0006-0721-6025>

6 Akmulla Bashkir State Pedagogical University, Ufa, Russia. <https://orcid.org/0000-0002-6852-5415>

Abstract. Professional burnout is considered as one of the current reasons for the unresponsiveness of participants in pedagogical relations to innovations in the field of education. The article provides an analysis of a study conducted among rural school principals and substantiates the urgency of recognizing the problem of managerial burnout as a time bomb. The purpose of the study was to determine the cause-and-effect relationship between professional burnout among managers of educational organizations and the level of development of emotional intelligence. 164 directors participated. Methods of pedagogical experiment, analysis and generalization of the results of experimental research, elements of mathematical statistics were used. Based on the results of the study, recommendations were made to prevent the psychological devastation of managers. One of the ways to solve the problem is to increase the level of emotional intelligence. The authors analyze the possibilities of emotional intelligence as a mechanism for preventing professional burnout among school leaders as representatives of public professions. The results of the study will be useful for chiefs of Departments of education, education system workers, sociologists, and educational psychologists.

Key words: school principal, empathy, professional burnout, emotional intelligence, neuropsychic resources.

For citation: Bikkuzina A. Kh. Professional burnout of rural school principals as

emotional intelligence indicator. By Yu. A. Kh. Bikkuzina, G. R. Valieva I. A. Shuteleva.
DOI: 10.25634/MIRBIS.2024.2.24. Vestnik MIRBIS. 2024; 2: 200–205 (in Russ.).

Введение

Статус директора школы в сельской местности имеет ряд характерных особенностей. Во-первых, у него нет возможности «закрыться» от родителей школьников, он должен постоянно выстраивать длительные коммуникации со всеми субъектами образовательных отношений. В случае возникновения сложностей в процессе обучения законные представители обучающихся могут прийти к нему домой со своей проблемой.

Во-вторых, сельскую школу можно назвать общественно-государственным оплотом и ориентиром, многие вопросы муниципального значения ложатся на плечи директоров, решение которых внесено в их зону ответственности. По интенсивности взаимодействия с людьми и многозадачности текущей деятельности работу директора можно отнести к группе риска, как категорию профессий, подверженных выгоранию.

Отметим еще одну, третью, особенность, характерную в целом для руководителей школ. Еще недавно для принятия эффективных управленческих решений советовали совершенствовать когнитивные способности. Однако постоянное обновление управленческих механизмов, увеличение нагрузки всего педагогического персонала и, соответственно, необходимость постоянного взаимодействия подчиненных с директором, самым естественным образом акцентируют внимание на эмоциональной устойчивости последнего. Поэтому во многом на общий психологический климат в педагогическом коллективе влияет социально-эмоциональное поведение руководителя.

В рамках научных изысканий, направленных на изучение психо-эмоциональных ресурсов руководящего состава педагогических работников, прослеживается тенденция увеличения общей нагрузки на руководителей школ [Алексеев 2018; Большаков 2016].

Ранее нами было предложен организационно-методический механизм поддержки региональными учреждениями дополнительного профессионального образования директоров школ в процессе перехода к новым профессиональным стандартам [Биккузина 2022].

Дальнейшая работа в этом направлении показала довольно латентное, на первый взгляд, проявление признаков профессионального выгорания у руководителей общеобразовательных организаций. При этом в ходе исследования наряду со склонными к выгоранию респондентами были выявлены и те, кто редко проявлял похожую симптоматику. В связи с этим особый интерес вызвало изучение у последних личностных ресурсов преодоления синдрома психологического опустошения, личностных факторов устойчивости к «выгоранию». Ведь эмоциональная устойчивость руководителя является залогом создания благоприятного климата, как в рабочем коллективе, так и влияет на общий образовательный процесс.

Постоянное напряжение личностных эмоционально-энергетических ресурсов неизменно приводит к ожидаемому финалу – выгоранию работника. Эмоциональное состояние современного человека в основе своей формируется его карьерными достижениями, планами и другими вопросами профессионального характера. Руководители подвержены дополнительному напряжению, поскольку в целом несут ответственность за работу вверенной образовательной организации.

В последние годы издано много научных трудов, посвященных эмоциональному интеллекту. В условиях ускорения рабочих процессов и темпов жизни эти вопросы не только не утрачивают актуальности, но получают стимул к дальнейшему изучению, поскольку становится очевидным, что управленческие должности испытывают потребность в руководителях с достаточно развитым эмоциональным интеллектом.

Методика и методы исследования

В ходе исследования применялись: авторская анкета, выявляющая социально-психологические особенности стиля работы руководителей; опросник «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко; педагогический эксперимент; анализ и обобщение результатов экспериментальных исследований, и элементы математической статистики.

Наш опрос преследовал цель определить, наблюдаются ли у директоров школ симптомы профессионального выгорания, осознают ли они его сами (самодиагностика), каков уровень профессионального выгорания по тесту Бойко и как эти

данные коррелируются с эмоциональной устойчивостью руководителей. В проведенном опросе приняли участие 164 человека, занимающие должность директора или заведующего филиалом сельской школы (рисунок 1). Педагогический стаж участников составил от 5 до 44 лет, руководящий — от шести месяцев до 38 лет. Исследовательская работа проводилась в разгар учебного процесса (с ноября по декабрь прошлого года), в период достаточно высокой нагрузки директоров.

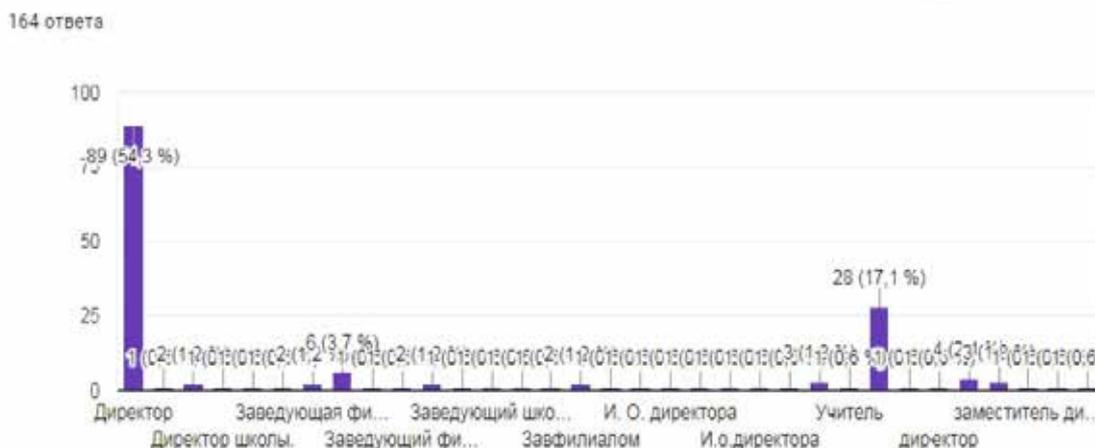


Рис. 1. Результаты опроса

Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

Результаты

Одним из первых вопросов, заданных респондентам, после определения их пола, возраста и стажа руководящей и педагогической работы, был, ощущается ли ими увеличение общей нагрузки. На него подавляющее большинство, 96 %, ответили утвердительно (рисунок 2).

При этом, в последующих вопросах, симптомы профессионального выгорания, ощущаемые постоянно, подтвердили только 9 % опрошенных. Ответы остальных варьируются: от частого ощущения (25 %) до редкого или полного отсутствия симптомов (66 %) (рисунок 3). Получается, наряду с выгорающими, есть и те, кто, по самоощущению, не испытывают постоянный стресс и не подвержены этому состоянию. Почему? Ответ в личностных особенностях человека.

Методика диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В. В. Бойко позволяет выявить симптомы профессионального выгорания и определить фазу развития стресса. Опросник делит развития стресса на три фазы и каждую фазу соотносит с проявляющимися симптомами:

- фаза «напряжение» (переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; «загнанность в клетку»; тревога и депрессия);
- фаза «резистенция» (неадекватное эмоциональное избирательное реагирование; эмоционально-нравственная дезориентация;

расширение сферы экономики эмоций; редукция профессиональных обязанностей).

- фаза «истощение» (эмоциональный дефицит; эмоциональная отстраненность; личностная отстраненность (деперсонализация); психосоматические и психовегетативные нарушения).

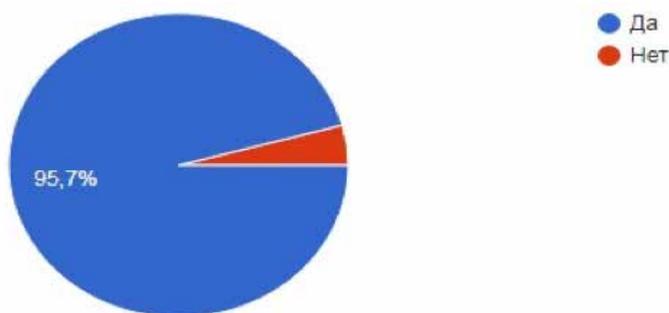


Рис. 2. Соотношение ответов на вопрос: ощущаете ли вы в последнее время увеличение общей трудовой нагрузки руководителя? Всего 164 ответа.

Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

По компоненту деперсонализация высокая степень выраженности у 12,5 % участников, средняя — у 20 %. Опрос показал, яркое проявление синдрома профессионального выгорания по симптому редукция профессиональных обязанностей. Высокая степень наблюдается у 31 % респондентов, средняя — у 43 %. Эмоциональное истощение, в высокой степени выражено у 21 % и средней — у 30 %.

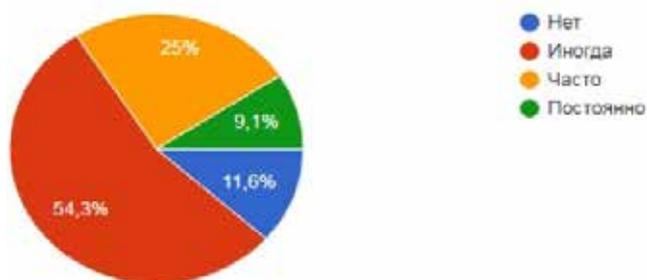


Рис. 3. Соотношение ответов на вопрос: ощущаете ли вы в себе симптомы профессионального выгорания как руководитель? Всего 164 ответа.

Источник: рисунок авторов по данным настоящего исследования

Сами респонденты в качестве факторов, подавляющих стрессогенность, отметили урегулирование отчетности руководителя, уменьшение внеплановых требований и мероприятий со стороны вышестоящих органов управления — 76%; помощь в усилении личной стойкости, работа со штатными психологами — 13%; повышение оплаты труда, создание материальных условий, позволяющих не вести педагогическую деятельность — 6%; помощь школе с набором молодых кадров — 1,2%; помощь с распорядком рабочего времени директора — 1,2%, и 2,6% — единичные ответы.

Проведенный анализ позволяет провести достоверные ($p > 0,01$) корреляционные связи эмоционального истощения и урегулирования внеплановых отчетов и работы руководителя $r=0,726$; повышение оплаты работы $r=0,589$ и пр. Деперсонализация также коррелирует с постоянным ростом отчетности в работе директора $r=0,526$; материальным стимулированием $r=0,723$ и пр. И также установлена корреляционная связь между редукацией профессиональных обязанностей и повышением внеплановой работы $r=0,421$, а также отсутствием должной оплаты труда $r=0,354$.

Проведенное нами исследование подтверждает эмоциональную устойчивость той группы директоров, которая не отметила в себе постоянную подверженность стрессу. Тест Бойко в большей мере подтвердил их самоощущение, определенная погрешность выявилась (8% + 3) у тех, кто имеет латентные признаки стресса.

Обсуждение

Весьма продуктивным будет обращение к теоретическим первопричинам появления выгорания.

Как считала К. Маслач, авторитет в этой обла-

сти, признаки выгорания проявляются не только в процессе профессионального общения с людьми. Не менее важным побудителем проявления синдрома является несоответствие личности человека требованиям и условиям его профессиональной деятельности [Maslach 2003].

Но проблема в том, что, зачастую, синдром профессионального выгорания не решается лишь устранением материальных неудобств работников. Так, Т. И. Солодкова, анализируя исследование Л. А. Китаева-Смыка, отмечает, что ученый доказал факты развития синдрома у специалистов коммуникативных профессий и в благоприятных условиях работы. По его мнению, «... надо исходить из того, что как бы ни были благоприятны условия труда по обслуживанию клиентов (пациентов, покупателей и т. п.), все же это не обыденное, не произвольное общение с людьми» [Солодкова 2010]. Он пришел к выводу, что долгое, профессионально вынужденное общение с большим кругом людей «противоестественно для определенного типа личностей».

Очевидно, что высокий эмоциональный интеллект представителей коммуникативных профессий помогает им противостоять негативному психологическому влиянию среды.

Но как быть тем, кто не обладает должным уровнем изначально? Возможно ли его развитие? В рамках изученной научной литературы есть две основные точки зрения. Одни считают, что чем старше человек становится, тем меньше шансы на его повышение. Согласно второму подходу, эмоциональный интеллект можно развивать как в дошкольном возрасте, так и в зрелом возрасте. Например, Гоулман считал, что эмоциональный интеллект может с возрастом расширяться [Гоулман 2013].

Интересно обратиться к проявлению эмоционального интеллекта рассматриваемых нами групп директоров. Анализ результатов не выявил отличий по половому признаку. Директора обоего пола одинаково отмечают увеличение общей трудовой нагрузки. При этом они по-разному реагируют на одни и те же ситуации. Так, для определенной группы раздражителем выступали инструкции, отчетные документы, высылаемые органами управления образованием (48%), необходимость общения с родителями обучающихся (23%), педагогическим коллективом (28%) и пр., но были те (52%), кто не за-

мечал в этом перечне раздражающих факторов. Очевидно, что способность руководителей «отключать» влияние отрицательных факторов и концентрация на позитивных действиях объясняется личностными психо-эмоциональными качествами испытуемых.

Стоит отметить, что навыки эмоционального интеллекта не даются человеку от рождения, но предрасположенность к высокому эмоциональному интеллекту у отдельных дошкольников отмечена исследователями. Остальным необходимо выработать привычку постоянного совершенствования способности понимать свои эмоции и эмоции других людей. Способность к компромиссу, проявление гибкости в принятии решений и есть черты лидера, как выражение здорового эмоционального интеллекта.

Руководитель со здоровым эмоциональным интеллектом не станет проявлять гипертрофированные требования как к себе, так и не станет требовать подобной ответственности от педагогов. Сверхвысокие требования к текущей деятельности работников ведут со временем к их безучастности и безинициативности, поэтому талант руководителя проявляется именно в умении держать баланс между низким и сверхвысоким уровнем контроля и взаимодействия с педагогическим коллективом [Кудинов 2014].

Выводы

С целью профилактики проявления синдрома профессионального выгорания у директоров школ целесообразно не только проводить диагностику его проявления, но и способствовать

формированию у последних личностных качеств его преодоления.

Стоит также признать высокую загруженность директоров сельских школ, отказаться от латентирования выявленных в их работе трудностей.

В научной литературе большое внимание уделяется профессиональному выгоранию педагогических работников, но отсутствует, на наш взгляд, комплексное изучение данной проблемы относительно директоров школ. Меж тем, проведенное нами исследование, показывает актуальность своевременного выявления проблемы и организацию поддержки руководителя в его индивидуальной профессиональной деятельности. Помощь директорам должна носить комплексный характер с учетом их личностно-профессиональных и эмоционально-волевых качеств. Изучение проявлений эмоционального интеллекта руководителей общеобразовательных организаций оправданно вызывает уверенность в перспективах его развития. Такая работа носит комплексный характер и требует привлечения как органов управления образованием, так и всего педагогического сообщества.

В дальнейшем, по мере реформирования системы образования, мы считаем, что одним из обязательных условий профессиональной пригодности руководителей на этапе отбора кандидатов, должно стать выявление уровня эмоционального интеллекта.

Конфликт интересов

Авторы подтверждают, что представленные материалы не содержат конфликта интересов.

Список источников

1. Алексеенко 2018 — Алексеенко И. В. Значение эмоционального интеллекта в деятельности руководителей и способы его повышения / И. В. Алексеенко, Е. Д. Букатых, К. С. Еске, А. В. Радзевич. EDN: VKVSBO // Вестник Университета Российской академии образования. 2018; 3:17–24. ISSN: 2072-5833.
2. Биккузина 2022 — Биккузина А. Х. Организационно-методическое сопровождение директоров общеобразовательных организаций в контексте внедрения профессионального стандарта руководителя. EDN: BWFRYL // Право и образование. 2022; 5: 41–48. ISSN: 1563-020X.
3. Бойко 2004 — Бойко В. В. Энергия эмоций: [эмоции в общении. Эмоции в проявлениях личности. Созидательная сила эмоций. Методики для изучения эмоций]. 2-е издание, дополненное и переработанное. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 474 с. ISBN: 5-94723-888-8.
4. Гоулман 2013 — Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 500 с. ISBN: 978-5-91657-684-9.
5. Гоулман 2020 — Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; перевод с английского. 6-е издание. Москва: Альпина Паблицер, 2020. 304 с. ISBN: 978-5-9614-1646-6.
6. Кудинов 2014 — Кудинов С. И. Исследование эмоционального выгорания у педагогов с разными уровнями ответственности / С. И. Кудинов, И. В. Седова. EDN: TBQIOB // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика = RUDN Journal of Psychology and Pedagogics. 2014; 4:34–39. ISSN: 2313-1705.

7. Солодкова 2010 — Солодкова Т. И. Преодоление синдрома выгорания. EDN: QZIKEB // Психопедагогика в правоохранительных органах = Psychopedagogics in Law Enforcement. 2010; 3(42). ISBN: 2619-1180.
8. Maslach 2003 — Maslach Ch. Burnout: The cost of caring. NY : ISHK 2003. 302 p. ISBN: 1883536359.

References

1. Alekseenko I. V. Znachenije emotsional'nogo intellekta v deyatel'nosti rukovoditeley i sposoby yego povysheniya [The importance of emotional intelligence in the activities of managers and ways to increase it]. By I. V. Alekseenko, E. D. Bukatykh, K. S. Eske, A. V. Radzevich. EDN: VKVSBO. *Vestnik Universiteta Rossiyskoy akademii obrazovaniya*. 2018; 3:17–24. ISSN: 2072-5833 (in Russ.).
2. Bikkuzina A. Kh. Organizatsionno-metodicheskoye soprovozhdeniye direktorov obshcheobrazovatel'nykh organizatsiy v kontekste vnedreniya professional'nogo standarta rukovoditelya [Organizational and methodological support for directors of general education organizations in the context of introducing the professional standard of a leader]. EDN: BWFRYL. *Pravo i obrazovaniye*. 2022; 5:41–48. ISSN: 1563-020X (in Russ.).
3. Boyko V. V. *Energiya emotsiy: [emotsii v obshchenii. Emotsii v proyavleniyakh lichnosti. Sozidayushchaya sila emotsiy. Metodiki dlya izucheniya emotsiy]* [Energy of emotions: [emotions in communication. Emotions in personality manifestations. The creative power of emotions. Methods for studying emotions]]. 2nd edition, expanded and revised. St. Petersburg : Peter Publ., 2004. 474 p. ISBN: 5-94723-888-8 (in Russ.).
4. Goleman D. *Emotsional'nyy intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ* [Emotional intelligence. Why it may matter more than IQ]. Moscow : Mann, Ivanov i Ferber Publ., 2013. 500 p. ISBN: 978-5-91657-684-9 (in Russ.).
5. Goleman D. *Emotsional'noye liderstvo: iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta* [Emotional leadership: the art of managing people based on emotional intelligence]. By D. Goleman, R. Boyatzis, E. McKee ; translation from English. 6th edition. Moscow : Alpina Publisher, 2020. 304 p. ISBN: 978-5-9614-1646-6 (in Russ.).
6. Kudinov S. I. Issledovaniye emotsional'nogo vygoraniya u pedagogov s raznymi urovnymi otvetstvennosti [Study of emotional burnout among teachers with different levels of responsibility]. By S. I. Kudinov, I. V. Sedova. EDN: TBQIOB. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*. 2014; 4:34–39. ISSN: 2313-1705 (in Russ.).
7. Solodkova T. I. Preodoleniye sindroma vygoraniya [Overcoming burnout syndrome]. EDN: QZIKEB. *Psychopedagogics in Law Enforcement*. 2010; 3(42). ISBN: 2619-1180 (in Russ.).
8. Maslach Ch. Burnout: The cost of caring. NY : ISHK 2003. 302 p. ISBN: 1883536359 (in Russ.).

Информация об авторах:

Биккузина Айсылу Хадисовна — кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин. SPIN-код: 4093-2650; **Валиева Гульназ Ришатовна** — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин. SPIN-код: 7230-1181.

Место работы авторов: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Башкирский государственный аграрный университет», ул. 50-летия Октября, 34, Уфа, 450001, Республика Башкортостан, Россия.

Шутелева Ия Александровна — кандидат исторических наук, доцент, старший научный сотрудник лаборатории методологии и методов гуманитарных исследований. SPIN-код: 2628-2197. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Башкирский государственный педагогический университет им. Акмуллы», ул. Октябрьской революции, 3-а, Уфа, 450077, Республика Башкортостан, Россия.

Information about the authors:

Bikkuzina Aisylu Kh. — candidate of historical sciences, associate professor, associate professor of the department of socio-economic and humanitarian disciplines. SPIN code: 4093-2650; **Valieva Gulnaz R.** — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economic and Humanitarian Disciplines. SPIN code: 7230-1181.

Authors' place of work: Bashkir State Agrarian University, 34 50-letiya Oktyabrya st., 34, Ufa, 450001, Republic of Bashkortostan, Russia.

Shuteleva Iya A. — Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Senior Researcher at the Laboratory of Methodology and Methods of Humanitarian Research. SPIN code: 2628-2197. Akmulla Bashkir State Pedagogical University, 3a Oktyabr'skoy revolyutsii st., Ufa, 450077, Republic of Bashkortostan, Russia..

Статья поступила в редакцию 04.03.2024; одобрена после рецензирования 19.03.2024; принята к публикации 01.07.2024. The article was submitted 03/04/2024; approved after reviewing 03/19/2024; accepted for publication 07/01/2024.