



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания
педагогических работников в условиях СПО**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психология образования»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
79,22% авторского текста
Работа рекомендуется к защите
рекомендована/не рекомендована
«12» 05 2021 г.
зав. кафедрой ТиПП
Кондратьева О.А.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-510/099-5-1
Стурова Александра Олеговна

Научный руководитель:
к. пед. н.
Барышникова Елена Викторовна

Челябинск
2021

Содержание

| | | |
|---------|---|-----|
| | ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1 | ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СПО | |
| 1.1 | Феномен эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО | 7 |
| 1.2 | Особенности проявления эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО | 15 |
| 1.3 | Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО | 24 |
| ГЛАВА 2 | ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СПО | |
| 2.1 | Этапы, методы, методики исследования..... | 32 |
| 2.2 | Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента | 39 |
| ГЛАВА 3 | ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СПО | |
| 3.1 | Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников | 49 |
| 3.2 | Анализ результатов формирующего эксперимента | 55 |
| 3.3 | Рекомендации педагогам по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в условиях СПО | 64 |
| | ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 74 |
| | СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ..... | 78 |
| | ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования эмоционального выгорания педагогических работников..... | 85 |
| | ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты констатирующего эксперимента | 97 |
| | ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО..... | 99 |
| | ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты формирующего эксперимента .. | 114 |

ВВЕДЕНИЕ

Исследование синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) в профессиональной деятельности в настоящий момент является актуальным, особенно в сфере педагогической деятельности. Педагог, несмотря на повышенные к нему требования со стороны профессии и общества, остается человеком со своими личностными особенностями, которые оказывают существенное влияние на его взаимоотношения не только со студентами, но и с окружающими его людьми, членами педагогического коллектива.

Есть ряд профессий, представители которых чаще остальных сталкиваются и контактируют с очень широким и разнообразным кругом лиц. Именно у них одним из факторов профессиональной деформации становится развитие синдрома эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание стало многомерным, разноаспектным фактором, состоящим из целого «пучка» психоэмоциональных негативных переживаний. Данные эмоции чаще всего опосредованы интенсивно-длительными, пролонгированными во времени отрицательными интеракциями, а также они становятся своеобразной реакцией на стрессы, порожденные межличностными коммуникациями.

Наличие СЭВ в деятельности педагогического работника стало проблемой потому, что это один из факторов порождающих временную нетрудоспособность, которая становится препятствием для эффективной системы деятельности в системе «педагог-студент». Деятельность преподавателя перенасыщена разнообразными ситуациями и факторами, включающими в себя возможность повышенного эмоционального реагирования и стресса. Одним из наиболее известных авторов, занимавшихся проблемой эмоционального выгорания является В.В. Бойко. По его мнению, синдром эмоционального выгорания – это своеобразная

психологическая защита, которая заключается в истощении и исключении определенных эмоций из повседневного профессионального общения [7].

Психологическая адаптация личности в настоящее время является предметом изучения как отечественными (Ю.А. Александровский, Ф.Б. Березин, В.Н. Григорьева, В.В. Гриценко, М.А. Гулина, Л.Г. Дикая, А.Г. Маклаков, А.А. Налчаджян, В.А. Петровский, А.А. Реан, С.А. Шапкин и др.), так и зарубежными исследователями. Большое количество работ по указанной проблеме посвящены вопросам эмоционального выгорания именно педагогических работников, их деятельности в рамках образовательной организации. Это обусловлено такими особенностями педагогической деятельности: большое количество стрессообразующих факторов, сложность и непредсказуемость педагогических ситуаций, проблемы коммуникативных взаимоотношений, разноплановость коммуникаций. В системе среднего профессионального выгорания эти особенности педагогической деятельности проявляются также ярко, как и на остальных этапах российского образования, поэтому изучение СЭВ и поиск методов его профилактики, коррекции являются достаточно актуальной проблемой.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

Объект исследования – эмоциональное выгорание педагогических работников в условиях СПО.

Предмет исследования – психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

Гипотеза исследования: уровень синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО снизится, если

разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции, направленной на снижение уровня эмоционального выгорания.

Задачи исследования:

1. Раскрыть феномен синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО в психолого-педагогической литературе.

2. Выявить особенности проявления эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

3. Теоретически обосновать и разработать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

4. Определить этапы, методы, методики опытно-экспериментального исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать рекомендации педагогам по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в условиях СПО.

Методы исследования:

1. Теоретические методы: анализ психолого-педагогической литературы, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: «Диагностика уровня эмоционального выгорания», опросник для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой), «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова.

3. Математическо-статистические методы: t-критерий Вилкоксона.

База исследования: ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», г. Коркино, ул. 30 лет ВЛКСМ, 171б, 24 человека в возрасте от 21 года до 68 лет. В колледже все педагогические работники являются преподавателями, поэтому в работе эти термины принимаются как синонимичные.

Структура работы: работа состоит из введения, 3 глав, 8 параграфов, заключения, списка использованной литературы (75 источников), приложения.

Апробация результатов исследования осуществлялась посредством публикации научной статьи: Стурова, А. О., Барышникова, Е. В. Исследование эмоционального выгорания педагогических работников в условиях среднего профессионального выгорания [Текст] / А. О. Стурова, Е. В. Барышникова // Молодежь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований: материалы IV Всероссийской национальной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (Комсомольск-на-Амуре, 2021). – Комсомольск-на-Амуре: ФГБОУ ВО «КНАГУ», 2021. – Ч. 4. – С. 345-346.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СПО

1.1 Феномен эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО

В конце XX века интерес исследователей привлек вид профессионального хронического состояния лиц, работающих с людьми, который назвали феноменом «эмоционального выгорания». Интерес к синдрому «эмоциональное выгорание» появился в зарубежной и отечественной психологии в 70-х годах XX века и как предмет социально-психологических исследований находился в центре рассмотрения ряда исследователей, таких, как Х. Фройденберг, К. Маслач, С. Джексон, Р. Бродский, Т.В. Форманюк, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, Н.В. Гришина, В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, Т.В. Большакова, Е.А. Трухан и др. [63, с. 59-69].

Термин «эмоциональное выгорание» (burnout) был введен американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергером в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, профессиональная деятельность которых связана с интенсивным и тесным общением с клиентами (пациентами) [54, с. 33].

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека [42, с. 16].

Х. Дж. Фрейденберг ввел этот термин для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами в эмоционально насыщенной атмосфере [39].

По определению К. Маслач, выгорание на работе – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения уровня личных

достижений, который часто испытывают представители профессий, требующих очень интенсивных межличностных контактов.

В.В. Бойко отмечает, что эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия [37, с. 101].

По определению С. Филина, Т.В. Форманюк эмоциональное выгорание – состояние человека, вызванное работой, характеризующееся психическим, физическим и эмоциональным истощением состояние человека, вызванное работой, характеризующееся психическим, физическим и эмоциональным истощением [10, с. 15].

Первоначально эмоциональное выгорание было определено как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности. Б. Пелман и Е.А. Хартман, обобщив многие определения «выгорания», выделили три главных компонента: эмоциональное и (или) физическое истощение, деперсонализация и сниженная рабочая продуктивность.

Эмоциональное истощение [37, с. 101]: ощущение эмоционального перенапряжения; чувство опустошенности; исчерпанность собственных ресурсов.

Деперсонализация: возникновение равнодушного и негативного отношения к людям; формальность контактов. Сниженная рабочая продуктивность: снижение самооценки своей компетентности; недовольство собой; негативное отношение к себе [10, с. 34]. Б. Пелман и Е.А. Хартман отмечают, что выгорание – это ответ на хронический эмоциональный стресс, включающий три компонента: эмоциональное и / или физическое истощение; снижение рабочей продуктивности; деперсонализацию, или дегуманизацию межличностных отношений [39].

С. Джексон и К. Маслач к наиболее характерным проявлениям синдрома выгорания относят: чувство эмоционального истощения или

изнеможения; невозможность работать с полной отдачей сил; дегуманизацию, негативизм по отношению к зависимым людям; негативное самовосприятие в профессиональном плане (редуцирование личных достижений) [41, с. 12].

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса Г. Селье, профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения [7, с. 212-213].

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса. Каждому этапу характерны отдельные [10, с. 60-63].

1. Фаза «Нервное (тревожное) напряжение» – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность.

Тревожное напряжение включает несколько симптомов [10, с. 62]:

– симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» – проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или совсем не устранимы;

– симптом «неудовлетворенности собой» – в результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, энергетика направляется на себя;

– симптом «загнанности в клетку» – возникает, когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно, у человека возникает чувство безысходности;

– симптом «тревоги и депрессии» – чувство неудовлетворенности работой и собой порождают энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии. Это крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

2. Фаза «Резистенция (сопротивление)» – человек пытается оградить себя от неприятных впечатлений [10, с. 62-63].

Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений [11, с. 96]:

– симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» проявляется в эмоциональной черствости, неучтивости, равнодушии;

– симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» проявляется в возникшей потребности в самооправдании, когда человек, не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, защищает свою стратегию;

– симптом «расширения сферы экономии эмоций», когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной деятельности – в общении с родными, приятелями и знакомыми, человек перенасыщен человеческими контактами, переживает симптом «отравления людьми»;

– симптом «редукция профессиональных обязанностей» проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

3. Фаза истощение – ослабление психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса [10, с. 63]:

– симптом «эмоционального дефицита» возникает, когда к профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют данный симптом;

– симптом «эмоциональной отстраненности» – личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Он свидетельствует о профессиональной деформации личности;

– симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации» – отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессиональной деятельности;

– симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» – симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Переход реакций с уровня эмоций на психосоматический уровень свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» – самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким образом, организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии.

По определению К. Маслач, выгорание – функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и рационально расходовать энергетические ресурсы [41, с. 8].

К. Маслач выделяет три стадии профессионального выгорания [41, с. 8]:

Первая стадия:

– начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но скучно и пусто на душе;

– исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

– возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Не лезьте ко мне, оставьте в покое!».

Вторая стадия:

– возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

– неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения приобщения, превышающем безопасный для организма уровень [41, с. 8-9].

Третья стадия: притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни; такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

В литературе наиболее известны и изучены 3 модели эмоционального выгорания. К каждой из них разработаны методы оценки данного состояния [16, с. 95-96].

По первой, одномерной модели, эмоциональное выгорание – это состояние такое физического и психического и, прежде всего, эмоционального истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения. Такая трактовка понятия близка пониманию эмоционального выгорания как синдрома «хронической усталости». В разрез двум другим подходам, приверженцы одномерного подхода не ограничивают эмоциональное выгорание какими-либо определенными профессиональными группами.

Модель вторая составлена исследователями в Нидерландах. Она изучает эмоциональное выгорание как двухмерный конструкт, строящийся из деперсонализации и эмоционального истощения. Деперсонализация

проявляется в ухудшении отношения к другим, но иногда и к себе лично [16, с. 96].

Наиболее распространенной является 3-х компонентная модель синдрома эмоционального выгорания зарубежных исследователей К. Маслач и С. Джексон. В рамках данной модели «выгорание» понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции своих личных достижений. Эмоциональное истощение изучается как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в равнодушии или эмоциональном перенасыщении и достаточно сниженном эмоциональном фоне [20, с. 71-75].

Деперсонализация как вторая составляющая – выражается в деформации отношений с другими людьми. Поэтому в одних случаях это может быть увеличение зависимости от других личностей, в других – повышение циничности установок и негативизма, чувств по отношению к подчиненным, воспитанникам, клиентам, и другим людям. Третий компонент эмоционального выгорания – редукция личных достижений – проявляется как-либо в тенденции к негативному оцениванию своих профессиональных достижений и успехов, себя, негативизме относительно профессиональных возможностей и достоинств, либо же в ограничении своих возможностей, редуцировании собственного достоинства, обязанностей по отношению к другим [20, с. 72]. Таким образом, под синдромом эмоционального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих у личности в рамках его профессиональной деятельности. Чаще всего эмоциональное выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, а профессиональном плане – утрату профессионального мастерства. Возникает эмоциональное выгорание в результате продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех

уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном. Оно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека. В соответствии со своей научной позицией, мы рассматриваем эмоциональное выгорание целостно. Это глубокая профессиональная деформация личности. Эмоциональное выгорание появляется постепенно, его развитие разделено на три стадии [24, с. 102]:

На 1-ой стадии специалист перестает остро воспринимать окружающую действительность. Профессионал неожиданно замечает: в целом все сейчас хорошо, но пусто и скучно на душе.

На 2-ой стадии специалист начинает в своем рабочем коллективе с пренебрежением говорить о некоторых из коллег, клиентов. Далее проявляется неприязнь в присутствии коллег, клиентов.

На 3-й стадии развития эмоционального выгорания к специалисту приходит равнодушие и безразличие к происходящему вокруг. Он только выполняет свои рабочие обязанности, но уже без интереса, без инициативы [33, с. 675].

Таким образом, изучив феномен эмоционального выгорания можно резюмировать следующее: эмоциональное или профессиональное выгорание – это комплекс различных психологических проблем, которые возникают у личности в границах его профессиональной деятельности.

Наиболее часто, в работах исследователей, эмоциональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и приводящий к истощению эмоциональных, энергетических, личностных ресурсов работника.

Таким образом, изучив феномен эмоционального выгорания можно резюмировать следующее: в пределах профессиональной деятельности личности всегда есть совокупность психологических проблем, приводящих к формированию состояния эмоционального выгорания. Учеными эмоциональное выгорание определяется как синдром, развивающийся на фоне постоянного стрессового состояния и порождающий истощение

личностных ресурсов человека. Оно возникает как следствие сильного накопления негативных эмоций без соответствующей «разрядки», приводит к снижению возможностей человека, может привести к глубокой деформации личности, в том числе профессиональной.

1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО

Специалисты выделяют основные профессии, которые попадают в основные группы риска, подверженные синдрому выгорания, к ним относятся: медицинские и социальные работники, преподаватели, учителя, воспитатели, управленческие работники высшего звена, работники силовых структур; работники, чья деятельность связана с командировками; работники сферы услуг, находящиеся в постоянном контакте с людьми; работающие во вредных условиях; работающие без определенного режима отдыха и питания [40, с. 180].

Педагоги относятся к группе «помогающих» профессий наряду с социальными работниками, медицинским персоналом и др. Специалисты сферы «человек-человек» заслуживают особого внимания потому, что составляют «группу риска» в формировании синдрома «эмоционального выгорания» [42, с. 16].

Педагогическая деятельность насыщена различными ситуациями и разнообразными факторами, несущими в себе потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования.

Неблагоприятные воздействия напряженных факторов вызывают у педагогов стресс двойного рода: информационный стресс (связан с информационными перегрузками, необходимостью быстрого принятия решения при высокой степени ответственности за последствия) и эмоциональный стресс (возникновение эмоциональных сдвигов, изменения в характере деятельности, нарушения поведения). Поведение педагогов нередко характеризуется повышенной напряженностью. Проработав 15

лет, педагог начинает сам ощущать постоянно нарастающую невротичность, изнеможение [9, с. 63].

Большинство исследований показывают, что профессия «Педагог» – одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию выгорания. Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокой эмоциональной напряженностью, вызванной тем, что современный педагог должен решать целый комплекс задач образования и воспитания [11, с. 153]. Его работа требует серьезных педагогических усилий, а именно: освоения новых форм и методов преподавания, содержания учебных дисциплин, постоянного усложнения требований к педагогам, необходимость учитывать быстро меняющиеся нормативно-правовые документы и т.д. Освоение данных стрессовых факторов под силу только профессионально-компетентному, психологически здоровому, творчески подходящему к делу педагогу. Можно отметить, что зачастую именно состояние эмоциональной «опустошенности» приводит к снижению результативности, эффективности деятельности педагога, и даже к его уходу из профессии [11, с. 154].

Чаще всего, профессиональное выгорание является результатом значительного внутреннего накапливания негативных, отрицательных эмоций, которое осуществляется на протяжении длительного времени. Этот процесс, без соответствующей и своевременной разрядки, приводит к сильнейшему истощению психологических и эмоциональных ресурсов педагога.

Для последних нескольких лет, и даже десятилетий, для системы образования, достаточно остро стоит проблема сохранения психологического здоровья работников этой системы.

Качество, скорость освоения и овладения новыми технологиями зависит от целого ряда факторов [20, с. 74]:

- возраст педагогических работников;
- индивидуальные / характерные особенности личности педагога;

- уровень освоения информационно-техническими коммуникациями;
- стаж работы и т.д.

Одним из важных последствий ухудшения деятельности педагога является эмоциональное выгорание. В исследованиях, которые посвящены феномену эмоционального выгорания педагогов, различают три базовых подхода [24, с. 105]:

- индивидуальный;
- межличностный;
- организационный.

Эти подходы описывают процесс возникновения выгорания на различных уровнях, причем эти уровни функционирует независимо друг от друга, что способствует появлению порождаемых стрессами на работе.

Наибольшую известность среди индивидуальных подходов получил экзистенциальный подход (основоположник А. Пайнс). Согласно этому подходу, выгорание возникает у педагогов с повышенным уровнем притязаний. То есть, когда педагоги с высоким уровнем мотивации, отождествляющие себя со своей работой, считающие ее значимой, общественно полезной, в результате терпят неудачи в достижении своих целей, а также чувствуют, что не способны вложить существенный вклад в нее. Все это приводит к выгоранию. Для таких педагогов зачастую работа является самым смыслом их существования, но она начинает ассоциироваться и провоцировать у него разочарование, что и приводит к возникновению выгорания [27, с. 197].

С другого аспекта объясняется причину эмоционального выгорания межличностный подход. Причины выгорания видятся в дисгармонии отношений в системе «педагог-студент», что подчеркивает важность межличностной коммуникации и взаимодействия. Конкретным представителем данного подхода является К. Маслач, который считает, что основной причиной выгорания являются напряженные отношения студентов и преподавателей. Этот вид отношений сам по себе несет

психологическую опасность, так как работники системы «человек-человек» имеют постоянно дело с проблемами других людей, зачастую имеющими негативный характер и заряд. Происходит отрицательная негативная подзарядка педагога «чужими проблемами», приводя к формированию эмоционального выгорания [33, с. 667].

Следующий подход – организационный. Он рассматривает в качестве основных причин формирования эмоционального выгорания различные условия и факторы «профессиональной среды». К таким условиям и факторам относятся:

- значительный объем работы;
- ограниченная область контактов;
- повседневная рутина;
- жесткие рамки деятельности и фактическое отсутствие профессиональной самостоятельности.

Так, например, В.В. Бойко развитие синдрома выгорания педагогов рассматривает в зависимости с механизмом становления стресса. При данном подходе, уровень выгорания преподавателей оценивается по 12 критериям сформированности симптомов, потом группируются по трем фазам [36, с. 112]:

- тревожное напряжение;
- резистенция;
- истощение.

Охарактеризует эти фазы.

Так, в фазе «тревожное напряжение» происходит развитие 4 симптомов: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, «загнанность в клетку», тревога и депрессия.

В фазе «резистенции» (фаза сопротивления) сочетаются симптомы: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономики эмоций, редукция профессиональных обязанностей.

Симптомы фазы истощения: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Максимально полным отображением выгорания является деперсонализация. В психологической литературе это состояние расшифровывается как пограничное с патологией, с порядковым номером в классификации МКБ-10 [36, с. 113].

Понятие деперсонализации включает в себя нарушение личности осознания «своего Я», и сознания реальности объективного мира. По утверждению А.А Меграбяна, эти состояния зачастую детерминированы повышенной умственной работой при резких аффективных переживаниях преподавателей. Многие люди, подверженные этому симптому, высказывают жалобы на потерю удовольствия от актов мышления и восприятия, говорят о снижении эстетических чувств, чувства эмоциональной привязанности к родным, чувств беспокойства и тревоги беспричинно [39].

В результате вынужденности частого общения с различными категориями, возникает переизбыток общения формального, потребительского, «механического» и недостаток общения нормального, искреннего, сочувственного, избыток общения с посторонним людьми и недостаток общения с близкими. Причина состоит в дефиците социальной общности, приводящий к недостатку общности эмоций, или совместных, разделяемых с другими, эмпатии. Также можно видеть причину в культивируемом в обществе запретом на естественное, искреннее, живое и непосредственное публичное проявление эмоций. Часто это приводит к тому, что педагог переносит такой формат отношений и на своих близких людей, на свою семью [39].

Определенные социальные компоненты, сопровождающие труд педагога, оказывают значительное воздействие на устойчивость к стрессу. К ним можно отнести следующие факторы:

- миграционный фактор,
- уровень урбанизации среды,
- численность педагогических коллективов.

По мнению М.В. Борисовой значимыми детерминантами, которые могут повлиять на возникновение и развитие выгорания: несформированность умений и навыков саморегуляции, неудовлетворительный социально-психологический климат и недостатки в организации педагогической деятельности – низкий уровень автономности, неравномерное распределение нагрузки, недостаточное стимулирование труда, отсутствие возможностей профессионального роста и включения в управление [48, с. 230].

Также следует говорить о внешних, объективных факторах эмоционального выгорания и внутренних, субъективных – индивидуальных особенностях личности педагога, которые влияют на онтогенез выгорания. Объективные факторы по методике А.О. Прохорова такие [54]:

1) негативный социально-психологический климат, сопутствующий многим педагогическим коллективам.

Такой климат характеризуется следующими параметрами: частые конфликты, высокая напряженность в коммуникациях с коллегами и руководством, отсутствие поддержки и сплоченности в коллективе и др.

2) системные недостатки в организации педагогической деятельности – ее нерегламентированность, степень автономности педагога, распределение учебной нагрузки, стимулирование труда преподавателя, перспективы профессионального роста и карьеры, включенность педагога в управление образовательным заведением.

К субъективным факторам относятся [54]:

1) высокий нейротизм как показатель эмоциональной неустойчивости, повышенную возбудимость, частые проявления реактивности и высокую степень откликаемости, низкий порог

переживания дисстресса и преобладание негативных эмоциональных состояний. Субъект с эмоциональной устойчивостью в условиях стрессогенных факторов сохраняет оптимальное эмоциональное состояние и как следствие обеспечивает высокий результат деятельности, в то время как эмоциональная неустойчивость является фактором, способствующим возникновению эмоционального выгорания;

2) наличие расогласований в ценностной сфере. Педагог не способен реализовать значимые жизненные цели, а также приоритетные типы поведения. Педагог имеет одну из целей своей профессиональной деятельности – это удовлетворение потребностей через выполнение трудовых функций. Здесь можно выделить три типа целей:

1. Материальные цели (оплата труда, дополнительные материальные льготы и стимулы).

2. Социально-психологические цели (межличностное общение, условия труда, социальная безопасность, социально-психологический климат).

3. Цель самореализации человека (творческий характер труда, возможность профессионального роста, карьерный рост, признание заслуг) Если происходит недостаточная реализация вышеперечисленных целей, у педагога появляется неудовлетворение своей профессиональной деятельностью. И как следствие это может приводить к эмоциональному выгоранию. Также, из-за роста заинтересованности в достижении одной цели, когда при этом не учитываются другие цели, также возможно возникновение выгорания [56, с. 74].

Педагог может стремиться к профессиональному росту, самореализации, достижению высоких результатов своей профессиональной деятельности. Однако, при возникновении трудностей или препятствий реализации этих целей, у него может произойти снижение интереса, возникнуть усталость как психологическая, так и физическая и, как следствие – эмоциональное выгорание.

Применение эффективной системы профилактики и коррекционной работы помогает предотвращать возникновение различных негативных эффектов, которые нежелательны в деятельности преподавателя [63, с. 62]:

- снижение интереса педагога к своей профессиональной деятельности и как следствие ухудшение результативности его работы;
- ухудшение взаимоотношений со студентами, педагогическим и руководящим коллективом;
- рост конфликтности с коллегами, а также семьей;
- появляется апатия, равнодушие к окружающим, к происходящим событиям как в профессии, так и в личной сфере.

Могут появиться патологические симптомы организма – снижение или увеличение аппетита, нарушение сна, бессонница, гипотония или гипертония, головные боли, мышечная слабость или наоборот мышечное напряжение и др.

Из-за повышения конфликтов в системе «студент – педагог» у преподавателя могут возникнуть коммуникативные проблемы при общении с законными представителями и родственниками обучающихся, потом и с руководителями, коллегами.

Чаще всего такая ситуация фиксируется в конце учебного года – именно тогда у педагогических работников накапливается психологическая и физическая усталость от педагогической деятельности. Увеличивается возможность развития эмоционального выгорания большая эмоциональная напряженность деятельности, нестандартность ситуаций, ответственность и сложность профессии [63, с. 63].

Интересно разобрать пятиступенчатый прогрессирующий процесс формирования эмоционального выгорания, предложенный Дж. Гринбергом [66, с. 154]:

1. Первая стадия – «медовый месяц». Педагог доволен своей работой, у него сохраняется энтузиазм. Но постепенно с повышением

«градуса» стресса энтузиазм начинает снижаться, деятельность начинает приносить все меньше удовлетворения и удовольствия.

2. Вторая – «недостаток топлива», для нее характерны апатия, усталость, начинаются проблемы со сном. При отсутствии стимуляции исчезает привлекательность труда и снижается его эффективность. У педагога могут начинаться нарушения трудового распорядка, он начинает дистанцироваться от коллектива и студентов. Часто, мотивированные педагоги сдерживают этот процесс за счет вреда собственному здоровью.

3. «Хронические симптомы». Педагог становится подверженным различным заболеваниям, чувствует измождение, подавленность, злобу, хроническую раздражительность, чувство «загнанности в угол».

4. Четвертая стадия – «кризис». Развиваются хронические заболевания, теряется частично (или полностью) работоспособность. Все это приводит к усугублению переживаний из-за качества жизни, собственной неэффективности и неудач.

5. «Пробивание стены». Психические и физические проблемы переходят в острую форму. Вследствие большого количества проблем, карьера может находиться под угрозой.

Таким образом, профессиональная деятельность педагога максимально подвержена воздействию СЭВ. Этому способствуют значительные эмоциональные перегрузки, пренасыщенность контактами в разнообразных сферах и системах, повышенная ответственность и необходимость соответствовать социальному контролю общества. Особенности проявления эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО являются: синдром «эмоционального выгорания» развивается к 40 годам – пику такого биологического состояния здоровья, когда возникает риск серьезного заболевания или несчастного случая. Были случаи, когда «выгорают» молодые специалисты и «новички» при нереалистичных ожиданиях относительно профессии. Семейные работники демонстрируют меньшие уровни «выгорания».

Женщины более уязвимы, чем мужчины. Это лишь некоторые особенности проявления эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО

В настоящее время существует значительно количество разнообразных подходов и методик коррекции эмоционального выгорания, которые можно использовать в педагогической деятельности. Также крайне важно знакомить педагогов с этой проблемой, обучать их различным техникам психологического воздействия в межличностных отношениях. Осознав важность коррекционной работы с педагогическими работниками в рамках работы с синдромом эмоционального выгорания, можно моделировать работу в данном направлении. Психологическая коррекция – это комплексная система мероприятий, которая направлена на устранение или исправление недостатков поведения человека, путем применения различных специфических средств психологического воздействия. Такие мероприятия должны применяться по отношению к тем недостаткам, которые не имеют органической подоплеки, устойчивого характера и практически не подлежат изменению. Такая работа может проводиться по отношению к людям различным возрастным групп и может включать в себя различные методы, методики, процедуры, техники психолого-коррекционной работы [60, с. 359]. В самом начале такой работы должна быть намечена цель, сформулированы задачи, разработана программная модель, стратегия корректирующего воздействия. Рассмотрим более подробно процесс моделирования коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО. Данный процесс начинается с установления целей, целеполагания.

Сначала, используя целевые ориентиры, необходимо сформулировать задачи по этапам разработанной модели:

- теоретический этап: анализ психолого-педагогической литературы, базы по заданной теме, подбор наиболее подходящих методик и техник;
- опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего и формирующего эксперимента;
- контрольно-обобщающий этап: анализ результатов опытно-экспериментального этапа, разработка практических методических рекомендаций.

Одним из самых популярных приемов целеполагания является «дерево целей», которое было составлено в соответствии с исследованиями В.И. Долговой [19, с. 66-69].

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования.

1.1. Раскрыть феномен синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО в психолого-педагогической литературе.

1.2. Выявить особенности проявления эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

1.3. Теоретически обосновать и разработать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

2. Организовать опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

2.1. Определить этапы, методы, методики опытно-экспериментального исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3. Разработать рекомендации педагогам по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в условиях СПО.

Разработанное «дерево целей» представлено на рисунке 1.

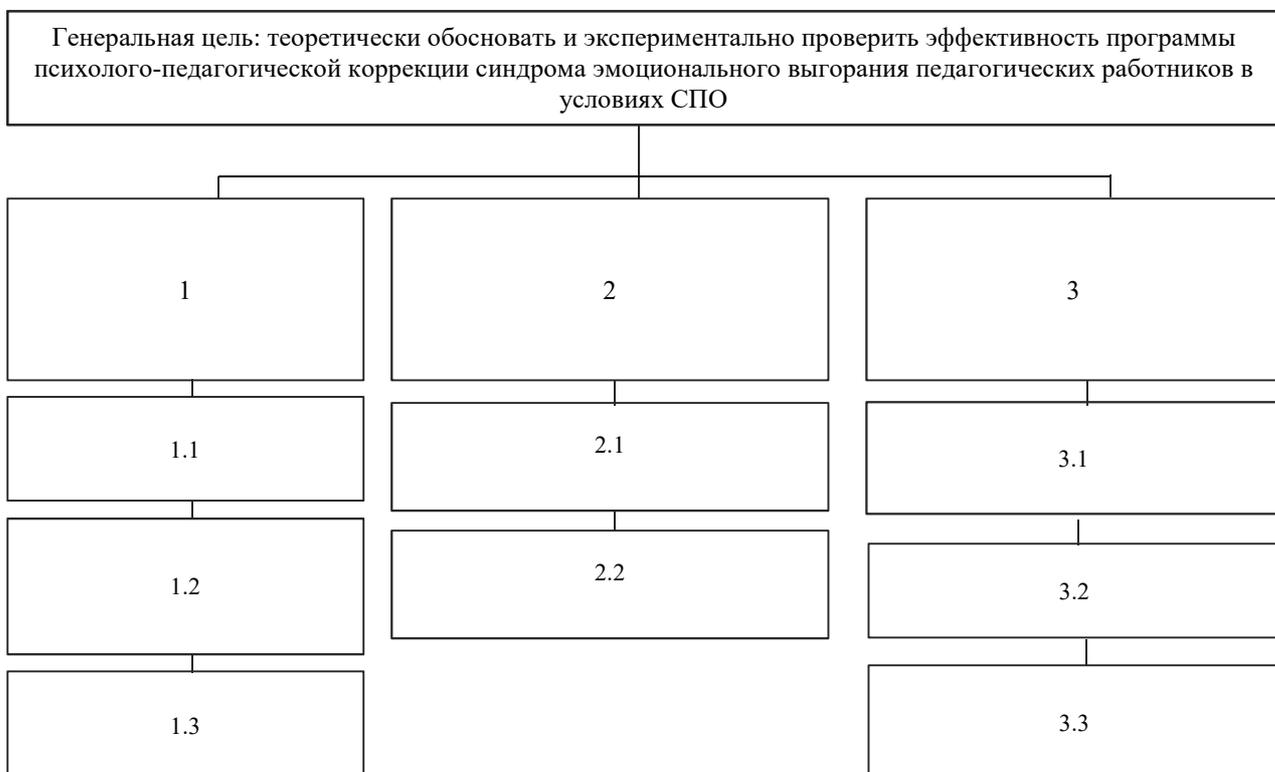


Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях СПО

«Дерево целей» включает в себя 3 основные задачи: каждая задача включает в себя ряд подзадач, раскрывающих содержание главной. Задачи и подзадачи раскрывают основные тенденции развития, исследования и профилактики возникновения эмоционального выгорания педагогов образовательной организации. «Дерево целей» раскрывает поэтапную работу психолога и значительно облегчает его деятельность. В процессе

анализа целевых ориентиров данной модели ярко выделяется направленность на комплексность и системность профилактической работы, коррекции уровня СЭВ. В ходе исследования было принято решение, за основу профилактической коррекционной работы взять программу коррекции синдрома эмоционального выгорания, разработанную Е.С. Асмаковец [4, с. 95]. Данная программа состоит из шести ключевых блоков. Основной концепцией программы является профессиональное развитие личности преподавателя.

Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО представлена на рисунке 2.

Теоретический блок подразумевает анализ литературы по теме исследования, а также подбор специальных методик.

Диагностический блок предполагает диагностику особенностей развития личности, выявление факторов риска эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

Формирующий блок содержит разработку и реализацию программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников в условиях СПО.

Аналитический блок включает в себя осуществление формирующего эксперимента и анализ полученных результатов, а также разработку рекомендаций для педагогических работников в условиях СПО.



Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО

Психолого-педагогическая коррекция предполагает повышение уровня адаптивности к различным ситуациям, умение моделировать конфликтные ситуации, снимать внешнее и внутреннее напряжение [32, с. 96]. Для педагогических коллективов наиболее успешной и эффективной является групповая форма работы в виде социально-психологических тренингов, так как они направлены на решение конкретных целей. Также в ходе тренингов необходимо значительное внимание уделять профилактике различных состояний. При организации психокоррекционной работы нужно помнить, что риск выгорания снижается у людей с высокой профессиональной компетентностью, при высоком уровне развития

грамотности общения, развитии профессиональных и личностных качеств (стрессоустойчивость, способность к рефлексии, творческая активность, гуманность, коммуникативные способности); формирование эмоциональной устойчивости. Также важно применять так называемые медицинские методы: баланс труда и отдыха; регулярные физические упражнения; приятные виды физической активности; адекватный сон; делегирование ответственности; наличие хобби; активная профессиональная позиция и т.д.

Анализируя все сказанное, можно резюмировать, что модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО включает в себя 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий, аналитический. Все блоки взаимосвязаны, так как при составлении модели, так основаны на принципе целостности. Представленные блоки связаны одной целью – психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях СПО. Применение психокоррекции способствует определению причин, мотивов, способов преодоления негативных состояний, в том числе эмоционального выгорания. Целенаправленная работа позволяет понять, осознать и научиться различным способам управления собственными эмоциями, различными внутренними напряжениями, помогает развивать коммуникативные умения, может повысить профессиональную мотивацию педагогических работников, способствовать их самосовершенствованию.

Таким образом, разработанная программа психолого-педагогической коррекции позволит снизить синдром эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

Выводы по первой главе

С учетом сказанного сформулируем следующие выводы:

1. Среди многих особенностей и трудностей преподавательской и педагогической работы зачастую выделяют ее высокую психическую напряженность. Одним из способов психологической защиты является синдром эмоционального выгорания.

2. Эмоциональное выгорание – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий. Эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на выполнении человеком своей деятельности, так как приводит к эмоциональной и личностной отстраненности, неудовлетворенности собой, за которыми следуют тревога, депрессия и все возможные психосоматические нарушения, неадекватное эмоциональное реагирование.

3. Синдром эмоционального выгорания педагогов является ответной реакцией специалиста на пролонгированные во времени стрессовые воздействия межличностного общения. Это комплекс, состоящий из поведенческой модели и психологических переживаний, которые непосредственно влияют на уровень работоспособности преподавателя, психофизиологическое самочувствие и на характер межличностных отношений как в системе «педагог – коллеги», так и в системе «педагог – подросток», «педагог – руководитель». Система отношений определяет характер переживаний личности, особенности ее восприятия, поведенческих реакций и др. Позитивный или негативный опыт межличностных отношений человека с другими людьми формирует его систему внутренних отношений.

4. Систематически проводимая профилактическая и коррекционная работа по снижению уровня стресса и повышению стрессоустойчивости – одно из важнейших условий функционирования любого образовательного учреждения. В ходе такой работы, крайне важно обучать преподавателей различным технологиям самокоррекции эмоционального выгорания и

внедрять в образовательных учреждениях системы профилактики данного синдрома. Модель, представленная в исследовании, полностью соответствует цели и задачам нашего исследования, и включает в себя 4 блока.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СПО

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Исследование было ориентировано на проверку уровня эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО будет основано на положениях, рассмотренных в предыдущей главе.

Цель исследования: теоретически изучить и экспериментально проверить эффективность реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников системы СПО.

Исследование синдрома эмоционального выгорания включало в себя ряд этапов:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента. На этом этапе выполнено изучение литературы по проблеме коррекции синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогических работников в условиях СПО. Были подобраны методики с учетом темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов.

На этом этапе проведена психодиагностика по выбранным методикам, обработаны полученные результаты и выражены в виде диаграмм и сведены в общие таблицы. По результатам диагностического этапа была разработана соответствующая программа профилактики.

3. Контрольно-обобщающий этап: анализ и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, проверка гипотезы.

Исследование проводилось в естественных условиях жизни и деятельности испытуемых. Сохранялась конфиденциальность респондентов, их анонимность.

Охарактеризуем использованные в исследовании методы и методики.

Изучение литературы способствует анализу теоретических представлений различных авторов, по данной проблеме, а также изучению пособий, практикумов по психологии.

Теоретический анализ дает возможность переносить выводы, полученные в одних условиях и на основе анализа одних объектов, на другие условия и объекты, в том числе на проектируемые объекты и процессы.

Моделирование – процесс создания моделей и их использования в целях формирования знаний о свойствах, структуре, отношениях, связях

Синтез – метод, который позволяет соединить различные элементы, стороны объекта в единое целое, которое осуществляется как в практической деятельности, так и в процессе познания.

Обобщение – позволяет вычлнить и зафиксировать относительно устойчивые, инвариантные свойства предметов и их отношений.

Эксперимент – метод исследования некоторого явления в управляемых условиях. Отличается от наблюдения активным взаимодействием с изучаемым объектом. Обычно эксперимент проводится в рамках научного исследования и служит для проверки гипотезы, установления причинных связей между феноменами.

Констатирующий эксперимент – один из основных видов эксперимента, целью которого является изменение одной или нескольких независимых переменных и определение их влияния на зависимые

переменные, и отличается от формирующего эксперимента целями его проведения.

Тестирование – психологическая диагностика, использующая стандартизированные вопросы и задачи, имеющие определенную шкалу значений. Тесты позволяют дать оценку индивида в соответствии с поставленной целью исследования; обеспечивают возможность получения количественной оценки на основе квантификации качественных параметров личности и удобство математической обработки.

Исследование проводилось с помощью комплекса методов и методик:

Экспериментальные: констатирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников), методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой), математическо-статистические: t-критерий Вилкоксона.

Рассмотрим методики исследования более подробно.

Методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» выделяет ведущие симптомы выгорания педагогов, определяет фазу его развития. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих установить следующие симптомы: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основании четырех, характерных для нее симптомов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания».

Опросник личностный, предназначенный для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Разработан В.В. Бойко.

По мнению автора, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания»:

- «напряжение»;
- переживание психотравмирующих обстоятельств;
- неудовлетворенность собой;
- «загнанность в клетку»;
- тревога и депрессия.
- «резистенция»;
- неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- расширение сферы экономии эмоций;
- редукция профессиональных обязанностей;
- «истощение»;
- эмоциональный дефицит;
- юмоциональная отстраненность;
- личностная отстраненность (деперсонализация);

– психосоматические и психовегетативные нарушения.

Инструкция.

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Одним из наиболее известных и часто применяемых в практике тестов для диагностики проявлений психического выгорания, связанного с факторами профессиональной деятельности является опросник А.А. Рукавишникова. Тест позволяет оценить общий уровень выраженности симптомов и проявлений эмоционального выгорания на уровне различных подструктур личности, оцениваются такие факторы как «психоэмоциональное истощение», «личностное отдаление» и «профессиональная мотивация» (тест имеет соответствующие шкалы). В методике составляющими элементами синдрома эмоционального выгорания являются показатели психоэмоционального истощения, личностного отдаления и профессиональной мотивации. Опросник состоит из 72 утверждений, на которые необходимо выразить степень согласия. Обработка результатов предполагает установление суммарного набранного балла по выделенным шкалам и определение межличностных, личностных и мотивационных проявлений СЭВ. Методика изначально была рассчитана на контингент педагогов. В тесте предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Прохождение теста занимает около 30 минут (ограничения по времени нет).

Для статистического обоснования результатов анализа выборки был применен критерий Вилкоксона [14, с. 152-153].

Критерий Вилкоксона для связанных выборок (также используются названия Т-критерий Вилкоксона, критерий Вилкоксона, критерий знаковых рангов Вилкоксона, критерий суммы рангов Вилкоксона) – непараметрический статистический критерий, используемый для сравнения двух связанных (парных) выборок по уровню какого-либо количественного признака, измеренного в непрерывной или в порядковой шкале.

Суть метода состоит в том, что сопоставляются абсолютные величины выраженности сдвигов в том или ином направлении. Для этого сначала все абсолютные величины сдвигов ранжируются, а потом суммируются ранги. Если сдвиги в ту или иную сторону происходят случайно, то и суммы их рангов окажутся примерно равны. Если же интенсивность сдвигов в одну сторону больше, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Т-критерий Вилкоксона используется для оценки различий между двумя рядами измерений, выполненных для одной и той же совокупности исследуемых, но в разных условиях или в разное время. Данный тест способен выявить направленность и выраженность изменений – то есть, являются ли показатели больше сдвинутыми в одном направлении, чем в другом.

Классическим примером ситуации, в которой может применяться Т-критерий Вилкоксона для связанных совокупностей, является исследование «до-после», когда сравниваются показатели до и после лечения. Например, при изучении эффективности антигипертензивного средства сравнивается артериальное давление до приема препарата и после приема.

Критерий Вилкоксона является непараметрическим критерием, поэтому, в отличие от парного t-критерия Стьюдента, не требует наличия нормального распределения сравниваемых совокупностей.

Число исследуемых при использовании T-критерия Вилкоксона должно быть не менее 5.

Изучаемый признак может быть измерен как в количественной непрерывной (артериальное давление, ЧСС, содержание лейкоцитов в 1 мл крови), так и в порядковой шкале (число баллов, степень тяжести заболевания, степень обсемененности микроорганизмами).

Данный критерий используется только в случае сравнения двух рядов измерений. Аналогом T-критерия Вилкоксона для сравнения трех и более связанных совокупностей является Критерий Фридмана.

Вычислить разность между значениями парных измерений для каждого исследуемого. Нулевые сдвиги далее не учитываются.

Определить, какие из разностей являются типичными, то есть соответствуют преобладающему по частоте направлению изменения показателя.

Проранжировать разности пар по их абсолютным значениям (то есть, без учета знака), в порядке возрастания. Меньшему абсолютному значению разности приписывается меньший ранг.

Рассчитать сумму рангов, соответствующих нетипичным сдвигам.

Таким образом, T-критерий Уилкоксона для связанных выборок рассчитывается по следующей формуле:

$$T = \sum Rr$$

где $\sum Rr$ – сумма рангов, соответствующих нетипичным изменениям показателя.

Полученное значение T-критерия Уилкоксона сравниваем с критическим по таблице для избранного уровня статистической значимости ($p=0,05$ или $p=0,01$) при заданной численности сопоставляемых выборок n :

Если расчетное (эмпирическое) значение $T_{\text{эмп.}}$ меньше табличного $T_{\text{кр.}}$ или равно ему, то признается статистическая значимость изменений показателя в типичную сторону (принимается альтернативная гипотеза). Достоверность различий тем выше, чем меньше значение T .

Если $T_{\text{эмп.}}$ больше $T_{\text{кр.}}$, принимается нулевая гипотеза об отсутствии статистической значимости изменений показателя.

Методика Н.Е. Водопьяновой для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»

Цель исследования в определении того, как педагоги изучают свою работу и людей, с которыми они тесно сотрудничают. Преподавателям предлагается утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Нужно прочесть внимательно каждое утверждение и решить, чувствует ли испытуемый себя, таким образом, относительно его работы. Если не было такого чувства, в листе для ответов нужно отметить позицию 0 - никогда. Если было такое чувство, указать, как часто его ощущали. Для этого зачеркнуть или обвести кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Таким образом, на опытно-экспериментальном этапе исследования были использованы вышеописанные методы и методики, которые соответствуют поставленным целям и задачам. Теперь рассмотрим и проанализируем полученные результаты.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Базой исследования стал Коркинский филиал ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли». Колледж осуществляет образовательную деятельность в соответствии с Уставом, утвержденным приказом МОИН Челябинской области № 01-678 от 30.09.2008 г. и лицензией 74Л02 №0001037 от «22» октября 2015

года, выданной Министерством образования и науки Челябинской области.

Эмпирическое исследование проводилось в период с 01 декабря 2018 по 01 февраля 2021 года на базе профессиональной образовательной организации Коркинского филиала государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Педагогический коллектив Коркинского филиала ЧГКИПиТ состоит из 24 преподавателей и трех внешних совместителей, которые в исследовании участие не принимали.

На первоначальном, подготовительном этапе, было проведено изучение педагогического коллектива колледжа по количественным и качественным показателям: пол, возраст, стаж работы, образование.

Половой состав участников исследования иллюстрирует общую тенденцию в среднем профессиональном образовании – преобладающая роль преподавателей – женщин.

Средний возраст преподавателей филиала колледжа составляет 45 лет. Дополнительное изучение возраста педагогов показало, что за последние пять произошло «омоложение» кадров, так как еще 3 года назад средний возраст педагогов составлял 56 лет. Основным источником пополнения кадров являются собственные выпускники колледжа.

Абсолютное большинство педагогов имеют высшее образование, четверо – среднее профессиональное. Из них трое человек на данный момент поступили в институт и повышают свой образовательный уровень. Анализ распределения участников исследования по стажу работы показал, что 33,3% респондентов имеют стаж от 10 до 20 лет работы, 29,2% – педагогический стаж составляет от 5 до 10 лет, у 20,8% педагогов – стаж более 20 лет работы в системе профессионального образования. Анализ этих данных позволяет сказать о репрезентативности выборки, так как у

большинства педагогических работников стаж соответствует этапам формирования синдрома эмоционального выгорания.

Основным инструментом диагностики на констатирующем этапе эксперимента стала Диагностика уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко, которая позволяет выявлять не только уровень сформированности каждой описанной фазы синдрома, но общий уровень выгорания преподавателей в условиях СПО.

Первичный результат анализа сформированности каждой фазы по В.В. Бойко представлен на рисунке 3 [Приложение 2, таблица 1].

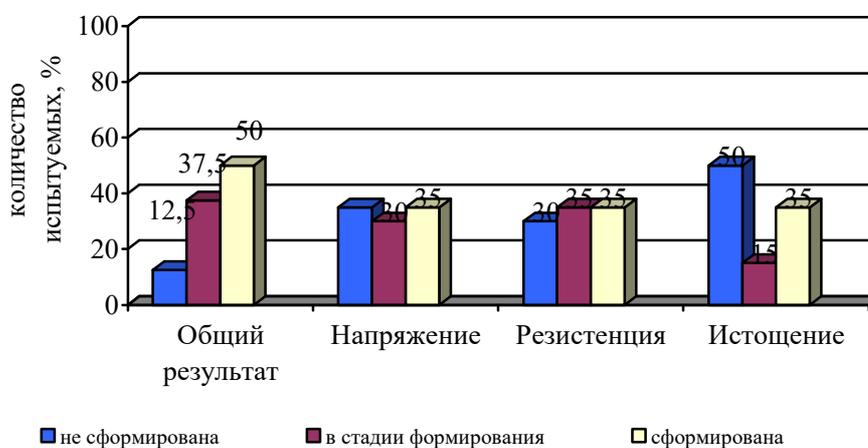


Рисунок 3 – Результаты диагностики эмоционального выгорания у педагогических работников по методике В.В. Бойко

Анализ данных рисунка 3 показывает, что большинство педагогов филиала колледжа находятся на этапе формирования эмоционального выгорания, в эту группу входят 12 респондентов, что составляет 50% от общего количества испытуемых. В группу с уже сформированным синдромом эмоционального выгорания попали 9 человек, это 37,5% от общего числа респондентов, и отсутствие данного феномена было характерно для 3 педагогов, что составляет 12,5% от общего числа исследуемых.

Фаза «Напряжение» у педагогов проявляется следующим образом: 35% (7 испытуемых) имеют несформированную фазу; у 6 преподавателей – 30% испытуемых наблюдается фаза в стадии формирования, а у 35% (7

преподавателей) данная фаза сформировалась. Тревожное напряжение является «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Результаты исследования фазы резистенции показали: 6 педагогов (30%) имеют несформированную фазу; 35% (7 преподавателей) – показатель в стадии формирования и у 35% (7 педагогов) – фаза уже сформирована. Фаза «Истощение» у педагогов проявлялась следующим образом: у 50% (10 человек) – фаза не сформирована; 7 человек – 35% группы испытуемых имеют сформированную фазу, и у 15% (3 респондента) наблюдается процесс формирования исследуемой фазы. Больше всего респондентов, демонстрирующих эмоциональное выгорание, находится в возрастном диапазоне от 35 лет, со стажем работы свыше 10 лет. Таким образом, проведенный анализ по выбранной методике позволяет сделать выводы о том, что только у троих человек (12,5%) отсутствуют признаки эмоционального выгорания, у 9 преподавателей (37,5%) синдром полностью сформирован, у остальных участников исследования СЭВ находится в стадии формирования (50%).

На рисунке 4 и 5 представим данные, полученные по методике А.А. Рукавишникова, которые определялись по трем шкалам: эмоциональное истощение, личностное отстранение и профессиональная мотивация.

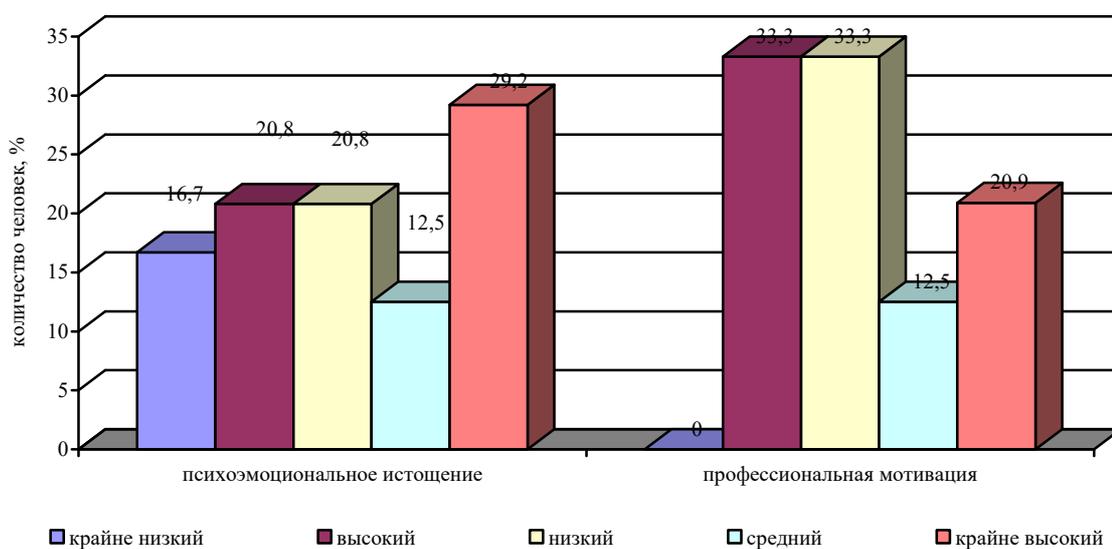


Рисунок 4 – Результаты диагностики уровня выраженности

«психоэмоционального истощения» и профессиональной мотивации у педагогических работников по методике А.А. Рукавишникова

Как видно из рисунка 4, по первой шкале крайне низкие значения установлены у 4 человек (это 16,7% респондентов), а крайне высокие показатели у 7 человек (29,2%), у трех человек (12,5%) психоэмоциональное истощение выражено на среднем уровне, по 5 человек (20,8%) имеют уровень истощения на высоком и низком уровнях. Только 4 преподавателя от общего числа участвующих в исследовании не испытывают никакого эмоционального истощения, продолжая с удовольствием выполнять свою работу и контактировать со студентами.

У 8 преподавателей (33,3%) зафиксирован средний уровень эмоционального истощения, у них отмечается незначительное снижение аппетита, периодически возникающее чувство усталости, фиксация различных болезненных расстройств и состояний организма, ухудшение памяти и периодические головные боли.

У 8 педагогов (33,3%) диагностированы низкие значения профессиональной мотивации, что на личностном уровне проявляется в неудовлетворенности собой как профессионалом, чувстве низкой профессиональной эффективности, заниженной самооценке. Кроме этого может наблюдаться неудовлетворенность выбором профессии, отношениями в коллективе, снижение потребности в достижениях. Начинает формироваться редукция профессиональной мотивации у 3 человек (12,5%). Высокой мотивацией в сфере профессиональной деятельности характеризуются 8 человек (33,3%), крайне высокой – пять человек (20,9%). Эти результаты могут свидетельствовать о достаточно удовлетворительном состоянии системы мотивации педагогических работников колледжа. Крайне низкого уровня профессиональной мотивации в коллективе не наблюдается.

Итак, диагностика уровня выраженности психоэмоционального истощения у педагогов колледжа по методике А.А. Рукавишникова

показала, что у большинства преподавателей это показатель выражен на достаточно высоком уровне, что обязательно сказывается на результативности их работы и качестве педагогического общения.

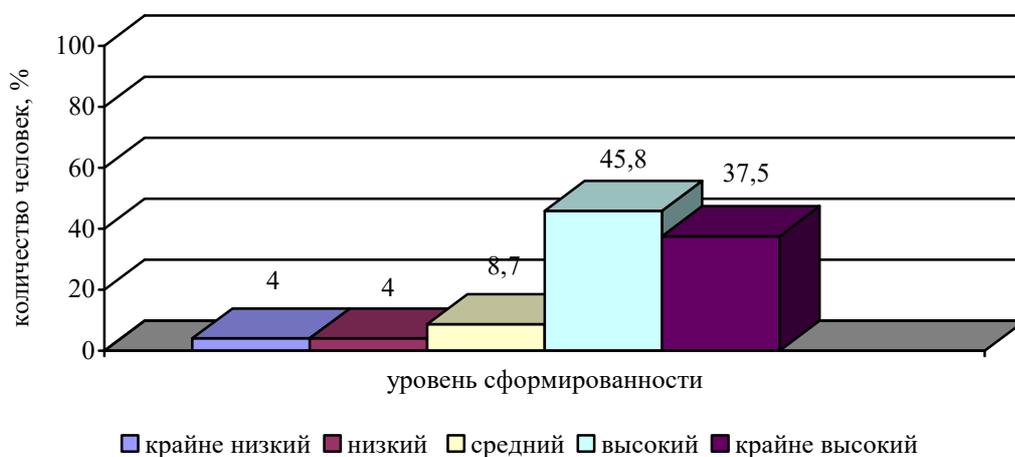


Рисунок 5 – Результаты диагностики уровня выраженности «личностного отстранения» у педагогических работников по методике А.А. Рукавишникова

Анализ полученных результатов показал, что крайне высокий уровень «личностного отстранения» наблюдается у 9 преподавателей колледжа (37,5%), высокий – у 11 человек (45,8%). У этих педагогов выявлен сильный негативизм и снижение количества контактов, рост цинизма и критичности. По одному человеку (4% от общего числа) показали крайне низкий и низкий уровни выраженности личностного отстранения, у двух человек (8,7%) – средний уровень сформированности личностного отстранения.

На рисунке 6 представим результаты изучения уровня эмоционального выгорания по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой.

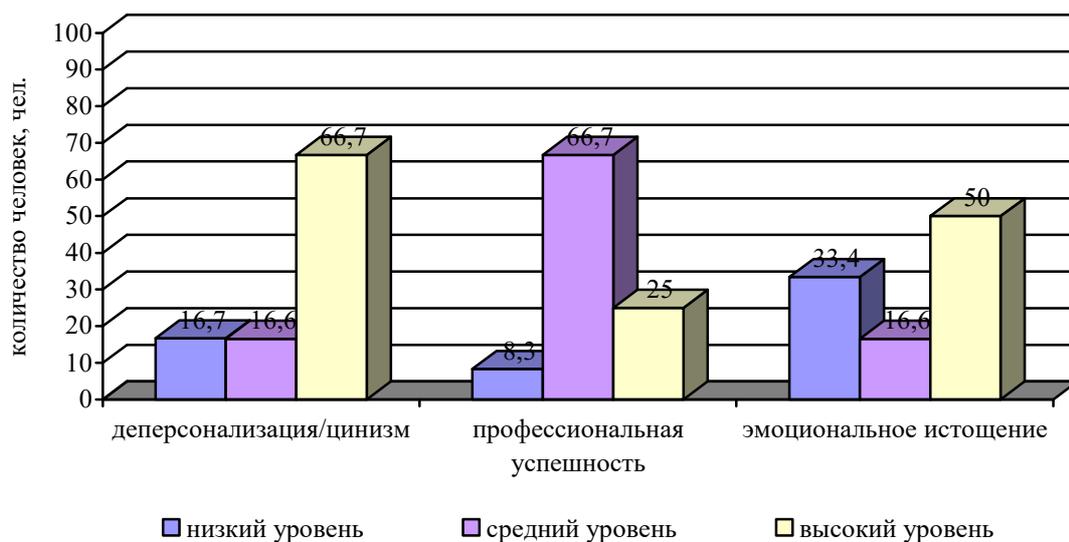


Рисунок 6 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания у педагогических работников по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой

Как видно из рисунка 6, большинство респондентов имеют средний и высокий уровень сформированности СЭВ. Отметим, что высокий уровень эмоционального истощения на данный момент имеют почти 50% всех педагогов, деперсонализация / цинизм ярко выражена у 66,7% преподавателей. Это выражается в постоянном чувстве эмоциональной истощенности, опустошенности, собственная работа вызывает постоянную усталость. У педагогов сниженный эмоциональный фон, прогрессирующее равнодушие, эмоциональное перенасыщение. У 4 педагогических работников (16,6%) выявлен средний уровень деперсонализации и эмоционального истощения. Тревогу вызывает показатель профессиональной успешности, так как 16 человек (66,7%) показали средний уровень дескриптора, а у 2 человек (8,3%) низкий уровень показателя. Это пограничное состояние, которое свидетельствует о том, что если не предпринять своевременные корректирующие, профилактические меры, то количество педагогических работников удовлетворенных собственной деятельностью резко снизится, что усилит тенденции эмоционального выгорания.

Все в совокупности полученные данные позволяют судить о высокой степени эмоционального выгорания. Очень высокий уровень ни по одной шкале не был выявлен в педагогическом коллективе Коркинского филиала ЧГКИПит.

Программа психолого-педагогической коррекции СЭВ у педагогических работников была реализована на всей группе в количестве 24 человек.

Таким образом, опытное исследование уровня эмоционального выгорания преподавателей колледжа позволяет сделать следующие выводы: из личных бесед с педагогами, можно сделать вывод, о том, что самыми стрессогенными факторами, усиливающими негативные проявления педагогической деятельности, находятся в системах «педагог – подросток», «педагог-руководитель», «педагог-родитель». Преподаватели не владеют техниками и методиками нивелирования неблагоприятного влияния данного типа межличностных отношений. Такая ситуация требует осуществления систематической профилактической и коррекционной работы.

Выводы по второй главе

Таким образом, организация исследования синдрома эмоционального выгорания педагогических работников СПО дала следующие результаты: в исследовании синдрома эмоционального выгорания были использованы стандартизированные методики, такие как: анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, моделирование, психологическое тестирование, диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек- человек» (Н.Е. Водопьянова), Т-критерий Вилкоксона. Все выбранные методики соответствуют цели нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Эмпирическое исследование привело к

осознанию: большинство исследуемых на этапе формирования эмоционального выгорания (50% преподавателей). У 37,5% педагогов колледжа синдром эмоционального выгорания уже сформирован; у 12,5% признаки выгорания не выявлены.

По методике В.В. Бойко установлено, что крайне высокие значения по первой шкале имеют пять человек (6,3%), высокие значения – 19 человек (28,6%). Крайне высокий уровень «личностного отстранения» выявлен у девяти человек (37,5%), высокий – у 11 человек (45,8%). У восьми педагогов (12,7%) диагностированы низкие значения «профессиональной мотивации». Средние значения по шкале «профессиональной мотивации» установлены у девяти человек (39,6%). Высокой мотивацией в сфере профессиональной деятельности характеризуются 8 человек (33,4%), крайне высокой – пять человек (14,3%). Эти результаты могут свидетельствовать о достаточно удовлетворительном состоянии системы мотивирования сотрудников колледжа. Изучение фазы «Резистенция»: 6 педагогов, а это 30% респондентов имеют несформированную фазу; 35% (7 учителей) входят в группу, где данный показатель находится в стадии формирования и у 35% (7 педагогов) данная фаза уже сформирована. Изучение фазы «Истощение»: у 50% – 10 человек входят в группу, где данная фаза не сформирована; 7 человек – 35% группы испытуемых имели сформированную фазу и у 15% (3 респондента) наблюдается процесс формирования исследуемой фазы. Больше всего респондентов, демонстрирующих эмоциональное выгорание, приходится в возрастном диапазоне от 35 лет, с имеющимся стажем работы от 10 лет.

Самые стрессогенные факторы, усиливающие негативные проявления педагогической деятельности, находятся в системах «педагог-подросток», «педагог-руководитель», «педагог-родитель». Преподаватели не владеют техниками и методиками нивелирования неблагоприятного влияния данного типа межличностных отношений, что потребовало

разработки профилактической программы и систематической работы, причем со всеми преподавателями: независимо от выявленного уровня сформированности выгорания всем преподавателям было предложено принять участие в реализации программы психолого-педагогической коррекции.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СПО

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

В ходе исследования было принято решение за основу коррекционной работы взять программу коррекции синдрома эмоционального выгорания, разработанную Е.С. Асмаковец [4, с. 98]. Данная программа состоит из шести ключевых блоков.

Рассмотрим эти блоки подробнее и дадим им характеристику.

Цель программы – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

Перечислим эти подструктуры:

– когнитивная, т.е. конкретизация и уточнение системы знаний о своем образе «Я» и себе, личностном и профессиональном позиционировании;

– аффективная: выработка позитивного и адекватного отношения к себе и собственному потенциалу;

– поведенческая: выработка, отработка и закрепление навыков саморегуляции с целью повышения эффективности и закрепления «Я – концепции».

Дадим характеристику ключевым блокам программы Е.С. Асмаковец:

Информирование о синдроме выгорания [4, с. 94- 99]:

– представление об эмоциональном выгорании в профессиональной деятельности;

- актуализация личного опыта прочувствования синдрома;
- обучение навыкам релаксации.

Коммуникативная компетентность:

- информирование о 3-х компонентной структуре общения;
- осознание собственных способностей к коммуникации;
- выработка навыков эффективного общения с использованием вербальных и невербальных систем.

Конструктивное поведение в конфликтах

- информирование о конфликтах и их структуре, причинах;
- осознание собственного образа в конфликте;
- формирование навыков конструктивного поведения и модераторства.

Саморегуляция

- информирование о саморегуляции, ее основных методах и приемах снятия стресса;
- актуализация личного опыта саморегуляции в стрессовых ситуациях с обучением основным приемам.

Аутогенная тренировка

- информирование об аутогенной тренировке;
- освоение ступеней аутогенной тренировки.

Целеполагание и таймменеджмент

- информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени;
- выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Интегрируется в описанную программу Программа коррекции и профилактики эмоционального выгорания педагогов, составленная по рекомендациям В.И. Долговой. В этой программе основными целями установлены [19, с. 68]:

- формирование и развитие коммуникативных умений;

- информирование педагогов о синдроме, о его причинах и техниках преодоления;
- развитие эмоциональной сферы, доверия и сплоченности;
- снижение эмоционального напряжения;
- формирование личностных навыков, направленных на саморазвитие и самопознание.

Основой всех методов, используемых в этих программах, являются методы, направленные на изменение поведения человека в целом. В ходе реализации программ преподаватель должен научиться разделять ответственность, делегировать полномочия, исключать попадание в ситуацию «дедлайна», научить ставить перед собой реалистичные цели.

При реализации коррекционной программы с педагогами крайне важно, чтобы она осуществлялась комплексно, в том числе на рабочем месте [26, с. 224]. Методики Программы должны обеспечивать постоянное непрерывное обучение педагога (в том числе по направлению повышения квалификации); психологическую разгрузку и релаксацию в рабочих условиях, а также навыки саморегуляции. В ходе коррекционной работы преподаватель должен научиться видеть альтернативные варианты решения различных профессиональных задач, предотвращать импульсивность своих действий.

Для проведения эффективной психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания рекомендовано применять групповую форму работы. Такой формат работы включает в себя целенаправленное использование всей совокупности коммуникаций между участниками педагогического коллектива, позволяет сконцентрироваться на наиболее проблемных «болевых» точках взаимодействия субъектов [31, с. 389].

Во второй главе работы была проведена диагностика выраженности синдрома эмоционального выгорания педагогов Коркинского филиала ГБПОУ «ЧГКИПиТ». Результаты исследования стали основой для разработки программы психолого-педагогической коррекции с

преподавателями. Согласно результатам эксперимента, ярко выраженный СЭВ зафиксирован у половины опрошенных. Но в реализации Программы приняли участие все педагоги, так как Программа предусматривает и профилактику, направленную на предотвращение формирования синдрома.

Представим ключевые структурные элементы будущей программной работы:

Цель программы – психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

Задачи программы:

- формирование динамических навыков регуляции собственного эмоционального состояния;
- применение различных техник саморегуляции;
- информирование, консультирование преподавателей по вопросам предотвращения состояний, связанных с эмоциональным выгоранием.

Ожидаемый результат реализации Программы: снижение уровня эмоционального выгорания до среднего и низкого.

Дескрипты эффективности Программы: диагностика по различным методикам, таким как опросник В.В. Бойко, анкетирование А.А. Рукавишниковой, адаптированная методика Н.Е. Водопьяновой, метод математической статистики критериев Вилкоксона.

Продолжительность Программы: систематическая работа рассчитана на 10 занятий.

Продолжительность каждого занятия в неделю – 2 часа.

Формат занятий: групповые тренинги и индивидуальное консультирование.

Вся Программа разделена на установочный, основной и завершающий блоки.

Установочный блок: занятие, направленное на «знакомство» участников будущих тренингов и ведущего, установление личностных

контактов, ознакомление с тематикой и осуществление целеполагания. На все это отведено одно занятие.

Основной блок: пять занятий, информирующие по тематике групповой деятельности, диагностирующие имеющийся уровень выгорания педагогических работников и корректирующие их.

Завершающий блок: четыре занятия, направленные на закрепление приобретенных навыков и опыта, путем осуществления совместной деятельности.

Каждое тренинговое занятие имеет определенную структуру:

Жеребьевка – сплочение коллектива, создание атмосферы доверия и принятия, установление правил взаимодействия.

Разминка – настройка на результативное взаимодействие, через влияние на эмоциональное состояние, повышающая их активность во время занятия.

Основная часть занятия – обучение навыкам комплексных техник актуализации личностных ресурсов.

Рефлексия: эмоциональная и содержательно – смысловая оценка занятия и его содержания.

Прощание – сплочение и создание атмосферы группового доверия и принятия.

Целевая группа Программы – педагогические работники Коркинского филиала ГБПОУ «ЧГКИПиТ».

Наполняемость группы – не более 12 человек.

Количество групп – 2.

При составлении психолого-педагогической программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов колледжа, основной целью ставилось снижение стресса. Работа предполагалась сразу на трех уровнях:

– индивидуальный уровень – выработка адаптивных форм поведения;

– межличностный уровень — оптимизация взаимоотношений с окружающими;

– организационный уровень – оптимизация обстановки на работе, улучшение условий труда и т.п.

Основное внимание – мероприятиям на индивидуальном (личностном) уровне.

По окончании реализации всех занятий, педагогическим работникам колледжа было предложено заполнить анкеты «обратной связи».

В заключительной части мероприятия участникам предлагается заполнение анкет обратной связи.

Обратная связь с педагогами показала, что по окончании реализации программы, у преподавателей колледжа сформировались знания о синдроме выгорания, его характеристиках и техниках преодоления.

Во время групповой и индивидуальной работы, участвовавшие преподаватели, смогли не только окончательно определиться со своим отношением к работе и профессии, но и выделили основания неудовлетворенностью педагогической работой. Преподаватели также смогли проанализировать источники собственного выгорания и обнаружить потенциал для расширения своей дальнейшей деятельности саморазвития.

Подробное содержание занятий программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО приведено в Приложении 3. Для того чтобы снизить риск дальнейшего возникновения развития СЭВ, педагоги освоили методики и техники регуляции, саморегуляции, в том числе психической, основанные на работе мимической мускулатуры, дыхании, визуализации и изменении аспектов внимания.

Таким образом, считаем, что разработанная программа позволит снизить уровень эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

3.2 Анализ результатов формирующего эксперимента

Для того, чтобы иметь возможность судить об эффективности реализованной программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО была проведена повторная диагностика по ранее описанным методикам.

На констатирующем этапе эксперимента по методике В.В. Бойко было установлено, что практически у половины преподавателей колледжа синдром эмоционального выгорания уже сформировался, у значительной части педагогов он находится в стадии формирования. После того, как все преподаватели приняли участие в реализации психолого-коррекционной Программы, результаты тестирования по методике В.В. Бойко показали следующие результаты.

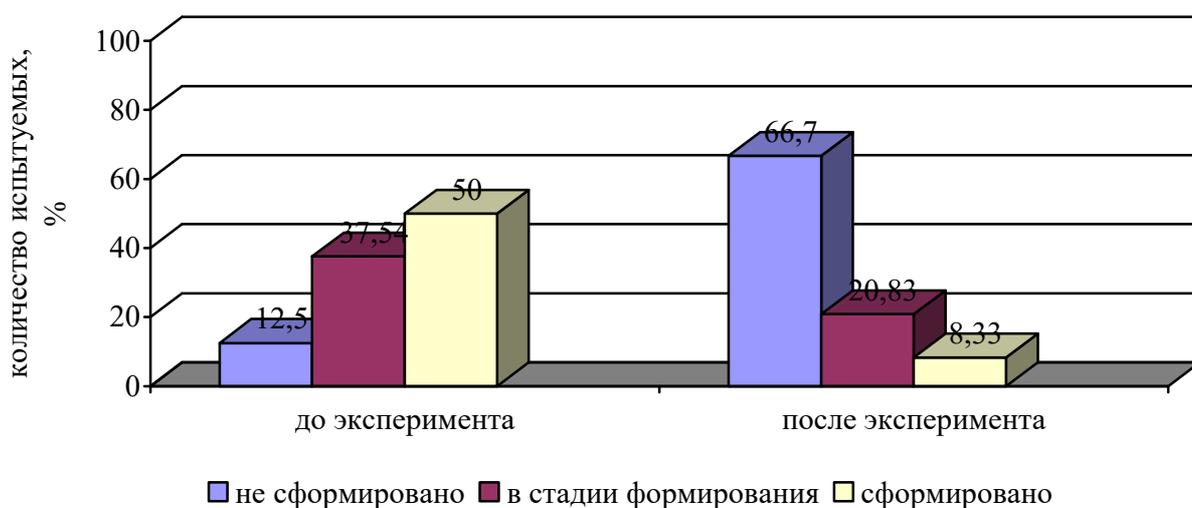


Рисунок 7 – Результаты диагностики эмоционального выгорания у педагогических работников по методике В.В. Бойко до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции СЭВ

Как видно из рисунка 7, эмоциональное выгорание сформировано только у 2 преподавателей (8,33%), у 6 педагогов (20,83%) эмоциональное выгорание в стадии формирования, у 16 педагогов (66,7%) эмоциональное выгорание не сформировано. Результаты программы можно было бы назвать эффективными, потому как за 10 занятий большинство педагогов смогли понизить свой уровень стресса. В индивидуальных беседах было

выяснено, что у двоих педагогов высокий уровень СЭВ обусловлен дополнительными жизненными обстоятельствами, не связанными с профессиональной деятельностью.

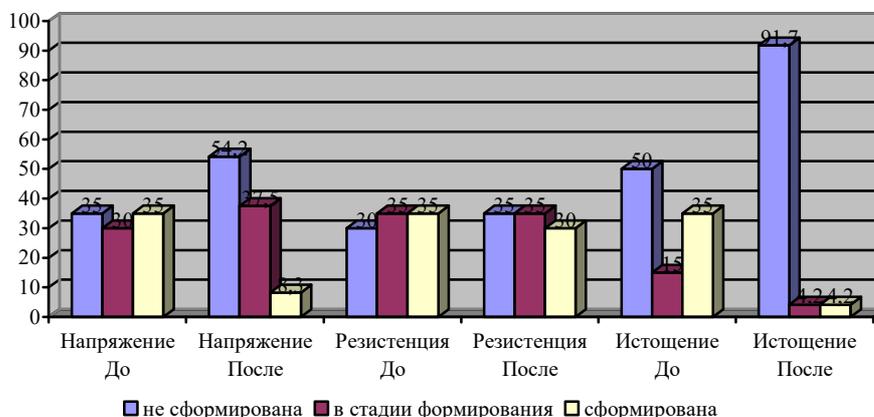


Рисунок 8 – Результаты диагностики эмоционального выгорания у педагогических работников по методике В.В. Бойко по отдельным фазам до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции СЭВ

Анализ данных рисунка 8 показывает, что после формирующего этапа исследования фаза «Напряжения» выглядит следующим образом. После участия в Программе у большинства преподавателей отмечается снижение нервного, тревожного состояния, которое обычно является «спусковым триггером» для начала и развития состояния эмоционального выгорания: у 13 педагогов (54,2%) данная фаза не сформирована; у 9 человек (37,5%) она находится в стадии формирования, и у 2 человек (8,33%) ярко проявлена. Работа по направлению снижения фазы резистенции показала, что у 6 педагогов (30%) фаза не сформирована; 35% (7 преподавателей) входят в группу, где данный показатель находится в стадии формирования и у 35% (7 педагогов) фаза резистенции уже сформирована.

После участия в тренингах большинство педагогов отмечают, что получили навыки защиты от стресса, стали стремиться к психологическому комфорту в рабочих условиях, стали меньше обращать внимание и испытывать давление от внешних обстоятельств и

угроз. 91,7% преподавателей колледжа продемонстрировали несформированность фазы «Истощения», а это 22 человека их участвующих в исследовании. 4,2% (1 и 1 человек соответственно) показали симптоматику сформированности истощения и формирующейся фазы. Итак, по результатам анализа формирующего эксперимента видно, что у большинства преподавателей пропали признаки синдрома эмоционального выгорания. Практически у каждого педагога выработался защитный механизм, противодействующий воздействию стресса, нарабаталась база саморегуляции, повысилось удовольствие от работы в системах «студент – преподаватель», «преподаватель – преподаватель». У двух преподавателей отмечается высокий показатель истощения и напряжение, но дополнительные исследования показали, что это связано с иными жизненными обстоятельствами педагогов.

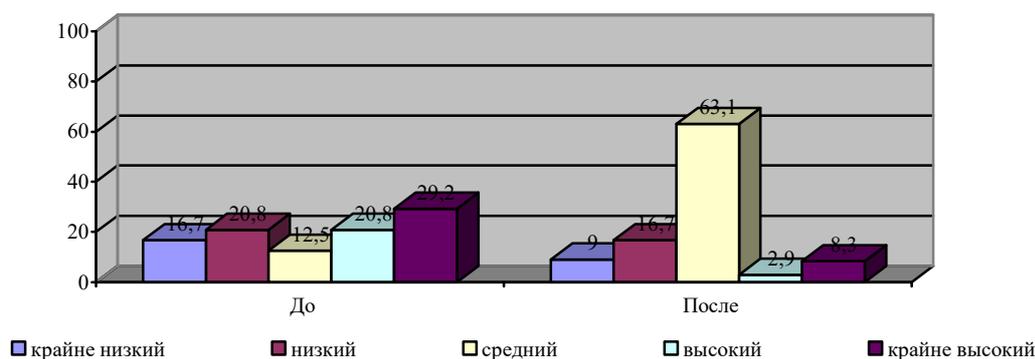


Рисунок 9 – Результаты диагностики уровня выраженности «психоэмоционального истощения» у педагогических работников по методике А.А. Рукавишникова до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции СЭВ

Как видно из рисунка 9, после корректирующих мероприятия крайне высокий уровень отстранения теперь зафиксирован только у 2 педагогов (8,3%), зато существенно вырос средний уровень – 15 человек (63,1%) и низкий уровень – 4 человека (16,7%). Крайне низкий уровень психоэмоционального истощения после проведения корректирующих мероприятий выявлен у двух человек (9%) и на высоком уровне оно зафиксировано у 1 человека (2,9%).

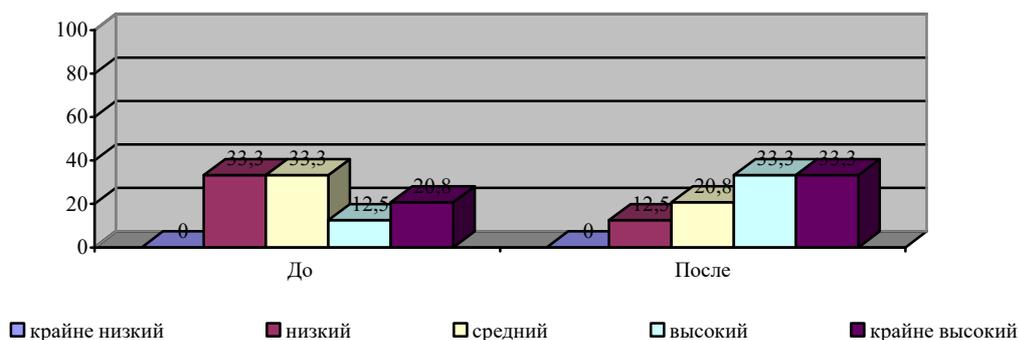


Рисунок 10 – Результаты диагностики уровня выраженности «профессиональная мотивация» у педагогических работников по методике А.А. Рукавишникова до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции СЭВ

Как видно из рисунка 10, на констатирующем этапе исследования крайне низкого уровня профессиональной мотивации среди педагогических работников не было выявлено. У 16 работников (33,3% и 33,3%) повысился показатель до критериев высокий и крайне высокий. У трех преподавателей (12,5%) профессиональная мотивация осталась на низком уровне и 5 работников (20,8%) показатель профессиональной мотивации зафиксирован на среднем уровне. В целом, это свидетельствует об эффективности профилактической работы по повышению критерия профессиональной мотивации педагогов.

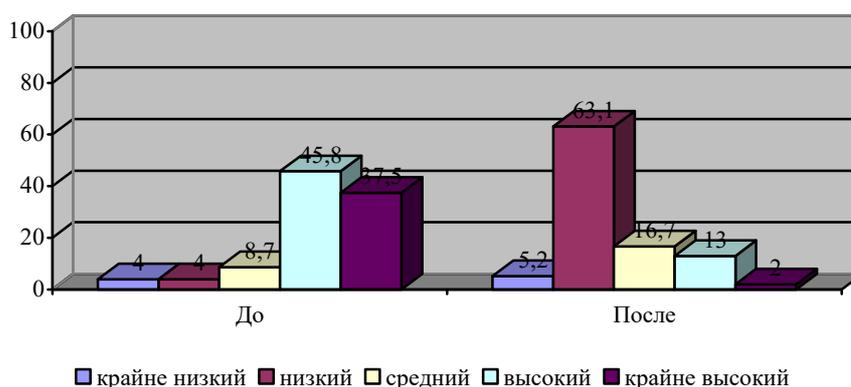


Рисунок 11 – Результаты исследования уровня выраженности «личностного отстранения» у педагогических работников по методике А.А. Рукавишникова до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции СЭВ

Анализ результатов исследования уровня выраженности личностного отстранения, представленных на рисунке 11, показал, что количество работников с низким уровнем личностного отстранения возросло до 15 человек (63,1%), зато численности работников с крайне высоким уровнем показателя снизилось до 1 человека (2%). У 4 работников (16,7%) показатель остался на среднем уровне, и у трех работников (13%) на высоком уровне. Среди педагогов было выявлено снижение уровня негативизма в отношении окружающих, понижение уровня цинизма и критичности, повысился интерес, как к собственной карьере, так и к деятельности коллег, руководства, студентов. То есть, после психолого-педагогической коррекции снизилась социальная дезадаптация преподавателей, повысилась позитивная мотивация и состояние.

Рассмотрим изменения по шкале профессиональной мотивации педагогов. На начальном этапе исследования данные данной шкалы не вызвали таких отрицательных состояний как другие, но и здесь наблюдаются изменения. Так, ни у одного преподавателя не выявлен крайне низкий или низкий показатель (против 12,7%). Средние значения шкалы выявлены у 11 педагогов (45,83% от общего числа исследуемых), а показатель высокой мотивации отмечился у 13 педагогов (54,2%). Ни отметим, что крайне высокий показатель мотивации не был ни у кого выявлен. Все это в совокупности свидетельствует о хорошем состоянии системы мотивации преподавателей колледжа, их удовлетворенностью собственной карьерной лестницей.

Рассмотрим произошедшие изменения по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой (рисунок 12).

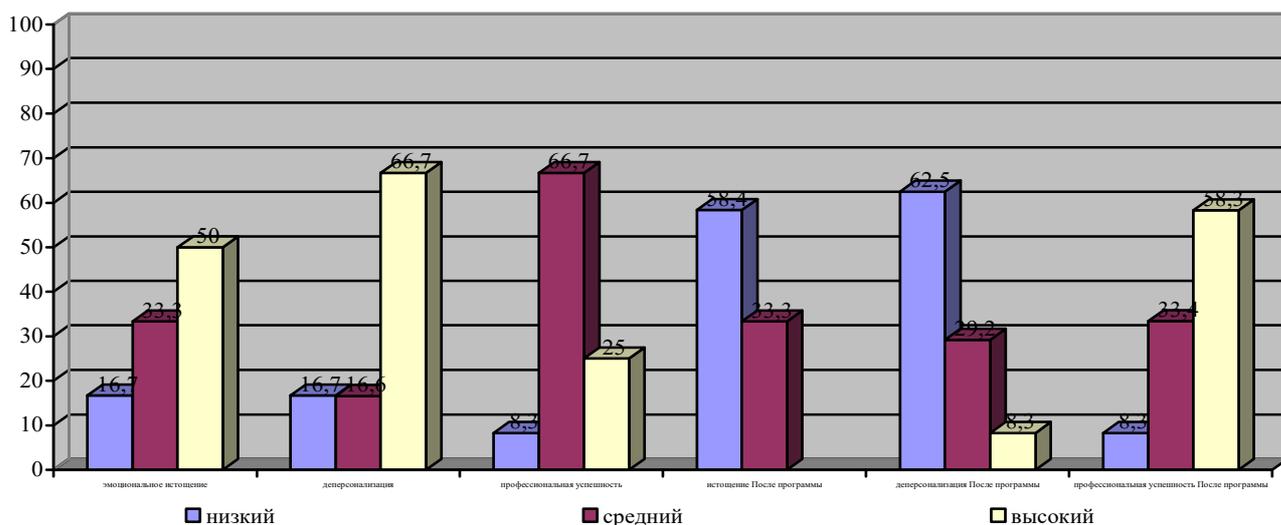


Рисунок 12 – Результаты исследования эмоционального выгорания у педагогических работников по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции СЭВ

Как видно из рисунка 12, высокий уровень эмоционального истощения на начало исследования имело почти 50 процентов всех педагогов (12 человек). Это выразалось в постоянном чувстве эмоциональной истощенности, опустошенности, собственная работа вызывает постоянную усталость. У педагогов сниженный эмоциональный фон, прогрессирующее равнодушие, эмоциональное перенасыщение. Все в совокупности это позволяло судить о высокой степени эмоционального выгорания. После проведения корректирующих, профилактических мероприятий количество педагогических работников с признаками эмоционального истощения по методике Н.Е. Водопьяновой, снизилось до 2 человек (8,3%).

Большое влияние на личность и профессиональную деятельность преподавателя оказывает показатель редукции, так как именно он определяет внутренне состояние и отношения человека к своей профессиональной деятельности, формирует ситуацию «внутреннего вознаграждения», ощущения собственной значимости в работе. Изменение результатов по данному показателю красноречиво: количество преподавателей с несформированной фазой выросло с 8 до 14 человек, что

составляет более 50% педагогического коллектива; численность преподавателей с высоким уровнем редукции снизилось до 2 человек. Существенные изменения произошли по показателю «профессиональная успешность»: высокий уровень профессионального самоопределения и самореализации теперь виден у 14 педагогов (58,3%), у двух педагогов (8,3%) уровень профессиональной успешности остался на низком уровне, кто коррелируется с другими показателями и результатами. То есть четко прослеживается положительная динамика развития снижения показателя.

Рассмотрим результаты исследования по шкале деперсонализации. Установлено, что до Программы у 4 человек уровень деперсонализации был низкий. После проведения Программы количество педагогов с аналогичным показателем выросло до 15 человек. Это свидетельствует о том, что у преподавателей отсутствует какая – либо психотравмирующая ситуация. Средний уровень деперсонализации составил 7 человек (29,2%). Количество же педагогов с высоким уровнем деперсонализации снизилось до 2 человек (8,3%).

Подтвердить результаты позволяет математико-статистический метод T – критерий Вилкоксона по методике В.В. Бойко.

Критерий применяется для сравнения показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет определить не только характер изменений, но и их вероятность. С его помощью определяется является ли сдвиг показателей в каком – то одном направлении более интенсивным, чем в другом. Описание критерия. Этот критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены по крайней мере по шкале порядка, и сдвиги между вторым и первым замами тоже могут быть упорядочены. Суть метода состоит в том, что, сопоставляя выраженность сдвигов в том или ином направлениях по абсолютной величине. Для этого выстраиваются все абсолютные величины сдвигов, а потом складываются ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов

абсолютных значений их будут приблизительно равны. Если же насыщенность сдвигов в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет существенно ниже, чем это могло быть при случайных изменениях. Ограничения в применении T – Вилкоксона.

Максимальное количество испытуемых, прошедших измерения в двух условиях – 5 человек, максимальное количество испытуемых – 24 человека; нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, и количество наблюдений n уменьшается на количество этих нулевых сдвигов.

Для более обоснованных выводов произведем сопоставление критериев уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко, сравним показатели «до» и «после» реализованной нами Программы. Для начала сформулируем гипотезы, которые требуют подтверждения:

H_0 интенсивность сдвигов в сторону снижения уровня эмоционального выгорания преподавателей СПО не превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

H_1 интенсивность сдвигов в сторону снижения уровня эмоционального выгорания преподавателей СПО превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

$$\sum R = \frac{N * (N + 1)}{2} = \frac{18 * (18 + 1)}{2} = 171$$

Сумма рангов этих «редких» сдвигов и составляет эмпирическое значение критерия T:

$T = \sum R_1$, где R_1 – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в данном случае, $T_{эмп} = 11 + 20 + 25,5 = 56,5$ (сумма рангов «редких» сдвигов).

Определяем критические значения T для $n = 25$:

$$T_{кр} \begin{cases} 172 (p \leq 0,01) \\ 211 (p \leq 211) \end{cases}$$

Построим ось значимости и внесем на нее критические значения

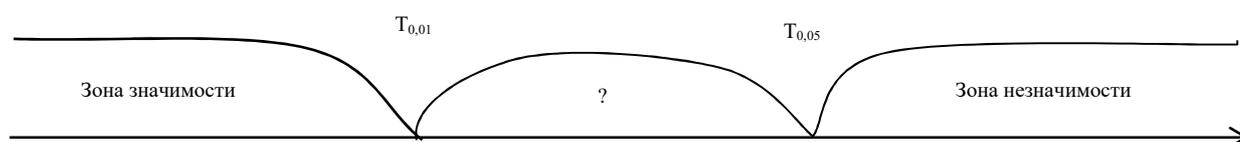


Рисунок 13 – Ось значимости для расчета T-критерия Вилкоксона по методике В.В. Бойко

Полученное эмпирическим путем значения $T_{\text{эмп}}$ находится в зоне значимости. Зона значимости в данном случае проходит влево. Действительно, если бы «редких», в данном случае положительных, сдвигов не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю. В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}} (0,05)$. Если $T_{\text{эмп}}$ меньше или равен $T_{\text{кр}}$, сдвиг в «типичную» сторону по интенсивности достоверно превосходит. Ответ: N_0 отвергается. Интенсивность отрицательного сдвига показателя физического волевого усилия преобладает интенсивность положительного сдвига ($p < 0,05$).

Полученный результат: $T_{\text{эмп}} = 28.5$

Анализируя результаты эмпирического исследования нужно отметить, что преподавателей Коркинского филиала ГБПОУ «ЧГКИПиТ», которые принимали участие в коррекционной работе по снижению симптомов эмоционального выгорания, существенно снизились признаки СЭВ, тревожности, напряженности, редукации и деперсонализации. Так как в тренингах принимали участие не только педагога с формирующимся и сформированным синдромов, важно отметить что у них наблюдается выработка защитного механизма к травмирующему воздействию стресса. Значительно повысилась информированность педагогов по данному вопросу и сформировалась база конкретных практик саморегуляции. Можно предположить, что без целенаправленной и систематической профилактической работы произойдет повышение интенсивности формирования и наращивания симптоматики.

Таким образом, считаем, что разработанная и внедренная в условиях СПО программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания показала свою эффективность, практическую значимость, так как уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания у большинства преподавателей колледжа снизился.

3.3 Рекомендации педагогам по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в условиях СПО

Проблема синдрома эмоционального выгорания в системе образования является одной из самых серьезных проблем, так как усугубляют кадровую проблему остро стоящую практически перед каждым учебным заведением. Чересчур напряженная система взаимодействия «человек – человек», усугубляется динамичным и интенсивным преобразованием этой среды, что в разы повышает требования и претензии со стороны общества к педагогу. Зачастую это приводит не только к ухудшению качества профессиональной деятельности, но активному уходу педагогов из системы образования.

Анализ взаимосвязи эмоционального выгорания с негативными коммуникативными установками и субъективными болезненными ощущениями у педагогов позволяет выделить следующие обоснования для рекомендаций:

1) поскольку выявлены различия как в степени выраженности синдрома эмоционального выгорания, так и в его взаимосвязях с негативными коммуникативными установками и субъективными болезненными ощущениями, то в процессе психологического сопровождения необходимо учитывать условия профессиональной деятельности педагогов;

2) у педагогов все симптомы влияют на развитие эмоционального выгорания, поэтому чтоб снизить уровень эмоционального выгорания необходимо влиять на весь спектр симптоматики.

Особенно остро это ощущается в среде среднего профессионального образования. Поэтому психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания требует постоянных и системных действий со стороны администрации образовательных учреждений и самого педагогического коллектива. Причем решение профилактических вопросов требует усилий сразу в нескольких направлениях, таких как [3, с. 94-102]:

1. Профилактическая деятельность по предотвращению формирования синдрома эмоционального выгорания, повышению стрессоустойчивости.

2. Разъяснение и информирование, просвещение преподавателей по вопросам психофизиологии.

3. Работа над созданием комфортного психологического климата в трудовой коллектив образовательного учреждения.

4. Диагностика и психодиагностика отклонений психологического статуса преподавателей.

Кроме того, надо учитывать, что работа должна комплексно вестись сразу на двух уровнях: индивидуальном и организационном.

По результатам опытно-экспериментального исследования были разработаны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для педагогов СПО, а также на уровне администрации колледжа, так как решение проблемы должно носить комплексный характер.

Рассмотрим основные рекомендации по профилактике и коррекции эмоционального выгорания на уровне отдельного преподавателя [25, с. 99-112]:

1. Формирование навыков здорового образа жизни, с целью систематической заботы о своем здоровье, борьбы с вредными привычками.

2. Работа над формированием умений и навыков поддержания позитивных установок, мотивации, ощущения самооценности, оптимизма как в отношении себя, так и в отношении других людей.

3. Приобретение навыков целеполагания собственной жизнедеятельности, работа над уверенностью, над развитием собственных способностей и самооценкой.

4. Выработка защитного механизма, направленного на преодоление стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности, умения адаптироваться к сложностям и навыка конструктивного реагирования, особенности в напряженных ситуациях.

5. Осознание значимости применения техник и методов саморегуляции, основанных на самовнушении, мышечной релаксации.

6. Выработка коммуникативного навыка, в том числе с эмоционально значимыми людьми.

7. Наладить «фильтр общения»: стараться избегать эмоционально-отрицательных людей (по возможности) и развивать контакты с эмоционально – положительными людьми.

8. Развитие навыков, связанных с наиболее сильными сторонами своей личности, особенно навыка решение жизненных ситуаций только собственными силами и внутренними резервами.

9. Заниматься саморазвитием и самосовершенствованием, уделять своим потребностям значительную часть свободного времени, научась находить баланс между работой и любимыми делами.

10. Проявлять гибкость и терпимость к недостаткам или ошибкам других людей, признавать право другого человека на ошибку.

11. Постоянно работать над совершенствованием своего профессионального уровня, в том числе не только в системе образования, но в среде работодателей.

12. Создавать на рабочем месте «пространство комфорта» – пространство, в котором хочется находиться.

Важная роль в профилактической коррекционной работе принадлежит руководству, администрации образовательной организации, так как зачастую именно она создает атмосферу рабочего места или

способна существенно на него повлиять. Поэтому можно выделить ряд рекомендации для руководства колледжа [34, с. 665]:

1. Регулярно проводите оценку способностей преподавателей, определяя объем работы и нагрузки в зависимости от результатов объективной оценки, постоянно наращивания сложность при желании самого работника.

2. Не бойтесь делегировать полномочия и ответственность – это эффективный способ обучения и мотивации наиболее честолюбивых сотрудников.

3. Разработайте систему целей и приоритетов для преподавателей, дополняя их достаточными ресурсами для реализации в ближайшей перспективе.

4. Наладьте работающие системы коммуникаций в преподавательском коллективе, своевременно доводя важную информацию в полном объеме.

5. Четко разграничьте зоны ответственности работников, определив объемы и масштабы системы наказаний за неисполнение или некачественное исполнение заданий и поручений.

6. Обеспечьте эффективную систему обратной связи в организации, а также понятную и полную систему вознаграждений.

7. Развивайте систему наставничества в педагогической среде.

Рассмотрим рекомендации В.В. Бойко, по экономному расходованию энергетических ресурсов при работе в системе «человек-человек»:

Жить с девизом «В целом все хорошо, все, что делается, – делается к лучшему». Неудовлетворительные обстоятельства на работе воспринимать как временное явление и пытаться изменить их к лучшему.

Энергию недовольства направлять на дела, способствующие позитивным переменам, а не злословию и обидам.

Замечать достижения в своей работе и чаще хвалить себя за них. Замечать свои успехи в отношениях с другими и радоваться достигнутым

результатам. В выполняемой работе усматривать прежде всего социальный, гуманный, престижный смысл, а не конкретные и малоприятные функциональные обязанности.

Находить источники вдохновения в каждом осуществляемом замысле. Тратить время и энергию на осмысление целей и средств их достижения, а не на исправление непродуманных действий и ошибок.

Организовать свою работу так, чтобы исключить ненужные и раздражающие обращения окружающих.

Просьбы, советы, требования, обращенные к кому-либо, следует произносить достаточно громко и отчетливо, предварительно убедившись, что партнер в состоянии их воспринять.

Не «пережевывать» в уме случившиеся конфликты или допущенные ошибки. Осознать причину, сделать выводы, найти выход, но не прокручивать в сознании. Если возникла проблема или назрел конфликт, решать своевременно, обдуманно и спокойно.

Не вспоминать на работе о неприятностях личной жизни и не обсуждать их с коллегами.

Дольше и чаще общаться с людьми, которые приятны, быть с ними открытыми, искренними и естественными.

Мягко и незаметно ограничивать общение с теми, кто неприятен, оставаясь с ними приветливыми и внимательными.

Использовать техники снижения эмоционального напряжения.

Приведем ресурсные способы противодействия стрессу и повышения уровня стрессоустойчивости, которые преподаватели могут использовать в повседневной жизни [29, с. 82].

Аутогенная релаксация – это форма самовнушения, созданная Й. Шульцем и включающая следующие ключевые упражнения:

– мышечное расслабление, достигаемая путем повторения фраз подобных – «Моя правая рука становится тяжелой»;

- пассивная концентрация – фокусировка на ощущении чувства тепла («Моя рука становится теплой»);
- управление сердечной активностью («Мое сердце спокойно»);
- пассивная концентрация на дыхании при помощи повторения фразы «Я дышу спокойно»;
- тепло в области брюшной полости («Мое солнечное сплетение несет тепло»);
- пассивная концентрация – прохлада в области черепа («Мой лоб прохладный»).

Прогрессивное расслабление мышц: фокусировка на медленном напряжении, затем расслабление каждой группы мышц. Методика благоприятно сказывается на настроении, в том числе и потому, что возвращает в текущий момент времени.

Упражнение на снятие мышечных зажимов: последовательно напрягать и расслаблять участки своего тела в течение 10-20 секунд: плечи, живот, ноги, руки, лоб, глаза (зажмуривание), шея.

Упражнение визуализации: создание мысленных образов «путешествия в спокойное место».

Крайне важно применять так называемое диафрагмальное дыхание (абдоминальное или дыхание живота). Во время стресса грудь сжимается, а дыхание становится мелким и быстрым. Дыхание при помощи грудной клетки вызывает повышение сердечного ритма и кровяного давления, высвобождение гормонов стресса.

Техника выполнения абдоминального дыхания:

- сядьте или лягте удобно;
- перенесите одну руку на живот, а вторую на грудь;
- медленно выдохните через рот;
- затем медленно вдохните через нос, концентрируясь на том, чтобы живот поднимался выше грудной клетки.

Йога для дыхания – замедляет дыхание и сердечный ритм, снижает уровень кровяного давления, способствует уменьшению кортизола в организме:

- закройте большим пальцем одну ноздрю;
- медленно вдыхайте через другую ноздрю в течение 5 секунд;
- теперь зажмите другую ноздрю, отпустив первую, и медленно выдохните;
- повторите процесс, начав с другой ноздри.

Техника эмоциональной свободы (постукивание) – форма точечного массажа, стимуляция точки «энергетических меридианов» кончиками пальцев.

Ароматерапия – самый изученный и универсальный запах из всех эфирных масел, который снимает стресс, стабилизирует и расслабляет – это лаванда.

Также можно добавить следующие экспресс – техники для борьбы со стрессом:

Улыбайтесь – известно, не только выражение лица зависит от эмоций, но и наоборот. Если вы улыбнетесь, вы почувствуете себя радостнее и лучше. Это поможет вам минимизировать стресс. Если вы не можете улыбнуться по-настоящему, хотя бы представьте, что вы это делаете. Постарайтесь вызвать в себе чувство радости и эйфории, вспомните что-нибудь хорошее.

Рационализируйте – еще один способ перейти с эмоционального уровня на рациональный – поиск причины вашего гнева и/или стресса. Попробуйте понять, почему вы разнервничались, попытайтесь извлечь какие-то уроки из сложившейся ситуации, поищите что-то положительное.

Для снижения синдрома эмоционального выгорания необходимо, чтобы педагоги осознали всю сущность проблемы, а для этого важно устраивать семинары, просветительские мероприятия, с помощью которых они поймут, что все проходит, главное захотеть. При сильно

проявляющихся симптомах необходима коррекция и консультирование по запросам. Скорее всего, индивидуальных запросов, больше будет по фазе резистенции, в частности по таким симптомам как «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» и «редукция профессиональных обязанностей».

Абсолютно все исследователи и специалисты акцентируют внимание на необходимости систематического проведения профилактической и коррекционной работы, особенно в педагогических коллективах. В основе такой работы должны находиться своевременная диагностика стрессовых состояний, информирование работников о симптомах и последствиях эмоционального выгорания, а также обучение различным технологиям саморегуляции и регуляции состояний. Причем, это потребность не только самого отдельного работника, но и руководства образовательного учреждения в целом, так как от состояния преподавателя зависит качество образовательного процесса.

Таким образом, по результатам теоретического анализа литературы и по результату опытно-экспериментального исследования были составлены рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания преподавателей, которые заключаются в расстановке приоритетов в работе, выделении выходного дня для отвлечения от профессиональных задач, анализе вызывающих беспокойство проблем, выборе пути их решения. Соблюдая перечисленные рекомендации, педагог не только сможет предотвратить возникновение синдрома эмоционального выгорания, но и достичь снижения степени его выраженности.

Выводы по третьей главе

Таким образом, опытно-экспериментальная работа по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогических сотрудников в условиях СПО позволила сделать следующие выводы:

Формирующим этапом исследовательской работы стала реализация программы психолого-педагогической коррекции, направленной на снижение симптомов синдрома эмоционального выгорания. В программе принимали участие 24 преподавателя Коркинского филиала ГБПОУ «ЧГКИПиТ». Не у всех преподавателей был полностью сформирован СЭВ, но в целях валидности результатов исследования было принято решение о проведении тренинговых мероприятий со всеми педагогическими работниками колледжа.

Реализованная программа психолого-педагогической коррекции включала 10 занятий по два часа в неделю.

Приоритетной формой занятий стали групповые тренинги и индивидуальные консультации, так как это наиболее подходящая форма работы в заданных условиях.

После реализации программы были снова изучены показатели эмоционального выгорания и получены следующие результаты: в результате реализации программы произошли существенные изменения в динамике показателей синдрома эмоционального выгорания, основной тенденция стало – снижение уровня эмоционального выгорания у преподавателей. Наиболее значимое снижение произошло по таким показателям как напряжение, истощение, деперсонализация, редукция личных результатов. В индивидуальных беседах преподаватели отметили выработку навыков и умений борьбы с проявлениями стрессов, повышение собственной стрессоустойчивости. Помимо программы, также были предложены конкретные рекомендации и упражнения, основанные на самовнушении и мышечной релаксации.

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в условиях СПО, которая была реализована в рамках данного исследования, показала свою эффективность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Феномен эмоционального выгорания представляет собой многомерное явление, приводящее к личностной и профессиональной деформации, основанный на концентрации отрицательных, негативных переживаний, возникающих на фоне длительного стресса и насыщенных межличностных коммуникаций.

Наличие синдрома эмоционального выгорания в деятельности педагога может приводить к временной нетрудоспособности и стать преградой для результативной деятельности в системе «педагог – студент».

Целью данного исследования было теоретически обосновать и экспериментально проверить уровень эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

В процессе изучения основных теоретических и опытно-экспериментальных аспектов были рассмотрены следующие задачи:

1. Рассмотрен и изучен феномен синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО – изучение проходило по материалам психолого-педагогической литературы.

2. В ходе исследования были выявлены особенности эмоционального выгорания в деятельности педагогических работников в условиях СПО.

3. С учетом изученного материала была разработана модель психолого-педагогической коррекции СЭВ педагогических работников в условиях СПО.

4. Было проведено опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогических работников Коркинского филиала ГБПОУ «ЧГКИПиТ», проанализированы его результаты.

5. Разработана и реализована программа психолого-педагогической коррекции, проанализирована ее эффективность.

6. Разработаны практические рекомендации педагогам и администрации колледжа по профилактике и психолого-педагогической коррекции СЭВ.

Исследование проводилось по следующим этапам: теоретический (изучение литературы и подбор методик), диагностический этап, формирующий и аналитический этапы.

Проведенное исследование показало, что постоянная работа по изменению, совершенствованию системы российского образования, в том числе и профессионального, приводит к тому, что в обществе постоянно повышаются требования к работе педагогического работника.

Постоянное внимание, и не всегда в положительном ключе, приводит к созданию у преподавателя дополнительного эмоционального, психологического дискомфорта, который повышает психическое напряжение и ускоряет формирование признаков синдрома эмоционального и профессионального выгорания.

Синдром эмоционального выгорания – это состояние психики педагога, которое выражается в возникновении равнодушия или усиленного негатива к собственной профессиональной деятельности, а также ее участникам. Все факторы, которые задействованы в формировании и усилении СЭВ, действуют в сложной взаимосвязи, они комплексны, и зачастую предсказать по ним, что спровоцирует возникновение эмоционального выгорания невозможно.

Базой исследования стал педагогический коллектив профессиональной образовательной организации ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», г. Коркино, ул. 30 лет ВЛКСМ, 171б, 21 человек в возрасте от 21 года до 68 лет.

Эмпирическое исследование и анализ его результатов показали, что почти 50% преподавателей колледжа на данный момент уже имеют полностью сформированный синдром эмоционального выгорания.

Результаты 9 участников эксперимента показали наличие уже сформированного синдрома эмоционального выгорания (37,5%), а у 3 педагогов (12,5%) признаков СЭВ не обнаружено. Поэтому дальше шла работа по изучению признаков СЭВ только у 21 педагога.

Преподаватели не владеют техниками и методиками нивелирования неблагоприятного влияния данного типа межличностных отношений. Такая ситуация требует осуществления систематической профилактической и коррекционной работы. Разработанная программа психолого-педагогической коррекции была рассчитана на 10 занятий, два академических часа, пять недель подряд. Занятия проводились в формате групповых тренингов и индивидуальных консультаций, так как это наиболее подходящая форма работы в заданных условиях. После реализации программы были снова изучены показатели эмоционального выгорания и получены следующие результаты: в результате реализации программы произошли существенные изменения в динамике показателей синдрома эмоционального выгорания, основной тенденция стало снижение уровня эмоционального выгорания у преподавателей. Наиболее значимое снижение произошло по таким показателям как напряжение, истощение, деперсонализация, редукция личных результатов. В индивидуальных беседах преподаватели отметили выработку навыков и умений борьбы с проявлениями стрессов, повышение собственной стрессоустойчивости. Помимо программы, также были предложены конкретные рекомендации и упражнения, основанные на самовнушении и мышечной релаксации.

Таким образом, по результатам исследования можно сделать вывод, что цель и задачи полностью реализованы, гипотеза подтверждена. Тема работы не только актуальна, но и имеет значительные перспективы для расширения и углубления исследования.

Перспективой исследования может быть выявление и реализация психолого-педагогических условий коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Г. С. Возрастная психология [Текст] : учебник и практикум / Г. С. Абрамова. – Москва: Юрайт, 2014. – 816 с.
2. Адамовская, М. В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации [Текст] / М. В. Адамовская, П. В. Шереметов // Сибирский международный журнал. – 2014. – № 16. – С. 119-122.
3. Акулинина, Ю. Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы [Текст] / Ю. Н. Акулинина // Социальная педагогика. – 2013. – № 5. – С. 94-102.
4. Асмаковец, Е. С. Взаимосвязь синдрома «эмоционального выгорания» и копинг-поведения [Текст] / Е. С. Асмаковец // Психология и школа. – 2012. – № 2. – С. 94-99.
5. Барышникова, Е. В. Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации / Е. В. Барышникова, Н. Г. Петухова / Высокие технологии и инновации в науке (сборник избранных статей междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, июль 2020)). – Санкт-Петербург: ГНИИ «Нацразвитие», 2020. – С. 67-69.
6. Белкова, Н. В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием [Текст] / Н. В. Белкова // Вестник ТОГИРРО. – 2013. – № 2. – С. 461-462.
7. Бойко, В. В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург: Сударыня, 2000. – 32 с.
8. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения [Текст] : учебник и практикум для СПО / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 327 с.

9. Борисова, М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания [Электронный ресурс] / М. В. Борисова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – Т. 2. – № 2. – С. 212-215. – Режим доступа: http://vestnik.yspu.org/releases/2011_2pp/50.pdf. – Загл. с экрана.

10. Вараева, Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» [Текст] : учебное пособие / Н. В. Вараева. – Москва: Флинта, 2014. – 336 с.

11. Васильева, Н. Г. Эмоциональное выгорание педагогов [Текст] / Н. Г. Васильева // Безбарьерная среда в школе и обществе. Сборник материалов IV Международного Форума. – 2014. – С. 60-63.

12. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст]: учебник для студентов высш. уч. заведений / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург: Питер, 2014. – 178 с.

13. Волков, Б. С. Психология педагогического общения [Текст] : учебник для бакалавров / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, Е. А. Орлова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 335 с.

14. Гаврилова, А. В. Исследование взаимосвязи психического выгорания с коммуникативными качествами педагогов [Текст] / А. В. Гаврилова // Психология обучения. – 2015. – № 8. – С. 84-91.

15. Голубев, Г. Г. Психология межличностных отношений. Формирование личности в коллективе [Текст] : учебник для студентов псих. факультета / Г. Г. Голубев. – Москва: Высшая школа, 2011. – 128 с.

16. Горбатов, Д. С. Общепсихологический практикум [Текст] : учеб. пособие для бакалавров / Д. С. Горбатов. – Москва: Юрайт, 2013. – 307 с.

17. Гордеева, М. А. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно и поликультурных трудовых коллективах: исследовательские задачи [Текст] / М. А. Гордеева // Наука и бизнес: пути развития. – 2014. – № 4 (34). – С. 11-13.

18. Демина, М. С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий [Текст] / М. С. Демина // Актуальные проблемы психологии профессиональной деятельности в системе транспорта: труды Всероссийской научно-практической конференции. – 2014. – С. 95-99.
19. Дмитриева, Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии [Текст] / Ю. А. Дмитриева, В. Г. Грязева-Добшинская // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2013. – № 1. – С. 18-26.
20. Долгова, В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности [Текст] / В. И. Долгова, Е. В. Мельник // Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. London, 2013. – С. 66-69.
21. Долгова, В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция [Текст] : монография. // В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 183 с.
22. Домрачева, С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов [Текст] / С. А. Домрачева // Научно-методический журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С.71-75.
23. Донцов, Д. А. Психодиагностика. [Текст] : практикум по психодиагностике / Д. А. Донцов, Л. В. Сенкевич, А. И. Рыбакова. – Москва: Русайнс, 2014. – 352 с.
24. Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология: учебное пособие для вузов [Текст] / В. Н. Дружинина. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. – 318 с.

25. Дубровина, И. В. Практическая психология в лабиринтах современного образования [Текст] / И. В. Дубровина. – Москва: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2014. – 464 с.
26. Емельянова, М. Н. Как избежать профессиональной стагнации и «эмоционального выгорания» у педагогов [Текст] / М. Н. Емельянова // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 6. – С. 99-112.
27. Ильин, Е. И. Психология неформального общения [Текст] : учебное пособие / Е. И. Ильина. – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 384 с.
28. Истратова, О. Н. Справочник по групповой психокоррекции [Текст] : учебный справочник / О. Н. Истратова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. – 444 с.
29. Калинкина, Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию [Текст] / Т. В. Калинкина // Взаимодействие науки и бизнеса: сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 190-195.
30. Каменюкин, А. Г. Антистресс-тренинг [Текст] : учебное пособие / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 128 с.
31. Киселева, Н. В. Коррекция стратегий преодоления кризисов профессионального становления личности [Текст] / Н. В. Киселева // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 5. – С. 58-62.
32. Ковалев, А. Г. Психология личности [Текст] : учебное пособие для вузов / А. Г. Ковалев. – Москва: Просвещение, 2012. – 240 с.
33. Козлов, В. В. Психотехнологии измененных состояний сознания [Текст] : учебное пособие / В. В. Козлов. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 507 с.

34. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания [Текст] : учебное пособие / Е. В. Котова. – Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2013. – 76 с.
35. Куимова, М. В. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов [Текст] / М. В. Куимова // В мире научных открытий. – 2015. – № 2.1 (62). – С. 665-668.
36. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека [Текст] : учебное пособие / И. Ю. Кулагина. – Москва: Академический проект, 2013. – 432 с.
37. Куницына, В. Н. Межличностное общение [Текст] : учебное пособие / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 269 с.
38. Ларина, Е. А. Экспериментальное исследование влияния профдеформации на педагога [Текст] / Е. А. Ларина, А. И. Черлюнчакевич // Психология обучения. – 2014. – № 1. – С. 101-127.
39. Лисняк, М. А. Эмоциональное выгорание преподавателей медицинского вуза: проблема и пути ее решения [Текст] / М. А. Лисняк, Н. А. Горбач, И. О. Логинова, М. А. Машукова // Сибирское медицинское обозрение. – 2014. – № 6 (90). – С. 101.
40. Лупандин, В. И. Математические методы в психодиагностике [Текст] : учебно-методическое пособие / В. И. Лупандин. – Екатеринбург: изд-во Уральского ун-та, 2012. – 86 с.
41. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.km.ru/referats/D0291AFFB9B4413A831BD6FCB009820A>. – Загл. с экрана.
42. Мартынова, К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации [Электронный ресурс] / К. Ю. Мартынова // Концепт. – 2015. – Молодежные психолого-педагогические исследования в аспекте современных теоретических

концепций и экспериментальных данных. – Режим доступа: <http://ekoncept.ru/2015/95168.htm>. – Загл. с экрана.

43. Меркулова, Н. Н. Рефлексивность социальных работников и ее связь с эмоциональным выгоранием [Текст] / Н. Н. Меркулова // Проблемы социальной зрелости современной молодежи: материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов. – Тамбов, 2013. – С. 180-185.

44. Мерлин, В. С. Методы исследования нервно-физиологических основ психической деятельности человека [Текст] : учебно-методическое пособие / В. С. Мерлин. – Москва: АПН, 2013. – 166 с.

45. Михальцова, Л. П. К вопросу об эмоциональном выгорании педагогов как проявлении профессионального травматизма [Текст] / Л. П. Михальцова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2014. – № 7. – С. 16-17.

46. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании [Текст] / Н. И. Влах // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 9-4 (40). – С. 90-92

47. Морено, Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе [Текст] / Дж. Морено. – Москва: Иностранная литература, 2014. – 285 с.

48. Мясищев, В. Н. Психология отношений [Текст] : избранные психологические труды / В. Н. Мясищев. – Москва: МПСИ, 2011. – 400 с.

49. Носс, И. Н. Психодиагностика [Текст] : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 500 с.

50. Обознов, А. А. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию [Текст] / А. А. Обознов // Педагогический журнал Башкортостана. – 2011. – № 5 (36). – С. 227-237.

51. Одинцова, О. В. Психодиагностика [Текст] : учебное пособие / О. В. Одинцова. – Москва: Academia, 2018. – 352 с.

52. Павлова, И. М. Методика проведения тренинга эмоциональной устойчивости учащихся ССУЗ [Текст] / И. М. Павлова // Личностно-ориентированное обучение в профессиональном образовании: содержание-формы-проблемы. – Минск, 2011. – С. 90-95.
53. Пазухина, И. А. Практико-ориентированное занятие для педагогов «Это в ваших силах» / И. А. Пазухина // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 10. – С. 52-55.
54. Пашнев, Б. К. Психодиагностика [Текст] : практикум школьного психолога / Б. К. Пашнев. – Ростов на-Дону: Феникс, 2015. – 144 с.
55. Попова, Т. А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога [Текст] / Т. А. Попова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – С. 857.
56. Пряжников, Н. С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности [Электронный ресурс] / Н. С. Пряжников // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 2014. – № 4. – С. 33-43. – Режим доступа: <http://msupsyj.ru/articles/detail.php?article=5212>. – Загл. с экрана.
57. Психодиагностика [Текст] : учебное пособие / под ред. Белоусовой А. К., Юматовой И. И. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 256 с.
58. Ракицкая, А. В. Синдром эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем реактивной агрессии [Текст] / А. В. Ракицкая // Психология обучения. – 2015. – № 11. – С. 70-76.
59. Ракицкая, А. В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов [Текст] / А. В. Ракицкая // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2014. – № 8. – С. 57-62.
60. Реан, А. А. Практическая психодиагностика личности [Текст] : учеб. пособие / А. А. Реан. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петерб. ун-та, 2012. – 221 с.

61. Резникова, Е. В. Психолого-педагогическая программа коррекционной работы [Текст] : методическое пособие / Е. В. Резникова. – Челябинск: Цицеро, 2013. – 107 с.
62. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога [Текст] : практическое пособие / Е. И. Рогов. – Москва: Юрайт, 2012. – 412 с.
63. Ромек, В. Г. Развитие уверенности в межличностных отношениях [Текст] / В. Г. Ромек. – Москва: Владос, 2012. – 113 с.
64. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 713 с.
65. Сайдутова, З. С. Эмоциональное выгорание у представителей помогающих профессий [Текст] / З. С. Сайдутова // Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия Материалы III международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 59-69.
66. Седнева, О. Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога слово [Текст] / О. Ю. Седнева // Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 132-134.
67. Семенова, Н. Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания [Текст] / Н. Ю. Семенова // Дошкольная педагогика. – 2014. – № 3. – С. 53-54.
68. Синюкова, Е. М. Синдром эмоционального выгорания личности: его сущность и детерминанты [Текст] / Е. М. Синюкова // Парадигма познания. – 2014. – № 2. – С. 150-155.
69. Степанов, Ф. Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя [Текст] / Ф. Г. Степанов // Евразийское Научное Объединение. – 2015. – Т. 2. – № 4 (4). – С. 169-172.
70. Столяренко, Л. Д. Основы психологии [Текст] / Л. Д. Столяренко. – Москва: Проспект, 2014. – 462 с.

71. Сыромятников, И. В. Психодиагностика [Текст] : учебное пособие / И. В. Сыромятников. – Москва: Альянс, 2016. – 640 с.
72. Трушников, Д. Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен [Текст] / Д. Ю. Трушников // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2012. – № 1. – С. 179-183.
73. Човдырова, Г. С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса [Текст] / Г. С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3. – С. 88-90.
74. Чутко, Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты [Текст] / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – 2-е изд. – Москва: МЕДпресс-информ, 2014. – 255 с.
75. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] / Ю. В. Щербатых. – 2-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 256 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики исследования эмоционального выгорания педагогических работников

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Инструкция: Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Тест

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда Минске кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов – указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания», 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

«НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Неудовлетворенность собой:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнанность в клетку»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоций:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10–15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оценивая смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- 1) какие симптомы доминируют;
- 2) какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- 3) объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- 4) какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- 5) в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- 6) какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Регистрационный бланк

Ф.И.О _____

Возраст _____ Пол _____ Дата обследования _____

| №. | Никогда | Очень редко | Редко | Иногда | Часто | Очень часто | Ежедневно |
|-------------------------------|---------|------------------------|-------|----------------|-------|-------------------------|-----------|
| 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Эмоциональное истощение _____ | | Деперсонализация _____ | | Редукция _____ | | личных достижений _____ | |

Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)

Шкалы: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация, психическое выгорание

Назначение теста

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». Отвечайте, как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Тест

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что, если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.

30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуясь, а здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Содержательные характеристик шкал

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях.

Таблица 1 – Уровни проявления психического выгорания

| Шкалы ПВ | Проявления психического «выгорания» на уровнях: | | |
|-------------|---|---|--|
| | Межличностном | Личностном | Мотивационном |
| ПИ | Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других | Низкая эмоциональная толерантность, тревожность | Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день. Появление прогулов |
| ЛО | Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям | Критичное отношение к окружающим и не критичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты | Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере |
| ПМ | Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе | Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи | Снижение потребности в достижениях |

Опросник для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Тест профессионального выгорания предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, коммуникативных.

Современные психологические исследования, касающиеся работников социальных профессий, показывают подверженность их профессиональным деформациям. Одним из частых негативных проявлений у представителей названных профессий является феномен «эмоционального выгорания» или, в другой редакции, синдром эмоционального выгорания. Данный синдром возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних факторов и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнерами по общению, равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

Методика содержит три шкалы:

1) «Эмоциональное истощение» – отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале связан с угнетенностью, апатией, высоким утомлением, эмоциональной опустошенностью. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 45 баллов (0-7 низкий уровень; 8-17 средний уровень, 18 и выше высокий уровень);

2) «Деперсонализация» – показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с пациентами, ощущения несправедливого к себе отношения со стороны пациентов. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 25 баллов (0-4 низкий уровень, 5-10 средний уровень, 11 и выше высокий уровень);

3) «Редукция личных достижений» – эта шкала диагностирует низкий уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 40 баллов. Данная шкала имеет обратный характер, это означает, что большее значение баллов означает меньший уровень редукции личных достижений: 0-22 высокий уровень редукции личных достижений; 23-30 средний уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений.

Инструкция: Ниже приведен список утверждений, характеризующий чувства и переживания, которые могут возникать в связи с вашей работой. Прочитайте пожалуйста, каждое из утверждений и оцените, насколько оно соответствует Вашим личным переживаниям. Если у Вас они не возникают никогда, то подчеркните оценку «0». Если такие переживания возникают, оцените, как часто это случается; «1» – очень редко; «2» – редко; «3» – иногда; «4» – часто; «5» – очень часто; «6» – всегда.

Таблица 2 – Опросник для выявления эмоционального выгорания МВІ

| № | Утверждения | Никогда | Очень редко | Редко | Иногда | Часто | Очень часто | Всегда |
|----|--|---------|-------------|-------|--------|-------|-------------|--------|
| 1 | Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 | Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общения с ними до минимума. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 | Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8 | Я чувствую угнетенность и апатию. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 | Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10 | В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11 | Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Продолжение таблицы 2

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13 | Я испытываю все больше жизненных разочарований. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14 | Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15 | Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16 | Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17 | Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими больными. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18 | Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19 | Я много успеваю сделать за день. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20 | Я чувствую себя на пределе своих возможностей. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21 | Я многого еще смогу достичь в своей жизни. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22 | Больные, как правило, – неблагодарные люди. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Ключи к психодиагностической методике выявления уровня профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» – ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

«Деперсонализация» – ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22.

«Редукция личных достижений» – ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Таблица 3 – Нормативные значения тесты профессионального выгорания

| Компонент | Крайне низкие | Низкие значения | Средние значения | Высокие значения | Крайне высокие |
|---|---------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|
| «Психоэмоциональное истощение» | 0-10 | 11-20 | 21-30 | 31-40 | 41-54 |
| «Деперсонализация» (личностное отдаление) | 0-5 | 6-11 | 12-17 | 18-23 | 24-30 |
| «Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) | 39-48 0-8 | 29-38 9-18 | 19-28 | 9-18 29-38 | 0-8 39-48 |
| Психическое выгорание | 0-23 | 24-49 | 50-75 | 76-101 | 102-132 |

Для подсчета индекса «психического выгорания» значения по всем трем компонентам («психоэмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений») суммируются. Однако по третьему компоненту «Редукция личных достижений» при определении итогового индекса используются его обратные значения (в таблице они указаны жирным шрифтом).

Содержательные характеристик шкал теста профессионального выгорания К.Маслач и С. Джексона

«Психоэмоциональное истощение» – процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

«Деперсонализация» (личностное отдаление) – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты констатирующего эксперимента

Таблица 4 – Результаты исследования эмоционального выгорания по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

| | напряжение | | | | | резистенция | | | | | истощение | | | | |
|----------------------|------------|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|
| | об | 1 | 2 | 3 | 4 | об | 1 | 2 | 3 | 4 | об | 1 | 2 | 3 | 4 |
| P1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| P2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| P3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| P4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| P5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| P6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| P7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| P8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| P9 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| P10 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| P11 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| P12 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| P13 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| P14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| P15 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| P16 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| P17 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| P18 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| P19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| P20 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| P21 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| P22 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| P23 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| P24 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Фаза не сформирована | 54 | 50 | 69 | 69 | 65 | 42 | 38 | 62 | 50 | 54 | 50 | 42 | 62 | 46 | 60 |

Таблица 5 – Результаты диагностики по методике для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптация Н. Е. Водопьяновой)

| | Эмоциональное истощение | | Деперсонализация | | Редукция личных достижений | | Сумма |
|----|-------------------------|---------|------------------|---------|----------------------------|---------|-------|
| | балл | уровень | балл | уровень | балл | уровень | |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | 34 | высокий | 12 | средний | 31 | высокий | 77 |
| 3 | 19 | средний | 8 | средний | 42 | низкий | 69 |
| 4 | 30 | высокий | 19 | высокий | 30 | высокий | 79 |
| 5 | 37 | высокий | 7 | средний | 44 | низкий | 88 |
| 6 | 15 | низкий | 6 | низкий | 44 | низкий | 65 |
| 7 | 25 | средний | 12 | средний | 32 | средний | 69 |
| 8 | 27 | высокий | 12 | средний | 28 | высокий | 67 |
| 9 | 15 | низкий | 6 | низкий | 42 | низкий | 63 |
| 10 | 30 | высокий | 19 | высокий | 26 | высокий | 75 |

Продолжение таблицы 5

| | | | | | | | |
|----|----|---------|----|---------|----|---------|----|
| 11 | 29 | высокий | 15 | высокий | 36 | средний | 80 |
| 12 | 27 | высокий | 12 | средний | 28 | высокий | 67 |
| 13 | 29 | высокий | 16 | высокий | 31 | высокий | 76 |
| 14 | 27 | высокий | 10 | средний | 27 | высокий | 64 |
| 15 | 25 | средний | 12 | средний | 32 | средний | 69 |
| 16 | 27 | высокий | 10 | средний | 28 | высокий | 65 |
| 17 | 29 | высокий | 16 | высокий | 31 | высокий | 76 |
| 18 | 20 | средний | 8 | средний | 42 | низкий | 70 |
| 19 | 25 | средний | 12 | средний | 32 | средний | 69 |
| 20 | 25 | средний | 12 | средний | 36 | средний | 73 |
| 21 | 29 | высокий | 15 | высокий | 32 | средний | 76 |
| 22 | 29 | высокий | 15 | высокий | 36 | средний | 80 |
| 23 | 34 | высокий | 12 | средний | 31 | высокий | 77 |
| 24 | 37 | высокий | 7 | средний | 46 | низкий | 90 |

Таблица 6 – Результаты исследования психического выгорания у педагогов по методике А.А. Рукавишников

| Испытуемый | Психоэмоциональное истощение | Личностное отдаление | Профессиональная мотивация |
|------------|------------------------------|----------------------|----------------------------|
| 1 | 10 | 26 | 16 |
| 2 | 16 | 16 | 28 |
| 3 | 23 | 14 | 32 |
| 4 | 11 | 18 | 14 |
| 5 | 22 | 4 | 22 |
| 6 | 18 | 8 | 16 |
| 7 | 14 | 11 | 26 |
| 8 | 14 | 34 | 32 |
| 9 | 14 | 22 | 11 |
| 10 | 15 | 15 | 23 |
| 11 | 22 | 11 | 45 |
| 12 | 9 | 10 | 23 |
| 13 | 12 | 9 | 11 |
| 14 | 23 | 6 | 26 |
| 15 | 13 | 11 | 11 |
| 16 | 5 | 2 | 18 |
| 17 | 4 | 11 | 44 |
| 18 | 11 | 13 | 14 |
| 19 | 23 | 15 | 19 |
| 20 | 13 | 11 | 34 |
| 21 | 12 | 6 | 18 |
| 22 | 15 | 15 | 23 |
| 23 | 22 | 11 | 45 |
| 24 | 9 | 10 | 23 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников в условиях СПО

Актуальность

Профессиональная деятельность педагогов в сфере социального обслуживания, независимо от разновидности исполняемой работы, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом. Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе сложного социального взаимодействия с клиентом, постоянное проникновение в суть социальных проблем клиента, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье.

Педагогам, взаимодействующим с детьми с ограниченными возможностями и их родителями, по роду своей деятельности вовлеченным в длительное напряженное общение, свойственен, как и другим специалистам системы «человек – человек», так называемый синдром «эмоционального выгорания», или феномен «эмоционального выгорания». Данное явление проявляется, как состояние физического и психического истощения, вызванного интенсивными межличностными взаимодействиями при работе с людьми, сопровождающимися эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью. Это связано также с тем, что в своей деятельности педагог, помимо профессиональных знаний, умений и навыков, в значительной мере использует свою личность, являясь своего рода «эмоциональным донором».

По мнению исследователей, негативные психические переживания и состояния могут затрагивать разные грани трудового процесса профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение, в целом отрицательно сказывается на профессиональном развитии личности.

Проблема эмоционального выгорания получила свое развитие в трудах отечественных психологов (В.В. Бойко, Н.В. Гришина, Л.М. Митина, В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская, Т.В. Форманюк и др.).

По общему признанию отечественных специалистов педагогическая деятельность – один из наиболее деформирующих личность человека видов профессиональной деятельности. Сложившийся комплекс экономических проблем, среди которых маленькая заработная плата, недостаточная техническая оснащенность реабилитационных и образовательных учреждений, а также социально-психологических, связанных с падением престижа педагогической профессии, делают труд педагога, особенно в сфере социального обслуживания, в нашей стране чрезвычайно психоэмоционально напряженным. Подобные профессиональные деформации характера начинают мешать педагогу в работе, затрудняют его общение в кругу близких и друзей.

Также мы также находим подтверждение тому, что с увеличением педагогического стажа работы снижаются показатели психического и физического здоровья. Кроме того, была установлена зависимость продолжительности работы педагога с детьми и появления у него такого вида профессиональной деформации как «синдром эмоционального выгорания». Следовательно, у педагогов, взаимодействующих с детьми с ограниченными возможностями, данная зависимость и «синдром эмоционального выгорания» могут иметь более яркую выразительность.

Эти факторы оказывают зачастую разрушительное воздействие на эмоциональную сферу педагога. У него резко возрастает количество аффективных расстройств, появляются состояния неудовлетворенности собой и своей жизнью,

трудности установления теплых, доверительных контактов с детьми, коллегами, окружающими людьми. Эти симптомы отрицательно сказываются на всей профессиональной деятельности педагога, ухудшаются результаты его работы, снижается уровень удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Таким образом, происходит изменение в мотивационной сфере и развивается синдром эмоционального выгорания.

Поиск эффективных мер, направленных на предупреждение наступления у педагогов, взаимодействующих с детьми с ограниченными возможностями, синдрома эмоционального выгорания становится одной из актуальнейших задач. Особенно важным становится осуществление мер, направленных на предупреждение или устранение эмоциональных перегрузок педагогов.

Актуальность данной проблемы в реабилитационном центре достигла своего апогея и возникла потребность исследовать эту ситуацию, сделать соответствующие выводы и разработать программу профилактики эмоционального выгорания педагогов, взаимодействующих с детьми с ограниченными возможностями.

Практическая значимость программы

В современных условиях происходящих изменений, внедрения инновационных технологий в педагогический процесс все более высокие требования предъявляются не только к профессиональным знаниям, умениям и навыкам педагога, но и к уровню его личностного саморазвития, его психологического самочувствия.

Социальная работа предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям специалиста-профессионала и требует научно обоснованные методы отбора, адаптации специалистов в сфере социального обслуживания и профилактики «синдрома эмоционального выгорания». Поэтому возникла потребность разработки программы профилактики «синдрома эмоционального выгорания» у педагогов реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями.

Пояснительная записка

Цель: создание условий для профилактики и преодоления «синдрома эмоционального выгорания» у педагогов, взаимодействующих с детьми с ограниченными возможностями.

Задачи

1. Диагностика уровня эмоционального выгорания педагогов, взаимодействующих с детьми с ограниченными возможностями.
2. Составление и реализация программы с тренинговыми упражнениями.
3. Формирование умения адекватно оценивать сложившиеся проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы, управлять собой и изменять себя.
4. Способствовать осознанию возможности саморегуляции эмоционального состояния.
5. Побуждать участников к самоанализу своих взаимоотношений с окружающими.
6. Формирование умения контролировать свое поведение.

Принципы

1. Принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач. Задачи коррекционной работы могут быть правильно поставлены только на основе полной диагностики.
2. Принцип единства диагностики и коррекционно-развивающей работы. Только на основе дифференциальной диагностики возможен выбор правильных коррекционных воздействий.
3. Принцип учета закономерностей возрастного развития, деятельностный принцип коррекции.
4. Принцип комплексности методов.

5. Принцип постепенности и системности, следование от простых и доступных заданий к более сложным, комплексным.
6. Принцип индивидуализации темпа работы - переход к новому этапу обучения только после полного освоения материала предыдущего этапа.
7. Принцип соответствия возрастным и индивидуальным возможностям.
8. Принцип адекватности требований и нагрузок, предъявляемых ребенку в процессе занятий, способствует оптимизации занятий и повышению эффективности и дает опору на функции, не имеющие недостатков, при одновременном “подтягивании” дефицитарных функций.
9. Принцип индивидуализации темпа работы - переход к новому этапу обучения только после полного освоения материала предыдущего этапа.

Методы и приемы

1. Психодиагностические методы (тестирование)
2. Психогимнастика. Способствует преодолению барьеров в общении, снятия психического напряжения, позволяет создавать условия и возможности для самовыражения.
3. Концентрация. Сосредоточение на своих зрительных, звуковых и телесных ощущениях, на эмоциях, чувствах и переживаниях.
4. Релаксационные тексты и релаксационная музыка. Успокаивающая и восстанавливающая музыка способствует уменьшению эмоциональной напряженности, переключает внимание.
5. Арт-терапия. Актуализация страхов, повышение уверенности, снижение тревожности.
6. Упражнения программы самопомощи «Помоги себе сам», разработанных Дж. Рейнуотер, К. Шрайнером. Программа включает в себя 4 уровня профилактики и устранения синдрома эмоционального сгорания:
 - Органический (телесный). Снятие физического напряжения, усталости, головной боли, бессонницы, ослабления иммунитета.
 - Эмоциональный. Снятие эмоционального напряжения, беспокойства, взволнованности, чувства тревоги, подавленного и апатичного состояний.
 - Рациональный (смысловой). Приобретение смысла своей профессиональной деятельности, снятие негативного отношения работника к собственным возможностям, формирование/реконструкция позитивного отношения к себе как к специалисту, повышение самопринятия.
 - Поведенческий. Устранение стереотипов профессиональных действий, налаживание трудовой дисциплины.

1. Социально-психологический тренинг.

Целевая группа

Педагоги Коркинского филиала ГБПОУ «ЧГКИПиТ», взаимодействующие с со студентами и их родителями, администрацией.

Группа составляет 10-15 человек. Две группы.

Формы организации занятий программы

Программа включает 10 занятий. Занятия проводятся 2 раза в реабилитационный сезон (на второй и на последней неделе, что обусловлено особой напряженностью педагогов после приема детей на сезон и длительного взаимодействия с ними). Форма работы – групповая. Длительность занятий 40-45 мин. Для проведения занятий желательно просторное помещение.

Все занятия имеют гибкую структуру, наполняемую разным содержанием. Во время занятия участники сидят в кругу. Круг - это, прежде всего, возможность открытого общения. Он создает ощущение целостности, завершенности, придает гармонию отношениям участников, облегчает взаимопонимание. Занятия являются

практическими с элементами социально – психологического тренинга, поэтому число участников может изменяться.

Условия проведения занятий:

- 1) принятие каждого участника таким, какой он есть;
- 2) учитывается принцип поэтапного погружения и выхода из проблемной ситуации;
- 3) начало и конец занятий должны быть ритуальными, чтобы сохранить у участников ощущение целостности и завершенности занятия;
- 4) проведение рефлексии по окончанию занятий.

В содержании программы занятий выделяются три блока, которые обеспечивают решение поставленных задач.

Блок ориентировочный – посвящен решению следующих задач:

1. Знакомство участников в группе;
2. Сплочение группы и поддержание группового единства;
3. Создание в группе доброжелательной атмосферы, снятие тревожности, эмоционального напряжения.

Блок реконструктивный – направлен на достижение основных задач программы.

Блок заключительный – направлен на закрепление желаемых форм поведения и отработку навыков и умений, сформированных в ходе занятий.

Структура

занятия

1. Вводная часть (приветствие – 5 минут, разминка – 10 минут).
2. Основная часть (30 минут).
3. Заключительная часть (рефлексия-10 минут, прощание-2 минуты, эмоциональная оценка деятельности).

Ожидаемые результаты:

- повышение уверенности в себе;
- снижение тревожности;
- обучение навыкам общения, контролю своего поведения;
- умение адекватно оценивать проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы;
- управлять собой и изменять себя.

Таблица 8 – Тематическое планирование

| Наименование раздела | Цель занятия | Содержание занятия | Время |
|--------------------------|--|---|--------|
| «Знакомство со стрессом» | Знакомство, сброс утомления, напряжения, плохого настроения, возможность почувствовать поддержку | 1. Знакомство с правилами занятий, результатами диагностики, изготовление визиток. Упражнение «Визитка» | 10 мин |
| | | 2. Упражнение «Импульс» | 10 мин |
| | | 3. «Стресс. Причины возникновения. Способы снятия эмоционального и мышечного напряжения» | 5 мин |
| | | 4. Упражнение «Скользкий маятник» | 15 мин |
| | | 5. Релаксационное упражнение «Мудрец из храма» | 5 мин |
| | | 6. Рефлексия. | 5 мин |
| | | 7. Ритуал окончания занятия упр. «Аплодисменты» | 5 мин |

Продолжение таблицы 8

| | | | |
|---------------------------------|--|--|---|
| «Дружба» | Повышение позитивного настроения на работу, сплочение, эмоциональное и мышечное расслабление | <p>1. Упражнение «Имя-качество»</p> <p>2. Упражнение «Поменяйтесь местами все те, кто»</p> <p>3. Несколько слов о программе самопомощи «Помоги себе сам», основанной на специальных упражнениях, разработанных Дж. Рейнуотером и К.Шрайнером.</p> <p>4. «Передышка». Дышать при вдохе до 5(7), при выдохе до 7(11). Дыхание медленное, глубокое, спокойное.</p> <p>5. «Самомассаж» – массируются межбровная область, задняя часть шеи, челюсть, плечи, ушные раковины, ступни ног</p> <p>6. Упражнение «Веселый счет»</p> <p>7.Рефлексия</p> <p>8. Упражнение «Аплодисменты»</p> | <p>5 мин</p> <p>5 мин</p> <p>5 мин</p> <p>15 мин</p> <p>5 мин</p> <p>5 мин</p> <p>5 мин</p> |
| «Релаксация, снятие напряжения» | Снятие нервно-психического напряжения, повышение уверенности в себе | <p>1. «Нетрадиционное приветствие»</p> <p>2. Упражнение «Щит»</p> <p>3. Релаксационное упражнение «Очищение от тревог».</p> <p>4. Упражнение «Простые утверждения» (по программе «Помоги себе сам»)</p> <p>5. Рефлексия</p> <p>6. «Ящички-хрящички-спички»</p> | <p>5 мин</p> <p>10 мин</p> <p>15 мин</p> <p>5 мин</p> <p>5 мин</p> <p>5 мин</p> |

Продолжение таблицы 8

| | | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| «Мы узнаем» | Ознакомить участников с понятием «синдром эмоционального выгорания», его основными симптомами, причинами возникновения и развития; способствовать осознанию возможности саморегуляции эмоционального состояния | 1. Упражнение «Рукопожатие по кругу». 2. Упражнение «Я в лучах солнца». 3. Упражнение «Мини-лекция» 4. Упражнение «Коллаж» 5. Упражнение «Подарок» 6. «Ящички-хрящички-спички» | 5 мин 10 мин 10 мин 15 мин 10 мин 5 мин |
| «Релаксация, снятие напряжения» | Снятие нервно-психического напряжения, мышечное расслабление | 1. Упражнение «Мое настроение» 2. Закрепление навыков самомассажа. 3. Упражнение «Побалуй себя» (способы снятия напряжения) Обсуждение в группе. Создание своих способов. 4. Упражнение «Маяк» 5. Релаксационное упражнение «Полет птицы» 6. Рефлексия 7. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты» | 5 мин 10 мин 10 мин 5 мин 15 мин 5 мин 5 мин |
| «Общение» | Развитие коммуникативных навыков, формирование навыка глубокого позитивного отношения к себе и другим | 1. Упражнение «Поздоровайся по-своему» 2. Упражнение «А я счастлив» 3. Упражнение «Леопольд» 4. Упражнение «Всеобщее внимание» 5. Упражнение «Умение слушать» 6. «Ящички-хрящички-спички» | 10 мин 10 мин 15 мин 10 мин 15 мин 5 мин |
| «Взаимодействие» | Настроить группу на совместную работу, применяя невербальные средства общения; развитие чувствительности к невербальным средствам общения; учить понимать друг друга с помощью мимики, жестов | 1. Упражнение «Невербальное приветствие» 2. Упражнение «Спина к спине» 3. Упражнение «Зеркало» 4. Упражнение «Сообщение» 5. Упражнение «Рассказ сказки» 6. «Ящички-хрящички-спички» | 10 мин 10 мин 15 мин 10 мин 15 мин 5 мин |

Продолжение таблицы 8

| | | | |
|---|--|---|--|
| «Взаимодействие» | Настроить группу на совместную работу, применяя невербальные средства общения; развитие чувствительности к невербальным средствам общения. | 1. Упражнение «Визуальное приветствие» 2. Упражнение «Общение в парах» 3. Упражнение «Говорящий взгляд» 4. Упражнение «Контакт глазами» 5. Упражнение «Тюремщики-заключенные» 6. «Ящички-хрящички-спички» | 5 мин 10 мин 15 мин 10 мин 15 мин 5 мин |
| «Знакомство со способами саморегуляции» | Познакомить со способами саморегуляции, обеспечить психологическую разгрузку. | 1. Упр. Австралийский дождь» 2. Вводное слово – что такое саморегуляция. Способы и приемы. 2. Упражнение «Мозговой штурм по созданию банка естественных способов саморегуляции» (участники называют способы, которые они используют в жизни для расслабления, снятия напряжения, оказавшись в сложных ситуациях, оформляют результаты на ватмане) 3. Релаксационное упражнение «Горная вершина» 4. Рефлексия. 5. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты» | 5 мин 10 мин 15 мин 15 мин 5 мин 5 мин |
| «Саморегуляция» | Научить педагогов навыкам расслабления; Снятие напряжения и тревожности | 1. Упражнение «Приветствие с музыкой» 2. Упражнение «Методика выполнения дыхательных упражнений» 3. Упражнение «Успокаивающее дыхание» 4. Упражнение «Мобилизующее дыхание» 5. Упражнение «Вызов эмоции» 6. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты» | 5 мин 10 мин 10 мин 10 мин 10 мин 5 мин |

Продолжение таблицы 8

| | | | |
|--------------------------------|---|--|---|
| «Еще о способах саморегуляции» | Научить педагогов навыкам расслабления; Снятие напряжения и тревожности; Учить применять методы саморегуляции в стрессовых ситуациях. | 1. Упражнение «Поздороваемся по-своему» 2.«Первая помощь после воздействия стрессовых факторов» 3.Упражнение «Падение» 4. «Способы профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний» 5. Упражнение «Это я» 6. Упражнение «Мне сегодня...» 7.«Ящики-хрящички-спички» | 5 мин 10 мин 10 мин 10 мин 5 мин 5 мин |
| «Самореализация» | Осознание своей креативности, повышение развития творческой индивидуальности | 1. Упражнение «Приветствие» 2. Упражнение «Танец с листком». 3. Упражнение «Образный автопортрет» 4. Упражнение «Никто не знает или правда или ложь» 5. Упражнение «К счастью...к сожалению...» 6. Упражнение «Арка» 7. Упражнение «Мне сегодня...» 8. Рефлексия участия в программе. 9. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты» | 5 мин 10 мин 10 мин 20 мин 20 мин 10 мин 5 мин 10 мин 5 мин |

Таблица 9 – Содержание занятий

| Занятие № 1 | |
|------------------------|---|
| Цели занятия: | знакомство участников с особенностями работы в тренинговой группе, выявление ожиданий участников от предстоящей работы. |
| Ход занятия: | В начале занятия участникам предлагается расположиться по кругу (все последующие занятия также желательно проводить в кругу). Вводная часть Ведущий осуществляет ритуал жеребьевки для формирования подгрупп участников на предстоящее занятие, знакомит их с темой и задачами занятия. |
| Упражнение-приветствие | 1. «Бейдж». Цель: приветствие участников группы, создание благоприятной непринужденной психологической атмосферы. |
| Упражнение-разминка | 2. «Соглашения». Цель: выработка правил групповой работы. |

Продолжение таблицы 9

| | |
|----------------------------------|--|
| Основная часть | <p>Упражнение 3. «Чудное приветствие». Цель: приветствие участников группы, создание непринужденной и благоприятной психологической атмосферы.</p> <p>Упражнение 4. «Никто не знает, что я...» Цель: создание хорошего настроения, положительного эмоционального фона, атмосферы искренности и доверия. Упражнение</p> <p>5. «Имя-качество». Цель: способствовать личностному раскрытию и самопознанию участников, настроить их на предстоящую совместную работу. Упражнение</p> <p>6. «Наши ожидания». Цель: выявить и сопоставить индивидуальные и групповые ожидания участников тренинга.</p> <p>Упражнение 7. «Я тебе желаю» Цель: сориентировать участников тренинга на получение в процессе совместной работы не только индивидуальной пользы, но и позитивного результата для всех членов коллектива.</p> |
| Заключительная часть (рефлексия) | <p>Упражнение 8. «Интервью».</p> <p>Цель упражнения: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.</p> <p>Мини-анкета «Обратная связь». Участникам предлагается заполнить мини-анкету после каждого занятия.</p> <p>Цель: актуализация эмоционального состояния личности. В конце занятия ведущий знакомит участников с формой дневника самонаблюдений «Рюкзак в дорогу», объясняет смысл его заполнения после каждого занятия: дневник поможет осмыслению итогов занятия каждым участником, позволит выделить личностную значимость и практические результаты этой работы.</p> |
| Занятие № 2 | |
| Цель: | <p>формирование у педагогов знаний о профессиональном выгорании, симптомах и факторах, способствующих его появлению;</p> <p>проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания;</p> <p>создание условий для личностного роста участников тренинга и актуализация их личностных ресурсов стрессоустойчивости.</p> |
| Ход занятия: | Упражнение 1 «Магия нашего имени» Цель: умение презентовать себя и других участников тренинга. Основная часть |
| Вводная часть: | <p>Упражнение 2 «Молекулы» Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки. Упражнение 3 «Самолетик». Цель: обучение навыкам активного взаимодействия. Упражнение 4 «Перекинь мяч». Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи. Материалы: мяч. Упражнение 5 «Островки». Цель: всем участникам разместится на газете (на всей, на половине газеты, на трети). Материалы: газеты.</p> |
| Заклучительная часть | Упражнение 6. Медитация «Горная вершина» (под спокойную музыку) Цель: помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы. |
| Занятие № 3 | |

Продолжение таблицы 9

| | |
|---------------------------|---|
| Цель: | <ol style="list-style-type: none"> 1) определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии; 2) анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью; 3) анализ собственных источников негативных переживаний на работе; 4) выявление ресурсов профдеятельности, направлений роста. |
| Материалы и оборудование: | <p>Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации; Маркеры, фломастеры, цветные карандаши; Бумага А4 (белая и тонированная).</p> |
| Ход занятия: | <p>Упражнение 1. «Приветствие по кругу». Цель: настрой всех участников на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности. Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный». Цель: обсуждение и объективный анализ реального и желаемого баланса личной и профессиональной жизни сотрудников. Упражнение 3. «Я – дома, я – на работе». Цель: помочь участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления. Упражнение 4. Работа с симптомами эмоционального выгорания. Цель: выявить умения различать симптомы. Упражнение 5 Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?». Цель: актуализация собственного опыта. Упражнение 6. «Символ переживания». Упражнение 7. Эмоциональная регуляция. Цель: гармонизация эмоционального состояния. Упражнение 8. «Дружественная ладошка». Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия. Упражнение 9. «Что общего». Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе. Рефлексия занятия.</p> |
| Занятие № 4 | |
| Цель: | <p>формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) развитие навыков управления своим состоянием; 2) создание благоприятных условий для работы группы; 3) создание собственной схемы управления временем; 4) накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления. |
| Материалы и оборудование: | <ol style="list-style-type: none"> 1) цветные карандаши, фломастеры; 2) раздаточный материал; 3) компьютер с колонками |

Продолжение таблицы 9

| | |
|----------------------------------|---|
| Ход занятия: | <p>Упражнение 1. «Порядковый счет». Цель: настрой на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.</p> <p>Упражнение 2. «Три цвета личности». Цель: помочь каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.</p> <p>Упражнение 3. «Путанка» Цель: улучшение взаимопонимания участников и сплочение группы. Упражнение 4. «Список эмоций». Цель: научиться вырабатывать навык определения своего эмоционального состояния.</p> <p>Упражнение 5. «Разгладим море». Цель: снятие эмоционального напряжения.</p> <p>Упражнение 6. «Памятка на «черный день»». Цель: научиться приему улучшения самочувствия с помощью повышения самооценки.</p> <p>Упражнение 7. «Гардероб» Цель: научиться правильно распределять свое время.</p> <p>Упражнение 8. «Вверх по радуге» Цель: стабилизация эмоционального состояния.</p> |
| Рефлексия занятия | Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе. |
| Занятие № 5 | |
| Цель: | повышение знаний |
| Ход занятия: | <p>Упражнение 1. «Установление личной дистанции». Цель: установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными людьми, группой. Упражнение 2. «Расширение внутреннего пространства». Цель упражнения: актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком. Упражнение выполняется под ритмичную музыку.</p> |
| Заключительная часть (рефлексия) | <p>Упражнение 3. «Обещание самому себе». Цель: развитие умения находить радость и испытывать положительные эмоции в разных жизненных ситуациях, как профилактика профессионального выгорания. Упражнение 4. Мини-анкета «Обратная связь».</p> |
| Занятие № 6 | |
| Цель: | моделирование своей профессиональной деятельности. |
| Ход занятия | <p>Упражнение 1. «Зона прочности». Цель упражнения: расширение круга личных притязаний, развитие уверенности в себе.</p> <p>Упражнение 2. «Крылья уверенности». Цель: открыть для себя новые энергетические возможности.</p> <p>Упражнение 3. «Я хвалю себя за то, что...» Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.</p> <p>Упражнение 4. «Самая обаятельная и привлекательная». Цель: полюбить себя и научиться раскрепощаться.</p> |
| Заключительная часть (рефлексия) | <p>Упражнение 5. «Интервью». Цель: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.</p> <p>Упражнение 6. Мини-анкета «Обратная связь».</p> |
| Занятие № 7 | |

Продолжение таблицы 9

| | |
|-----------------------------------|---|
| Цель: | расслабление и снятие мышечного напряжения. |
| Ход занятия | 1. Подготовительная часть: приготовить материала: аромалампу, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки); комнату для релаксации проветрить, затем наполнить ароматами (по выбору ведущего или посетителей). 2. Вступительная часть: приглашение в комнату для релаксации (обязательно снять обувь); массаж ладоней рук с помощью природного материала (грецкого ореха). 3. Основная часть: сеанс релаксации. |
| Заключительная часть: | просмотр слайдов «природа моря, островов и скал» (звучит спокойная инструментальная музыка) Обсуждение: участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы. Мини-анкета «Обратная связь». |
| Занятие № 8 | |
| Цель: | познакомить участников с эффективными способами эмоциональной саморегуляции с помощью расслабления мимической мускулатуры и освоения дыхательных упражнений. |
| Ход занятия | Упражнение 1. «Расскажи о своем состоянии». Цель: научиться слушать себя, говорить о своих эмоциях и чувствах. Упражнение 2. «Маска удивления». Цель: научиться расслаблять мышцы лба. Упражнение 3. «Жмурки». Цель: научиться расслаблять мышцы глаз. Упражнение 4. «Возмущение». Цель: научиться расслаблять мышцы носа. Упражнение 5. «Маска поцелуя». Цель: научиться расслаблять мышцы губ. Упражнение 6. «Маска». Цель: научиться расслаблять мышцы лица. Упражнение 7. «Ключичное (верхнее) дыхание». Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием. Упражнение 8. «Грудное (среднее) дыхание». Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием. Упражнение 9. «Брюшное (нижнее) дыхание». Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием. Упражнение 10. «Замок». Цель: тонизирование с помощью упражнений с дыханием. Упражнение 13. «Расскажи о своем состоянии». Цель: актуализация идентификации. Упражнение 14. «Итоги занятия». Цель: подведение итогов. Упражнение 14. «Аплодисменты» (ритуал прощания). Цель: снятие напряжение, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации. |
| Заключительная часть «Рефлексия». | Упражнение 1. «Самооценка физического и психологического состояния». |
| Занятие № 9 | |
| Цель: | актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания, освоение техник психической саморегуляции, концентрации внимания и визуализации |

Продолжение таблицы 9

| | |
|----------------------------------|---|
| Ход занятия. | Упражнение 1. Разминка. Цель: настрой на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности. Упражнение 2. «Концентрация на счете». Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации. Упражнение 3. «Концентрация на слове». Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации. Упражнение 4. «Образы». Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации. Упражнение 5. «Саморазвивающиеся представления». Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации. Упражнение 6. Формулировка самоприказа. Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью положительных установок. |
| Заключительная часть | «Рефлексия» |
| Занятие № 10 | |
| Цели: | подведение итогов работы группы, оценка результатов тренинга; прогнозирование возможных путей продолжения исследования проблемы и поиска ее решений в данном коллективе. |
| Ход занятия | Упражнение-приветствие 1. «Выбор за вами»: приветствие участников группы, создание благоприятной непринужденной психологической атмосферы. Упражнение-разминка 2. Мини-дискуссия. Упражнение 3. Игра «Пресс-конференция «Я - профессионал!» Цель: планирование профессиональной деятельности, рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления. Упражнение 4. «Всеобщее внимание». Цель: закрепить навык презентовать себя. |
| Заключительная часть (рефлексия) | Упражнение 5. «Что я почти забыл». Цель: снятие напряжения, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации. |
| Обсуждение. | Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию. |

Содержание упражнений, используемых в программе профилактики «синдрома эмоционального выгорания»

Упражнение «Я дома и на работе»

Цель: выявление возможных проблем в профессиональной деятельности.

Инструкция. Разделите лист бумаги на четыре графы: «Я дома», «Я на работе», «Дома я никогда», «На работе я никогда». Продолжите предложения и напишите, как можно больше определений. Проанализируйте похожие и противоположные черты, одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях, отсутствие общих черт.

Какой список было составлять легче?

Дискуссия «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности»

Участники делятся на три подгруппы по четыре – пять человек, и составляют перечень барьеров, которые препятствуют получению удовлетворения от профессиональной деятельности.

Упражнение «Дерево»

Цель: осознание своей жизненной позиции.

Участники в быстром темпе (возможный вариант: разделившись на группы, в режиме «аукциона») называют известные им породы деревьев. Обсуждается, что общего есть у всех деревьев при всем их многообразии (корень, ствол, крона).

Каждый участник продолжает фразу: «Если бы я был деревом, я бы хотел быть... (корнем, стволом, кроной)». Затем участники разбиваются на три группы в соответствии со сделанным выбором, изображают на листе бумаги дерево и обосновывают свой выбор (можно дать общий ответ от всей группы, но, если есть частные мнения, можно озвучить и их). Рисунки помещаются в центр круга. Участникам предлагается найти метафорический смысл этого упражнения, в случае затруднения ведущий помогает участникам: «дерево» можно рассматривать как жизненную позицию человека: кто я в этой жизни (от корня питается все дерево, ствол держит на себе всю тяжесть, крона дает возможность дереву дышать и т.п.).

Упражнение «Отражение чувств»

Цель: развитие эмоционального интеллекта, механизма эмпатии

Ведущий произносит любую фразу, содержание которой резко контрастирует с эмоциональной окраской (интонацией, мимикой, жестами, позой).

Участники должны передать истинное содержание фразы, определив ее подтекст; опираясь на паралингвистические (экспрессивные) признаки, описать ситуацию, в которой может быть произнесена такая фраза, а также чувства того, кто произносит данную фразу. Примеры фраз: «Ах, вас только здесь не хватало!», «Ну ты и красавица сегодня!», «Ой – ой, как страшно, испугал!». Далее участники сами приводят примеры подобных фраз. Обсудить, как поняли бы смысл этих фраз иностранцы или маленькие дети (реагировали бы на форму, а не на содержание), почему экспрессивная составляющая важнее формального семантического значения (настоящее содержание передает именно экспрессия). Группа обсуждает, по каким признакам удалось найти истинный смысл произносимого. Что чувствует собеседник, когда к нему обращаются подобным образом. В каких случаях люди прибегают к такому способу общения. Что, кроме слов, может передавать информацию. Обобщая высказывания, ведущий показывает, как важно для педагога владеть эмоциональными реакциями.

Упражнение «Любящий взгляд»

Цель: осознание своего невербального эмпатийно-экспрессивного арсенала.

Водящий выходит за дверь.

Среди участников выбирается тот, кто будет смотреть на водящего любящим (варианты: равнодушным, заинтересованным, обиженным, ироничным, угрожающим и т.п.) взглядом. Водящий должен по мимике и позе участников догадаться, кто смотрит на него любящим или каким-либо другим взглядом. Обсудить, что помогло догадаться; как удалось изобразить взгляд.

Упражнение «Зеркало молчащее и говорящее»

Цель: развитие навыков вербальной и невербальной эмпатии и экспрессии, обратная связь.

Один из участников (водящий) садится на стул – это основной игрок, он будет «смотреть в зеркала» и определять, кто стоит за его спиной.

Второй игрок располагается за спиной первого. Два участника, изображающие зеркала, становятся напротив основного игрока.

Одно «зеркало» молчащее: оно будет «отражать» того, кто стоит за спиной основного игрока, только при помощи мимики и жестов.

Второе «зеркало» – говорящее: оно будет «отражать» только при помощи слов, не называя имен, не упоминая узнаваемых деталей одежды и внешности. Начинает «молчащее зеркало». Если основной игрок не может сразу угадать, кто стоит за его спиной, присоединяется «говорящее зеркало» и произносит лишь одну фразу или слово, наиболее характерное для того, кто стоит за спиной водящего. Если и теперь основной игрок не угадывает, опять присоединяется «молчащее зеркало» и т.д. Задача

основного игрока – угадать как можно скорее. После успешного угадывания игроки меняются местами. По окончании провести рефлексию упражнения.

Упражнение «Неожиданный гость»

Цель: развитие экспрессии.

Группа образует два концентрических круга лицом друг к другу. Внутренний круг – хозяева, внешний – неожиданные гости. Внешний круг по мере выполнения упражнения передвигается. Когда образуются пары, ведущий сообщает, кто именно пришел. Участники должны изобразить встречу гостя и хозяина. Варианты: пришел участковый милиционер, приехала дальняя родственница из провинции, заглянула соседка, зашла подруга, пришел человек, который ошибся адресом. Обсудить, с помощью, каких средств экспрессии удалось передать свое состояние, какие эмоции были труднее для воспроизведения.

Упражнение «Стратегии самопомощи».

Цель: развитие навыков критической самооценки и рефлексии

1. Подумайте и запишите ответы на вопрос: «Что я могу сделать, чтобы снизить свой уровень стресса, доставить себе радость?»
2. Попробуйте найти смысл, наполнить значимостью записанные вами ответы и осознать, как они могут противостоять негативным убеждениям.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты формирующего эксперимента

Таблица 10 – Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогических работников после реализации программы по методике В.В. Бойко

| | Напряжение | | Резистенция | | Истощение | |
|-----|------------|------------------|-------------|------------------|-----------|------------------|
| | Фаза | | Фаза | | Фаза | |
| | балл | сформированность | балл | сформированность | балл | сформированность |
| P1 | 16 | нет | 36 | нет | 36 | нет |
| P2 | 26 | нет | 26 | нет | 10 | нет |
| P3 | 21 | нет | 27 | нет | 35 | нет |
| P4 | 60 | Сф-я | 76 | да | 80 | да |
| P5 | 29 | нет | 24 | нет | 36 | нет |
| P6 | 30 | нет | 20 | нет | 25 | нет |
| P7 | 70 | да | 68 | да | 45 | Сф-я |
| P8 | 44 | Сф-я | 33 | нет | 20 | нет |
| P9 | 29 | нет | 56 | Сф-я | 22 | нет |
| P10 | 14 | нет | 40 | Сф-я | 19 | нет |
| P11 | 25 | нет | 42 | Сф-я | 22 | нет |
| P12 | 19 | нет | 10 | нет | 20 | нет |
| P13 | 34 | нет | 19 | нет | 18 | нет |
| P14 | 22 | нет | 30 | нет | 16 | нет |
| P15 | 54 | Сф-я | 47 | Сф-я | 40 | Сф-я |
| P16 | 8 | нет | 54 | Сф-я | 12 | нет |
| P17 | 29 | нет | 21 | нет | 36 | нет |
| P18 | 44 | Сф-я | 33 | нет | 20 | нет |
| P19 | 30 | нет | 23 | нет | 30 | нет |
| P20 | 34 | нет | 15 | нет | 23 | нет |
| P21 | 63 | да | 36 | нет | 36 | нет |
| P22 | 28 | нет | 36 | Сф-я | 19 | нет |
| P23 | 50 | Сф-я | 49 | Сф-я | 40 | Сф-я |
| P24 | 34 | нет | 19 | нет | 18 | нет |

Таблица 11 – Результаты диагностики по методике для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

| № | Эмоциональное истощение | | Деперсонализация | | Редукция личных достижений | | Сумма |
|----|-------------------------|---------|------------------|---------|----------------------------|---------|-------|
| | балл | уровень | балл | уровень | балл | уровень | |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | 14 | средний | 12 | средний | 9 | низкий | 35 |
| 3 | 19 | средний | 8 | средний | 13 | средний | 40 |
| 4 | 8 | низкий | 10 | низкий | 12 | средний | 30 |
| 5 | 37 | высокий | 7 | средний | 44 | высокий | 88 |
| 6 | 15 | низкий | 6 | низкий | 12 | средний | 35 |
| 7 | 25 | средний | 12 | средний | 16 | средний | 53 |
| 8 | 17 | средний | 12 | средний | 18 | высокий | 47 |
| 9 | 3 | низкий | 6 | низкий | 12 | средний | 21 |
| 10 | 30 | высокий | 19 | высокий | 26 | высокий | 75 |
| 11 | 19 | средний | 15 | средний | 6 | низкий | 40 |

Продолжение таблицы 11

| | | | | | | | |
|----|----|---------|----|---------|----|---------|----|
| 12 | 17 | Средний | 12 | средний | 18 | средний | 47 |
| 13 | 29 | высокий | 16 | высокий | 31 | высокий | 76 |
| 14 | 17 | средний | 10 | низкий | 13 | средний | 40 |
| 15 | 15 | средний | 12 | средний | 10 | низкий | 37 |
| 16 | 10 | низкий | 10 | низкий | 17 | средний | 37 |
| 17 | 18 | средний | 16 | средний | 7 | низкий | 41 |
| 18 | 20 | средний | 8 | низкий | 12 | средний | 40 |
| 19 | 25 | средний | 12 | средний | 20 | средний | 57 |
| 20 | 25 | средний | 12 | средний | 19 | средний | 46 |
| 21 | 6 | низкий | 5 | низкий | 13 | средний | 24 |
| 22 | 15 | средний | 10 | средний | 4 | низкий | 29 |
| 23 | 12 | средний | 14 | средний | 20 | средний | 46 |
| 24 | 8 | низкий | 18 | средний | 6 | низкий | 32 |

Таблица 12 – Результаты исследования психического выгорания у педагогов по методике А.А. Рукавишников

| Испытуемый | Психоэмоциональное истощение | Личностное отдаление | Профессиональная мотивация |
|------------|------------------------------|----------------------|----------------------------|
| 1 | 16 | 10 | 26 |
| 2 | 28 | 16 | 16 |
| 3 | 32 | 23 | 14 |
| 4 | 14 | 11 | 18 |
| 5 | 22 | 22 | 4 |
| 6 | 16 | 18 | 8 |
| 7 | 26 | 14 | 11 |
| 8 | 32 | 14 | 34 |
| 9 | 11 | 14 | 22 |
| 10 | 23 | 15 | 15 |
| 11 | 45 | 22 | 11 |
| 12 | 23 | 9 | 10 |
| 13 | 11 | 12 | 9 |
| 14 | 26 | 23 | 6 |
| 15 | 11 | 13 | 11 |
| 16 | 18 | 5 | 2 |
| 17 | 44 | 4 | 11 |
| 18 | 14 | 11 | 13 |
| 19 | 19 | 23 | 15 |
| 20 | 34 | 13 | 11 |
| 21 | 18 | 12 | 6 |
| 22 | 23 | 15 | 15 |
| 23 | 45 | 22 | 11 |
| 24 | 23 | 9 | 10 |

Таблица 7 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике В.В. Бойко

| N | До | После | Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$) | Абсолютное значение сдвига | Ранговый номер сдвига |
|----------------------------------|-----|-------|--|----------------------------|-----------------------|
| 1 | 98 | 88 | -10 | 10 | 29.5 |
| 2 | 145 | 139 | -6 | 6 | 23.5 |
| 3 | 40 | 38 | -2 | 2 | 10 |
| 4 | 152 | 147 | -5 | 5 | 20 |
| 5 | 70 | 63 | -7 | 7 | 26 |
| 6 | 67 | 62 | -5 | 5 | 20 |
| 7 | 57 | 54 | -3 | 3 | 15 |
| 8 | 85 | 68 | -17 | 17 | 32 |
| 9 | 89 | 83 | -6 | 6 | 23.5 |
| 10 | 151 | 141 | -10 | 10 | 29.5 |
| 11 | 79 | 75 | -4 | 4 | 17 |
| 12 | 118 | 116 | -2 | 2 | 10 |
| 13 | 244 | 216 | -28 | 28 | 35 |
| 14 | 198 | 183 | -15 | 15 | 31 |
| 15 | 97 | 89 | -8 | 8 | 28 |
| 16 | 82 | 75 | -7 | 7 | 26 |
| 17 | 67 | 65 | -2 | 2 | 10 |
| 18 | 51 | 49 | -2 | 2 | 10 |
| 19 | 47 | 47 | 0 | 0 | 0 |
| 20 | 52 | 50 | -2 | 2 | 10 |
| 21 | 118 | 113 | -5 | 5 | 20 |
| 22 | 106 | 101 | -5 | 5 | 20 |
| 23 | 97 | 97 | 0 | 0 | 0 |
| 24 | 173 | 152 | -21 | 21 | 33 |
| Сумма рангов нетипичных сдвигов: | | | | | 28.5 |

Таблица 8 – Критические значения Т при n=25

| n | Т _{кр} | |
|----|-----------------|------|
| | 0,01 | 0,05 |
| 25 | 172 | 211 |