



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов

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

Проверка на объем заимствований:

62,97 % авторского текста

Работа реценз. к защите
рекомендована/не рекомендована

«5» 09 2022 г.

зав. кафедрой ТиШ

[подпись] Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-510/099-5-1

Андриевских Ольга Александровна

Научный руководитель:

к. псих. н., доцент, доцент кафедры
теоретической и прикладной психологии

Гольева Галина Юрьевна

Челябинск
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ	
1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	8
1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов.....	14
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	22
ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ	
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	31
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	38
ГЛАВА III. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ	
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	50
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	58
3.3 Психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики исследования эмоционального выгорания педагогов.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов.....	99

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	101
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	116

ВВЕДЕНИЕ

Педагогическая деятельность является одной из профессий, которую можно охарактеризовать как интеллектуально и эмоционально напряженной, по причине большого количества факторов, провоцирующих стрессовое состояние, что в свою очередь, приводит к развитию синдрома эмоционального выгорания.

Проблема эмоционального выгорания является исключительно актуальной в современном научном сообществе, поскольку оно напрямую сказывается на психическом и соматическом здоровье, тем самым снижая эффективность труда, также может привести к потере трудоспособности.

Впервые свое внимание на проблему эмоционального выгорания ученые обратили еще в начале XX века, так как система образования подверглась психоэмоциональному и экономическому разрушению. Чаще всего склонны к данной проблеме, педагоги, которые в полной мере дарят детям доброту и тепло души, а также свою жизненную энергию. В условиях настоящего времени, представители многих профессий подвержены различным стрессам. Чаще всего синдром эмоционального выгорания встречается у представителей творческих специальностей, социальных и медицинских работников, менеджеров, психологов, у людей, которые целиком отдают себя работе. В полной мере это относится и к педагогическим работникам. Причем, данная проблема в настоящее время становится особенно актуальной. Одной из причин выступает переход системы образования на личностно-ориентированный подход к обучению, что влечет за собой более высокие требования к личности педагога и его роли в образовательном процессе со стороны общества. Современному учителю необходимо обладать творческим подходом к работе, а также владеть педагогической техникой, в том числе профессиональной речью, выразительными средствами общения, педагогическим тактом [1, с. 67].

Повышение требований к профессиональной деятельности, напряжение и стрессы постепенно проявляют ответную реакцию, проявляющуюся в виде определенной эмоциональной сопротивляемости, эмоционального выгорания. Не верно организованное взаимодействие между педагогами и обучающимися, отрицательно сказывается как на самом образовательном процессе, так и на психо-эмоциональном состоянии учеников, что в свою очередь может провоцировать внутрисемейные конфликты, а также стрессовые ситуации. У педагогов заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает блеск в глазах, нарастает негативизм и усталость [2, с.120].

Признаками эмоционального выгорания чаще всего являются – значительное снижение проявления положительных эмоций, безответственное отношение к должностным обязанностям, равнодушное отношение к личностным особенностям учащихся и коллег и т.д. Присутствие данных признаков у педагога в свою очередь приводит к профессиональной деформации, тем самым способствуя разрушению профессиональной сферы, что в последствии приводит снижению эффективности управлением учебным и воспитательным процессами [4, с. 98]. Иногда такие люди сами уходят из профессии и потом всю остальную жизнь скучают по общению с детьми.

Знание факторов, которые вызывают стресс на рабочих местах педагогических работников, и обращение на них особого внимания поможет предотвратить многие стрессовые ситуации. Среди факторов, оказывающих существенное влияние на успешность профилактики синдрома эмоционального выгорания, лидирующее место занимают те, которые связаны непосредственно с самой личностью, ее самосознанием [3, с. 96].

Проблемой эмоционального выгорания достаточно активно занимались как в зарубежной, так и в отечественной психологии такие исследователи, как А. М. Аленин, В. А. Винокур, А. Г. Дворкин, С. Дружинина, И. О. Елькин, Н. А. Клевцова, В. Е. Орел, М. Д. Петраш, А. А. Бойков, А. А. Правдивцева, Г. В. Чаплина, А. А. Рукавишников, Е. А. Солощенко, С. О. Филина и др. Несмотря на многочисленные теоретические и эмпирические исследования российских

ученых, в зарубежной литературе понятие «профессиональная устойчивость» практически не встречается, вместо него используются термины, близкие по значению: «эмоциональная устойчивость», «эмоциональный интеллект», «самоэффективность учителя», которые, по нашему мнению, можно рассматривать как компоненты профессиональной устойчивости педагогов [Цит. по: 42, с. 103].

Недостаточная разработанность проблемы эмоционального выгорания легла в основу выбора темы данной выпускной квалификационной работы: «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов».

Опираясь на вышесказанное, хотим отметить, что для профессиональной деятельности педагогических работников, эмоциональная устойчивость является одним из важнейших компонентов, поэтому для педагогических вузов становится актуальной задача по ее развитию, которую необходимо воплощать для профилактики развития синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов.

Гипотеза исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов возможна при реализации программы коррекции, включающей в себя психогимнастические упражнения, беседы, ролевые и деловые игры.

Задачи исследования:

1. Раскрыть понятие синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.
2. Изучить особенности эмоционального выгорания педагогов.

3. Теоритически обосновать модели психолого-педагогической коррекции педагогов.

4. Определить этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.

6. Описать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Сформулировать психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов.

Методы и методики исследования.

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

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам:

1) методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»;

2) «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова;

3) шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №5, общеразвивающего вида» г. Челябинска.

Структура работы состоит из введения, трех глав (с выделенными параграфами внутри глав), заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

Феномен эмоционального выгорания исследовался довольно широко в зарубежной психологии уже более тридцати пяти лет и продолжает исследоваться и до настоящего времени. Эмоциональное выгорание в психологии принято считать синдромом, на его развитие значительное влияние оказывают различные факторы стресса, что в результате приводит к истощению эмоциональных и личностных ресурсов любого специалиста. Данный синдром принято считать одним из самых опасных профессиональных нарушений у представителей профессий, осуществляющих свою рабочую деятельность с людьми: педагоги, бизнесмены и политики, психологи, социальные и медицинские работники, журналисты, менеджеры – те, у кого деятельность связана с общением [5, с.461].

Само понятие «синдром эмоционального выгорания» (СЭВ) ввел американский психолог Х. Фрейденберг в 1974 году. Он охарактеризовал состояние психики здоровых людей, которые контактировали с больными при оказании им медицинской помощи. Х. Фрейденберг, в своих научных трудах, предложил термин «burnout» как – выгорание или сгорание. Предложенный термин применялся им для точного описания некоего состояния деморализации, крайней усталости и разочарования в профессии у работников психиатрических заведений [Цит. по: 71, с. 52].

В работах Х. Фрейденберга термин «эмоциональное выгорание» используется для характеристики и описания феномена эмоционального истощения, устойчивого снижения мотивации. Используя собственный клинический опыт, Х. Фрейденберг дает первое определение эмоционального

выгорания: «эмоционально выгореть – выработаться, растратиться и стать истощенным от чрезмерных затрат энергии, сил и ресурсов» [Цит. по: 7, с.212]. На основе последующих исследований автор расширяет это определение, а концепцию эмоционального выгорания рассматривает как синдром, в котором выделяет ряд основополагающих факторов, в том числе личностный.

В отечественной психологии интерес к этому явлению возник относительно недавно, в связи с чем на сегодняшний день единого описания сущности эмоционального выгорания. При этом с целью определения и характеристики данного феномена отечественные исследователи употребляли в своих трудах такие понятия, как: «эмоциональное сгорание» (Т. В. Форманюк, Е. В. Юдина), «профессиональное выгорание» (С. В. Умняшкина, М. В. Агапова, О. В. Крапивина и др.), «перегорание» (Г. А. Зарипова). Употреблялись также термины «психическое выгорание» (Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова) и «синдром эмоционального выгорания» (СЭВ) [11, с. 12].

Среди наших соотечественников первым обратил свое внимание на изучение данной проблемы В.В. Бойко. Он предположил, что эмоциональное выгорание – это комплексная система, состоящая из ряда физических, эмоциональных и иных симптомов, которые испытывает профессионал, не имеющий возможности самостоятельно справляться со стрессом, вызванным ограничениями, которые касаются личной карьеры и целей работника [Цит. по: 8, с.32]. Эмоциональное выгорание – чувство физического истощения, чувство физической усталости и расстройств, неудач и невозможности сострадания [17, с.121].

Синдром эмоционального выгорания возникает в процессе трудовой деятельности человека. Оно отличается от разнообразных форм эмоциональной ригидности человека, которые обусловлены его физиологическими особенностями: степенью подвижности эмоций, свойствами нервной системы, психосоматическими нарушениями.

Эмоциональное выгорание является психологической защитой личности, выработанной психикой, которая представляет собой полное либо

частичное отключение эмоций, являющееся ответом на различные обстоятельства, травмирующие психику человека [29, с.99].

Само по себе выгорание можно охарактеризовать неким стереотипом эмоционального поведения, не являющимся врожденным, он вырабатывается в процессе жизнедеятельности человека. Также этот стереотип можно считать функциональным, поскольку он позволяет человеку экономнее и более дозированно расходовать свои энергетические ресурсы [37, с. 34].

По мнению В.В. Бойко, выгорание само по себе конструктивное явление. А вот последствия выгорания являются дисфункциональными, так как они негативно сказываются на его профессиональной деятельности и отношениях с партнерами [Цит. по: 62, с. 19].

Рукавишников А. А. характеризует синдром эмоционального выгорания как «отрицательный психологический феномен, проявляющийся как психоэмоциональное истощение, а также формирование дисфункциональных трудовых понятий, сокращение трудовой мотивации, возникающие у людей без проявлений психопатологии». В свою очередь, Т. В. Большакова отмечает, что «данный феномен склонен к прогрессированию» [Цит. по: 69, с.151].

Автором одной из теорий эмоционального выгорания является В. В. Бойко. В рамках своей концепции, которая опирается на теорию стресса и адаптационный синдром, он дает следующее определение эмоционального выгорания: «это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [Цит. по: 70, с.169].

Автор указывает, что под воздействием внешних факторов (повышенная ответственность, хронически напряженная психоэмоциональная деятельность, неблагоприятная профессиональная атмосфера в профессиональной деятельности и пр.) и внутренних факторов (дезориентация личности, слабая мотивация эмоциональной отдачи, нравственные дефекты, склонность к эмоциональной ригидности и пр.) формируется профессиональная деформация личности – эмоциональное выгорание. С точки

зрения В. В. Бойко, этот процесс является динамическим, который возникает и протекает поэтапно, и имеет схожий механизм и этапы развития со стрессом. Несмотря на то, что само по себе эмоциональное выгорание В.В. Бойко считает конструктивным, при этом его следствия, он называет дисфункциональными при условии, когда «выгорание» негативно сказывается на выполнении профессиональной деятельности и межличностных отношениях» [Цит. по: 75, с.176].

Дж. Гринберг предлагает рассматривать эмоциональное выгорание как прогрессирующий пятиступенчатый процесс, включающий следующие стадии:

– Стадия 1. Так называемый «медовый месяц». Сотрудник удовлетворен работой, к заданиям подходит ответственно, с энтузиазмом. Но, под воздействием продолжающихся рабочих стрессов, работа приносит все меньше удовлетворения, энергии становится меньше, энтузиазм уменьшается.

– Стадия 2. «Недостаток топлива». Обыденными становятся усталость и апатия, у некоторых сотрудников возникают проблемы со сном. Если отсутствует дополнительная мотивация, стимулирование, работник теряет интерес к процессу деятельности, работа становится не привлекательной, продуктивность и качество деятельности снижаются. Проявления дистанцирования от обязанностей, нарушение трудовой дисциплины. Если мотивация высока, сгорание будет продолжаться, работник будет подпитываться своими внутренними ресурсами, но уже с ущербом для своего здоровья.

– Стадия 3. «Хронические симптомы». Работа сверх нормативов, без отдыха, трудоголизм. Появляются физические проявления выгорания: измождение, хроническая усталость, вегетативная симптоматика. Появляется раздражительность, злоба, гнев, ощущение «загнанности в угол», чувство подавленности. Возникает так называемый «синдром менеджера».

– Стадия 4. «Кризис». Развитие хронических заболеваний, потеря работоспособности (частичная или полная), неудовлетворенность эффективностью и качеством жизни.

– Стадия 5. «Пробивание стены». Психологические, равно как и физические проблемы могут приобрести острую форму, стать причиной развития опасных заболеваний или угрожать жизни работника. Карьера рушится [Цит. по: 47, с.16].

Одной из главных ролей при изучении синдрома эмоционального выгорания, является определение симптоматики этого явления, потому как большая часть симптомов данного синдрома имеют психофизиологическую природу, что не всегда возможно определить самому субъекту, в следствие чего усложняется применение превентивных мер. При этом на сегодняшний день единого мнения о симптомах эмоционального выгорания среди исследователей нет. В общем, ученые выявили порядка ста симптомов СЭВ, которые могут быть разделены на пять групп:

1. В данную группу входят следующие физиологические симптомы: чрезмерная утомляемость, общее недомогание, снижение эффективности работы, нарушения в работе таких систем, как пищеварительная, сердечно-сосудистая, а также дыхательная. Также исследуемые жаловались на головные боли, периодические головокружения, общую слабость организма.

2. Во вторую группу отнесли эмоциональные симптомы, для них характерно, что отрицательные проявления становятся доминирующими. При таких нарушениях чаще проявляются цинизм и агрессивность, выражающиеся как в процессе труда, так и в отношениях с близкими людьми. Таким людям свойственны пессимизм и тревога, преследующие их в большинстве ситуаций, а также беспомощность, угнетенность, утрата мотивации на достижение определенных профессиональных результатов.

3. К третьей группе отнесли поведенческий фактор. Люди с симптомами этой группы отличаются излишней импульсивностью, что в свою очередь приводит к потере мотивации, а также долгосрочным перерывам в

профессиональной деятельности. Описанные симптомы становятся более интенсивными в недостаточной физической активности, по причине постоянного недомогания.

4. К четвертой группе относятся показатели интеллектуального статуса индивида. Человек с симптомами данной группы имеет тенденцию к снижению способности анализировать и находить оптимальные варианты решения задач. В результате чего может страдать и творческое мышление в профессиональной деятельности: человек теряет способность к поиску креативных решений для различных задач, ему становится свойственным пренебрежительное отношение к чему-то новому, на автомате выполняет самые простые действия, не проявляя инициативы. Такое поведение усиливает у человека чувства безразличия, угнетенности и скуки.

5. Пятая, она же последняя группа состоит из комплекса социальных проявлений. В поведении человека появляются асоциальные черты. Взаимоотношения с окружающими людьми носят исключительно формальный характер, человек сторонится новых знакомств. Такие люди начинают все меньше времени уделять своим увлечениям, хобби. Они считают, что близкие люди перестали их понимать, в связи с этим для таких людей свойственно непринятие поддержки со стороны семьи и других близких [12, с.16-17].

Психологи-исследователи, которые изучают проблемы управления человеческими ресурсами так и не пришли к единому взгляду на причины эмоционального выгорания, однако, по мнению Е. А. Солощенко, «можно предположить, что оно является результатом нарушения пропорций и затруднения отношений в системе «человек-человек» [Цит. по: 14, с.99].

Большинство исследователей предполагают, что возникновение симптомов СЭВ может являться следствием воздействия различных жизненных стрессов, к которым можно отнести сильные физические и нервно-психические нагрузки, охлаждение или перегревание организма, шумовое воздействие, боль и др., а также другие факторы профессиональной среды,

такие как неблагоприятные условия труда, рабочие перегрузки, отсутствие поддержки и др. [28, с.112].

Проведя анализ психолого-педагогической литературы, можно выделить три группы детерминирующих факторов эмоционального выгорания:

- индивидуальные (семейное положение, образование, самооценка, стиль сопротивления и др.);
- организационные (условия работы, рабочие перегрузки, содержание труда, стиль руководства и т. д.);
- особенности профессиональной деятельности и требования профессии.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания – это процесс эмоционального, когнитивного и физического истощения, выражающийся в физических, эмоциональных, поведенческих, интеллектуальных и социальных дисфункциях. Для педагогов свойственно возникновение синдрома эмоционального выгорания, как следствие неблагоприятного решения стрессовой ситуации на рабочем месте. Самой распространенной выступает трехкомпонентная модель СЭВ с такими компонентами синдрома, как редукция личностных достижений, эмоциональное истощение и деперсонализация.

1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов

Профессиональную деятельность педагогов можно считать одной из самых интеллектуально и эмоционально напряженных, так как она напрямую связана с большим количеством стрессовых ситуаций [25, с. 72]. Эмоциональная и психическая устойчивость представителей педагогических профессий способствует снижению негативного влияния стрессовых ситуаций на личность педагога, тем самым приводя к более благоприятному разрешению таких ситуаций, что позволяет человеку сохранять оптимальное

психическое и физиологическое состояние, продолжая качественно и ответственно выполнять профессиональную деятельность.

В педагогической деятельности эмоциональная устойчивость является ключевым структурным компонентом профессионализма, потому как способствует самоконтролю своего эмоционального состояния, а также эмоционального состояния всех остальных участников образовательного процесса, выполнению профессиональной деятельности в различных условиях, в том числе в экстремальных, продолжая оставаться на высоком уровне продуктивности, как способность педагога поддерживать комфортное эмоциональное состояние после воздействия на него стресс-факторов [32, с. 190]. При этом, в педагогических вузах уделяют мало внимания формированию и развитию профессиональной и эмоциональной устойчивости.

Многие, в том числе Л. М. Митина, обращают внимание на то, что профессия педагога относится к одной из самых эмоционально напряженных профессий, так как связана со множеством ситуаций, которые вызывают стресс [Цит. по: 56, с.858].

Педагогическая деятельность содержит в себе набор особенностей, которые позволяют характеризовать ее как наиболее эмоциогенную. Личностная и мотивационная вовлеченность педагога в работу, высокая ответственность, значительное эмоциональное «выкладывание» в общении со учениками подтверждают стрессогенный характер деятельности человека данной профессии. Задач у современного педагога очень много и они, сами по себе, вызывают психическое напряжение, так как требуют скорых решений и решаются с высоким чувством ответственности [61, с. 110].

Если межличностные отношения с коллегами и администрацией образовательной организации, также являются источником эмоционального напряжения, то это свидетельствует о неблагоприятной психологической атмосфере педагогического коллектива. При этом, все-таки, наиболее напряженными являются ситуации общения педагогов с детьми [18, с.11].

Результатом пребывания педагога в состоянии постоянного эмоционального напряжения являются физические симптомы – высокая утомляемость, периодические головные боли и бессонница. Также помимо физических проявлений нередко возникают психологические и поведенческие симптомы – ощущение одиночества, отсутствие энтузиазма, повышенная обидчивость, неуверенность в себе, излишняя раздражительность, неспособность принимать решения. Все перечисленные симптомы в значительной степени снижают эффективность профессиональной деятельности педагога, что в свою очередь ведет к нарастанию неудовлетворенности профессией, тем самым снижается квалификация педагога, что способствует развитию его психического выгорания. Вышеописанные явления чаще всего возникают при одних и тех же условиях – при сверхоптимальной мотивации в фрустрирующей ситуации – и приводят к ухудшению или полной дезорганизации деятельности [30, с.18].

Стресс-ситуации (стрессоры) являясь значительными по силе и продолжительности, как внешними, так и внутренними неблагоприятными воздействиями, которые ведут к возникновению стрессовых состояний [20, с. 19]. Описаны различные классификации стрессогенных факторов.

К группе риска подверженных синдрому профессионального выгорания, можно отнести педагогов, для которых характерны: излишнее беспокойство, чрезмерная тревожность, восприимчивость к трудноразрешимым и конфликтным ситуациям, гневливость, имеющие тип личности интроверт, имеющих узкий круг интересов, безответственное отношение к профессиональным обязанностям, недисциплинированность и неорганизованность [44, с. 82].

В не меньшей степени к группе риска относятся и «трудоголики», педагоги, работающие с полной самоотдачей и ответственностью, нашедшие свое призвание в работе, имеющие установку на постоянный рабочий процесс [66, с. 61].

Гнездилова О. Н. в качестве факторов, которые могут приводить к профессиональному выгоранию отмечает интровертированность характера, замкнутость и застенчивость, не согласующаяся с требованиями профессии [74, с. 88].

Трехфакторная модель К. Маслаха и С. Джексона определяет синдром психического выгорания в виде трехмерной конструкции. Ее основой являются: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. Данная модель основана на эмоциональном истощении, оно в значительной степени оказывает влияние на эмоциональное выгорание, определяемое ухудшением эмоционального фона, это может проявляться как в равнодушном отношении к происходящему, так и в эмоциональном перенасыщении. Следующий компонент трехфакторной модели представляет собой деперсонализацию, она характеризуется осложнением взаимоотношений с другими людьми. Проявляется данный компонент в различных крайностях, например, в зависимости от близких людей, либо в отрицательном, озлобленном отношении к другим людям. Заключительным компонентом выступает редукция личностных достижений, ее основной характеристикой является свойство оценивать себя критично и отрицательно, принижать собственные профессиональные успехи и достижения, крайне негативное отношение к служебным достоинствам и возможностям (принижение личных достоинств, недооценивание своих возможностей и обязанностей в адрес других) [6, с. 110].

При всех отрицательных свойствах эмоционального выгорания, у него имеются и положительные стороны, поскольку оно способствует более экономному расходу энергетических ресурсов человека. Эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние на выполнение человеком различной деятельности и на отношениях с другими людьми, потому как для этого состояния свойственны эмоциональная и личностная отстраненность, неудовлетворенность собой, что в дальнейшем провоцирует развитие тревожных состояний и депрессии, а также различных психосоматических

нарушений и даже неадекватное эмоциональное реагирование. Хотим отметить, что самостоятельно ни один из факторов не вызывает эмоционального выгорания. Его провоцирует комплексное воздействие всех факторов, как в профессиональной деятельности, так в личной жизни.

Процесс профессионального выгорания можно разделить на три стадии. Первая стадия характеризуется снижением эмоционального фона, приглушением остроты чувств и новизны переживаний; у человека возникает ощущение, что «привычная жизнь становится скучной и вызывает пустоту в душе». Положительные эмоции от взаимодействия с коллегами и близкими людьми сменяются отстраненностью. Возникает и нарастает ощущение тревоги, недовольства, человек склонен больше времени проводить в одиночестве, избегает общения с близкими людьми, отстраняется от домашних дел и т.д [65, с. 198].

На второй стадии становится заметным пренебрежительное отношение к ученикам со стороны педагога, может позволить себе нелестные высказывания в их сторону в беседе с коллегами [9, с. 61]. Как следствие, в дальнейшем неприязненное отношение педагог может выражать и в адрес самих учеников, на начальном этапе это выглядит как апатия, а далее и в вспышках раздражения. Обусловлено такое поведение неосознанным им проявлением чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень.

Для третьей стадии свойственно снижение уровня важности жизненных ценностей, отсутствие эмоций по отношению к миру, равнодушное отношение ко всему происходящему вокруг, в том числе к собственной жизни. Человек на третьей стадии профессионального выгорания продолжает жить по инерции и создавать впечатление вполне респектабельного, но в его глазах отсутствует блеск и интерес ко всему вокруг, его холодность становится заметной для близких.

Бойко В.В. выделил три следствия профессионального выгорания:

1) снижение уровня самооценки – человек столкнувшийся с профессиональным выгоранием, ощущает апатию и беспомощность, что в дальнейшем может перерасти в агрессию и отчаяние;

2) одиночество – педагоги в результате эмоционального выгорания теряют способность к адекватным профессиональным взаимоотношениям с учащимися, что выражается в объект-объектных отношениях;

3) эмоциональное истощение – сопровождающееся в состоянии хронической усталости, апатии, депрессивном состоянии, которые сопутствуют эмоциональному выгоранию, и способствуют развитию серьезных заболеваний, таких как гастрит, мигрень, повышенное артериальное давление, синдром хронической усталости и пр. [19, с. 96].

Провоцирует развитие синдрома профессионального выгорания комплекс факторов: профессиональные, организационные и личностные стрессовые ситуации. Результатом воздействия этих факторов становится снижение эмоциональной устойчивости педагогов. Сложность педагогической деятельности состоит в том, что для нее характерны множество ситуаций с высокой эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью межличностного общения. Выгорание наиболее опасно в начале своего развития [23, с. 13].

На первом этапе для самого педагога симптомы еще заметны, первыми замечают изменения коллеги и близкие люди. Такие симптомы как:

- 1) повышенная утомляемость;
- 2) снижение уровня самооценки;
- 3) появление жалоб на здоровье;
- 4) ухудшение чувства юмора;
- 5) упадок сил.

Данные симптомы могут выступать первыми звоночками профессионального выгорания. Синдром эмоционального выгорания является специфическим видом профессиональной деформации лиц, которые

ежедневно на работе контактируют с людьми. Профессиональная деятельность педагога является одной из таких профессий [35, с. 68].

В педагогической деятельности существует множество факторов, которые способны оказывать значительное влияние на возникновение и развитие эмоционального выгорания. Исследователи из других стран охарактеризовали три таких фактора, которые играют немаловажную роль в развитии эмоционального сгорания: личностный, ролевой и организационный факторы.

Опишем каждый фактор.

По мнению американского психиатра Х. Фрейденберга – личностный фактор имеет следующие особенности, способствующие выгоранию: гуманность, эмпатия, мягкость, склонность идеализировать, тип личности – интроверт, фанатичность, увлекаемость. В своих работах он обращает внимание на то, что эмоциональное выгорание чаще встречается у женщин, а не мужчин. Отсутствие профессионального роста, необходимость держать все под контролем, зависимость от чужого мнения, потребность в поддержке, а также низкий уровень самооценки оказывают значительное влияние на рост эмоционального истощения и эмоциональной неустойчивости [Цит. по: 40, с. 47].

Также на неустойчивость эмоционального состояние оказывает влияние и семейное положение педагогов. Педагоги-мужчины, находящиеся в разводе, значительно сложнее справляются с жизненными и профессиональными стрессами, они чаще женатых коллег переживают синдром выгорания. Женщины-педагоги более склонны к выгоранию в семье [51, с. 230].

Ролевой фактор. Исследователь Форманюк Т.В. в своей работе «Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя» провел взаимосвязь между ролевой конфликтностью, ролевой неопределенностью и «эмоциональным сгоранием». В коллективе, которому присущи конкуренция, несогласованность действий, отсутствие интеграции, уровень эмоционального выгорания выше, чем в коллективе, в

котором ответственность распределена и сильно значимо «коллегиальное начало» [Цит. по: 73, с. 180].

Организационный фактор. К таким факторам стоит отнести значительные профессиональные нагрузки педагогов, такие как сверхурочная работа, а также необходимость часть профессиональных обязанностей выполнять дома (проверка тетрадей, подготовка методического материала). К данному фактору также относятся: неорганизованная рабочая деятельность, конфликтные ситуации как в трудовом коллективе, так и с учащимися и их родителями, все это способствует нарушению эмоциональной устойчивости и как результат развитие синдрома эмоционального выгорания. Еще одним фактором, усложняющим работу педагогов, выступает чрезмерная нагрузка на речевой аппарат. Не менее значимой нагрузкой на нервную систему также является обязательное условие для педагогов постоянно находится в режиме самообладания как внутреннего, так и внешнего. Деятельность педагогов напрямую взаимосвязана с постоянным активным общением и подкреплением его эмоциями. Из-за большого объема работа у педагогов возникает необходимость брать работу на дом. Неблагоприятная психологическая атмосфера, периодические переработки, дополнительная работа на дому, конфликтные ситуации – также являются стрессогенными факторами. В современной реальности, педагоги нередко имеют дело с «трудным контингентом». Сюда включают так называемых «трудных подростков» [68, с. 53].

Митин Г.В. выделяет физические, психоэмоциональные и интеллектуальные стрессогенные факторы педагогического труда. Профессия педагога сложна из-за следующих стрессогенных факторов.

Физические факторы:

– режим труда (неравномерное чередование работы и отдыха, высокая продолжительность рабочего дня);

– санитарно-эпидемиологические условия (работа во вредных условиях: шум, температурный режим, недостаточная освещенность, инфекции и вирусы);

– физические нагрузки (речевые и статические нагрузки).

Психологические факторы:

– социальные (падение престижа труда педагогов, высокая ответственность, трудный контингент, неблагоприятная психологическая атмосфера);

– профессиональные (необходимость постоянно овладевать новыми знаниями, интенсивное общение, необходимость постоянного межличностного взаимодействия);

– организационные (многочасовая работа) [59, с. 71].

Таким образом, рассматривая особенности проявления эмоциональной устойчивости педагогов в литературе говорится, что для работников данной сферы, будет характерно проявление синдрома эмоционального выгорания, так как этому состоянию в большей степени подвержены профессии в сфере «человек-человек». Педагог входит в группу риска эмоционального выгорания, чему есть еще и некоторое количество причин: особенности профессиональной деятельности, специфика протекания, требования к личности профессионала, к системе образования в целом. Синдром имеет несколько фаз развития, и на формирование симптомов эмоционального выгорания влияют как личностные качества педагога, так и особенности профессиональной деятельности.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Психологическая коррекция – система нацеленных на коррекцию психологии либо поведения индивида мер, с помощью специально разработанных методов психологического воздействия [24, с. 52].

Коррекция является способом преодоления и ослабления психофизических симптомов путем формирования и развития определенных для конкретного случая жизненно необходимых личностных качеств в ходе учебно-воспитательного процесса либо других видов деятельности (учебной, трудовой, игровой и др.) [10, с. 65].

Коррекционный процесс – это один из самых распространенных терминов в области психолого-педагогической помощи, которая представляет собой систематизированную программу, направленную на повышение уровня психолого-педагогических знаний человека. А также на реабилитацию его психического здоровья [31, с. 213].

В коррекционном процессе основной задачей выступает снижение либо ликвидация рассогласования между установленной (нормальной) и их реальной (имеющей отклонения) деятельностью. Потому в данном процессе необходимо правильно учесть величину и характер рассогласования, а затем оперативно исправить это несоответствие между нормой и отклонением.

Коррекционно-педагогический процесс представляет собой систему специальных психолого-педагогических, социокультурных и лечебных мероприятий, направленных на преодоления, коррекции или ослабление недостатков психофизического развития личности, сообщение им доступных знаний, умений и навыков, развитие и формирование их личности в дальнейшем [36, с. 136].

Стоит отметить, что есть две формы оказания помощи – это симптоматическая и каузальная (причинная). Первая, оказывает воздействие именно на отклонение. Вторая, воздействует, наоборот, лишь на причину, то есть, устранение факторов и условий. При реализации исправительных действий важно учитывать следующие принципы:

1. Принцип единства коррекции и развития. Этот принцип означает, что вывод о том, что коррекция нужна, делается исключительно, исходя из психолого-педагогического анализа условий (внутренних и внешних) развития ребенка.

2. Принцип единства возрастного и индивидуального развития. Он регламентирует индивидуальный подход к психологии ребенка и учет особенностей его возрастных специфик.

3. Принцип коррекции сверху вниз. Данный принцип, основанный Л.С. Выготским, регламентирует направление коррекции. Также принцип значит, что свое психолог должен учитывать специфику последующего этапа развития ребенка и главным наполнением коррекции необходимо считать образование «зоны ближайшего развития» индивида [Цит. по: 34, с. 58].

4. Принцип единства диагностики и коррекции развития. Задачи коррекции возможно осуществить и поставить исключительно на базе полной диагностики и оценки ближайшего гипотетического прогноза, определяющегося зоной ближайшего развития.

5. Активный принцип осуществления коррекции. Этот принцип подразумевает выбор средств, путей и методов для осуществления цели коррекции. Он состоит в осознании того, что активность ребенка – главная движущая сила его развития, она подразумевает реализацию психолого-педагогической коррекции посредством осуществления определенных видов деятельности подростка, при взаимодействии со взрослым [39, с. 66].

Основываясь на вышесказанном, мы пришли к выводу, что коррекция эмоционального выгорания педагогов, основывается на пересмотре собственных жизненных целей и ценностей, в том числе самооценке и отношения к другим людям и работе. В результате качественно проведенной работы происходит освоение по-новому своей профессиональной роли и других жизненных ролей, и моделей поведения [38, с. 666].

Под моделированием в науке Психология понимают – построение моделей различных процессов, происходящих в психике, чтобы проверить формально их работоспособность и эффективность. Включающие в себя цель, элементы и структуры. Для определения достоверности полученных данных применяется система мероприятий, реализуемая конкретными исполнителями, которые выделяют для этого необходимые ресурсы [21, с. 67].

Планирование и реализация моделирования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов начинается с построения дерева цели. Концепция «дерева целей» позволяет пользователю очистить свои собственные планы, увидеть свои цели в группе. Термин «дерево целей» обусловлен тем, что в виде схемы определены ряды уровней, распределенных по целям, и внешне соотносятся с образом перевернутого дерева [21, с.68].

Дерево целей представляет собой совокупность целей (ветви дерева), которые в свою очередь структурированы и выстроены по иерархическому принципу коррекционной программы. Вершиной дерева является генеральная цель, ниже расположены подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Данный метод был разработан В.И. Долговой, и назван так, потому что представленная схема расположения целей по уровням напоминает по виду перевернутое дерево. Основопологающим фактором данного метода выступает принцип метода «от общего к частному» [21, с. 69].

Целенаправленная реализация психокоррекции происходит посредством психокоррекционного комплекса, содержащего ряд блоков, связанных друг с другом. Каждый блок направлен на решение различных задач и состоит из методов и приёмов.

Генеральная цель – теоретическое обоснование и экспериментальная проверка эффективности разработанной и реализуемой программы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

Рассмотрим подробнее рисунок 1:

1. Изучить теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

1.1. Проанализировать понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.

1.2. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов.

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Генеральная цель – теоретическое обоснование и экспериментальная проверка эффективности разработанной и реализуемой программы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

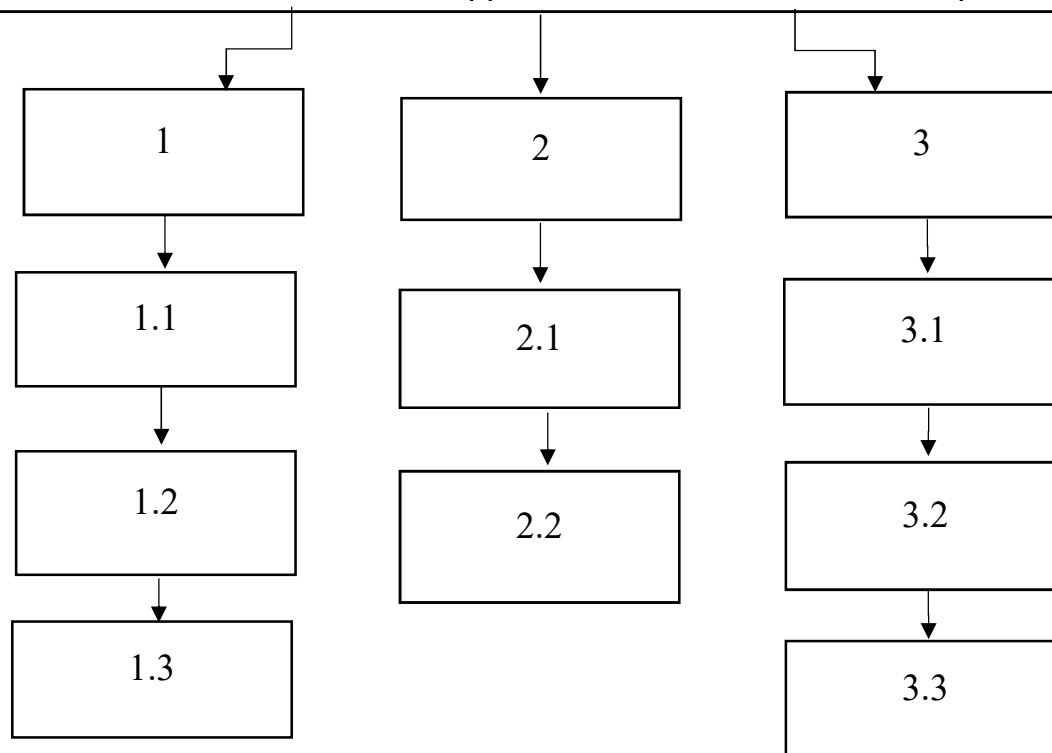


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального педагогов выгорания

2. Организовать экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.

3. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3.1. Разработать и провести психолого-педагогическую программу психолого-педагогической коррекции.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3. Подготовить психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов.

На основе составленного «дерева целей» можно составить модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

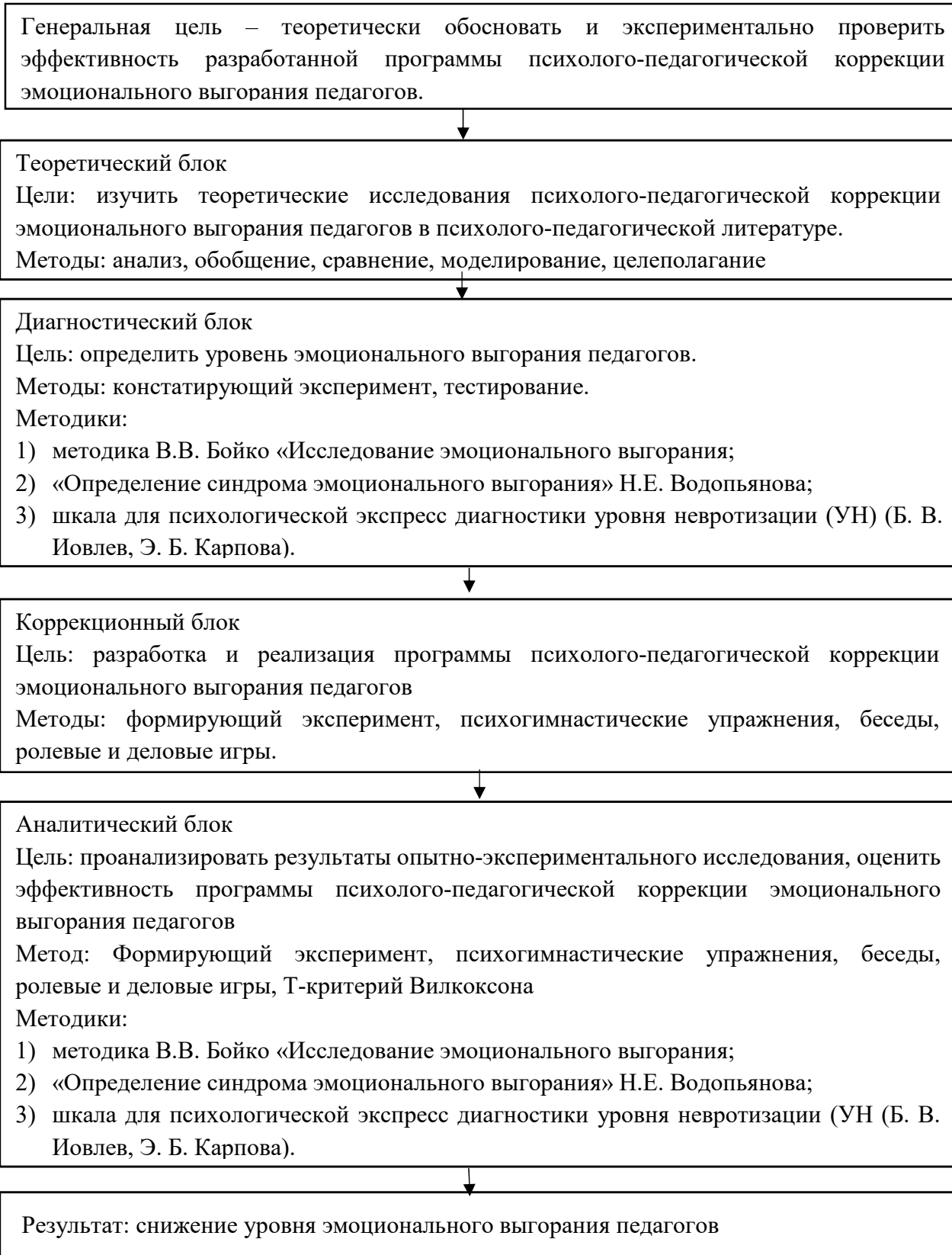


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Модель – это объект, созданный искусственно и представлен в виде схемы, математических формул, физической конструкции и наборов данных, алгоритмов их проверки и обработки. В педагогике и психологии модель рассматривают, как целостную систему знаков или объектов, которые воспроизводят существенные свойства, связи и качества предметов [27, с. 36].

Психокоррекционный комплекс содержит четыре главных блока: теоретический блок; диагностический блок; коррекционный блок; аналитический блок [60, с. 58].

Исходя из этого, была составлена основа модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов (рисунок 2).

Опираясь на основу модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов (рисунок 2), можно охарактеризовать блоки модели:

1. Теоретический блок. Целью теоретического блока является изучение теоретических основ исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Методы: сравнение исходных данных, их анализ, обобщение полученных знаний, моделирование, целеполагание, синтез.

2. Диагностический блок. Целью диагностического блока является определение уровня эмоционального выгорания педагогов. Для его определения нами будут применены: констатирующий эксперимент и тестирование. Используемые методики: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; методика «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

3. Коррекционный блок. Целью коррекционного блока является, разработка программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов и ее реализация. Методами, формами и приемами реализации программы будут являться: психогимнастические упражнения, беседы, ролевые и деловые игры.

4. Аналитический блок. Целью аналитического блока является анализ результатов опытно-экспериментального исследования и оценивание эффективности психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Метод: Т-критерий Вилкоксона. Методики: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

Результат. Успешным результатом реализации программы модели будет являться снижение уровня эмоционального выгорания педагогов.

Описание процесса реализации, разработанной нами модели будет описан в третьей главе данной работы.

Таким образом, основываясь на изучении методической литературы, нами было разработано «Дерево целей», которое представлено в исследовании. На его основе разработана и теоретически обоснована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Модель включает 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

Выводы по первой главе

«Синдром эмоционального выгорания» – это процесс эмоционального, когнитивного и физического истощения, выражающийся в физических, эмоциональных, поведенческих, интеллектуальных и социальных дисфункциях. Для педагогов свойственно возникновение синдрома эмоционального выгорания, как следствие неблагоприятного решения стрессовой ситуации на рабочем месте. Самой распространенной выступает трехкомпонентная модель СЭВ с такими компонентами синдрома, как редукция личностных достижений, эмоциональное истощение и деперсонализация.

Рассматривая особенности проявления эмоциональной устойчивости педагогов в литературе говорится, что для работников данной сферы, будет характерно проявление синдрома эмоционального выгорания, так как этому состоянию в большей степени подвержены профессии в сфере «человек-человек». Педагог входит в группу риска эмоционального выгорания, чему есть еще и некоторое количество причин: особенности профессиональной деятельности, специфика протекания, требования к личности профессионала, к системе образования в целом. Синдром имеет несколько фаз развития, и на формирование симптомов эмоционального выгорания влияют как личностные качества педагога, так и особенности профессиональной деятельности.

Благодаря изучению методической литературы, мы смогли разработать «Дерево целей», которое представлено в исследовании. На его основе разработана и теоретически обоснована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Модель включает 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Организуя исследование эмоциональной устойчивости педагогов, можно выделить 3 этапа:

1. Поисково-подготовительный: содержит анализ психолого-педагогических исследований возникновения эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов и методов его преодоления, были определены цели, задачи, сформулирована гипотеза исследования, проведен подбор методик диагностики эмоционального выгорания педагогов.

2. Опытно-экспериментальный: проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов, проводился анализ полученных данных. На основе результатов эксперимента была разработана и внедрена программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3. Контрольно-обобщающий этап. На этом этапе проведена повторная диагностика эмоционального выгорания у педагогов, анализ и обобщение результатов опытно-экспериментального исследования, анализ результатов с помощью методов математической статистики и подготовлены рекомендации по созданию психолого-педагогических условий профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Методы и методики исследования.

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

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам:

- методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»;
- «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова;

– шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова).

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Для исследования уровня эмоциональной устойчивости педагогического персонала были использованы следующие теоретические методы:

Анализ – представляет собой один из теоретических методов исследования, который предполагает мыслительную деятельность, в результате чего, исследуемое явление либо процесс дробится на составляющие его части, с целью наиболее полного его самостоятельного изучения. Области применения выделяют как в практической, так и в мыслительной деятельности [24, с. 12].

Синтез – является следующим этапом анализа, при котором происходит процесс мысленного объединения частей, свойств, отношений в единое целое, раздробленных в процессе анализа. Анализ всегда является началом исследования явления либо процесса, затем следует процесс синтеза [24 с. 35].

В процессе синтеза происходит объединение общего и единичного, единства и многообразия. Синтетическим – конструктивным путем называется движение мысли от причины к следствию. Его значимость заключается как в получении новых фактов, так и при формулировании проблем, конструировании гипотез, разработке теорий. Также значимой частью синтеза является объединение разнообразных теоретических утверждений, в следствии чего осуществляется межсистемный перенос знаний и рождается новое знание [13, с. 87].

Обобщение – мысленное выделение различных свойств, которые принадлежат определенному классу предметов; объединение единичного в общее, менее общего в более общее [22, с. 22].

Целеполагание – является методом, основанным на практическом осмыслении собственной деятельности, постановке целей и их достижении [41, с.112].

Моделирование – это метод для разработки моделей осуществления различных психологических процессов, применяющийся для формальной проверки их работоспособности [46, с.17].

Эксперимент – это метод применяемый для исследования и изучения различных явлений и процессов, непосредственно способом их воспроизведения, моделирования в искусственных или естественных условиях [48, с. 52]. Эксперимент предполагает получение материалов, посредством моделирования и воспроизведения определённой ситуации.

Констатирующий эксперимент – это метод констатации связей, которые складываются в процессе развития психики, и не зависят непосредственно от обучения и воспитания [55, с. 21]. Эксперимент может стать констатирующим только в том случае, если в результате исследования необходимо выявить реально существующее состояние либо уровень сформированности определенного свойства или изучаемого фактора [63, с. 123].

Формирующий эксперимент – данный метод является особым инструментом психологического исследования. Его особенность заключается в том, что задачей исследователя является построить обучение испытуемого, при котором произойдут необходимые ему изменения в психике участника эксперимента. Отличительной особенностью данного эксперимента выступает то, что с его помощью происходит процесс выявления условий и причин протекания процессов [72, с. 67]

Тестирование – метод психодиагностики, в котором применяются стандартизированные вопросы и задачи (тесты), состоящие из определенной шкалы значений. Используется для стандартизированного измерения индивидуальных различий [26, с. 41].

Тест – методический инструмент тестирования представляет собой систему специальных заданий [50, с. 39].

Для диагностики были выбраны следующие методики:

- 1) методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (Приложения 1).

Цель данной методики – определение фазы эмоционального выгорания, а также степень выраженности симптомов, которые характерны для каждой фазы выгорания.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [16, с. 8].

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «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 [45, с. 181].

Методика диагностики уровня профессионального выгорания представляет собой опросник, созданный Бойко В.В. 1996 году. В опросник входит 84 пункта, которые представляют собой 12 шкал, объединяющихся в три фактора, которые соответствуют трём стадиям эмоционального выгорания, выделенным В.В. Бойко.

Методика В.В. Бойко способствует выявлению выработанного личностью механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций или понижения их энергетики в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, также, позволяет выявить сформированность таких фаз стресса, как «напряжение», «резистенция», «истощение» и ведущие симптомы «выгорания». По результатам методики представляется возможность дать обширную личностную характеристику испытуемым, опираясь на количественные и качественные показатели разных фаз формирования синдрома «эмоционального выгорания», оценить адекватность в конфликтной ситуации эмоционального реагирования, наметить индивидуальные меры, направленные на профилактику или коррекцию эмоционального выгорания педагогов [Цит. по: 15, с. 39].

В. Бойко выделяет три фазы синдрома эмоционального выгорания:

1. Напряжение – характеризуется ощущением эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью.

Симптомы:

- восприятие внешних условий как психотравмирующих (профессиональная деятельность, рабочие взаимоотношения);
- отсутствие удовлетворенности своей профессиональной деятельностью;
- желание сменить род профессиональной деятельности либо работу;
- тревожное либо депрессивное состояние, в результате недовольства профессиональной деятельностью [52, с. 43].

2. «Резистенция» – проявляется в избыточном эмоциональном истощении, провоцирующем появление и развитие различных защитных реакций, в последствии приводящее к эмоциональной закрытости человека, отстраненности, безразличии. В случае необходимости эмоционального привлечения к профессиональной деятельности и коммуникации возникает чувство избыточного переутомления.

Каждый симптом определяется количеством баллов в диапазоне от 0 до 30. Данная методика достаточно точно помогает определить наличие симптомов выгорания (определяется по шкалам). С ее помощью также подлежат измерению различные явления, такие как, реагирование на факторы как внешние, так и внутренние, наличие или отсутствие применения конструктивных навыков психологической защиты, а также общее состояние нервной системы. Опираясь на количество баллов, набранных испытуемым, и представляется возможность определить степень выраженности и сформированности каждой из фаз «выгорания». На основании полученных данных можно выявить максимально присутствующие симптомы (в отдельных фазах и в целом), затем нужно определить какими факторами они

вызваны (профессиональная среда или субъективно-личностные особенности) [58, с. 62].

Второй методикой был выбран опросник Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание», который был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. При помощи этой методики диагностируются такие показатели, как «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «профессиональные достижения» [55, с. 51].

Цель – выявить наличие уровня синдрома эмоционального выгорания педагогов. Этот опросник предназначен для индивидуального и группового исследования.

Подробное описание данной методики представлено в приложении 1.

Тест состоит из 22 вопросов-утверждений, вариантами ответа могут быть «да» или «нет». В данном опроснике представленные вопросы позволяют по ответам испытуемого оценить следующие признаки:

- реакция на раздражители, которые влияют на формирование уровня эмоционального выгорания;
- реакция на синдром эмоционального выгорания, которые постепенно складываются;
- уровень сформированного эмоционального выгорания педагога, который влияет на здоровье [55, с. 52].

Высокие оценки по шкалам эмоционального истощения и деперсонализации в совокупности с низкими оценками по шкале персональных достижений указывают на наличие у субъекта синдрома эмоционального выгорания.

3) третьей методикой была выбрана шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова). Подробно описана в приложении 1.

Цель: определение степени выраженности невротизации.

Анкета предназначена для людей старше пятнадцати лет. Он предоставляется устно или письменно, вместе с инструкциями, содержащимися в анкете, и формой для написания ответов. Для заполнения формы нет ограничений по времени, но мы рекомендуем вам без колебаний отвечать на вопросы как можно скорее. Исследование можно проводить как индивидуально, так и в группах.

Метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

В нашей работе используется для сравнения показателей эмоционального выгорания до и после опытно-экспериментального исследования, на выборке, позволяя увидеть изменения, их выраженность и направленность, в ходе реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания. Сопоставление полученных результатов производится по следующему алгоритму:

1. Составить список испытуемых в любом порядке, например, алфавитном.
2. Вычислить разность между индивидуальными значениями во втором и первом замерах. Определить, что будет считаться типичным сдвигом.
3. Согласно алгоритму ранжирования, проранжировать абсолютные величины разностей, начисляя меньшему значению меньший ранг, и проверить совпадение полученной суммы рангов с расчетной.
4. Отметить каким-либо способом ранги, соответствующие сдвигам в нетипичном направлении.

Подсчитать их сумму T . Определить критические значения T для данного объема выборки [43, с. 36].

Таким образом, исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов проходило в три этапа:

1. Поисково-подготовительный;
2. Экспериментальный;
3. Контрольно-обобщающий.

Для достижения цели и решения поставленных задач исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов были использованы следующие методы: теоретические (анализ, синтез, обобщение, моделирование, целеполагание), эмпирические (формирующий эксперимент и констатирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова). А также, методы количественной обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

Подобранные методы и методики полностью соответствуют цели исследования и позволят выполнить поставленные перед нами задачи.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

В исследовании приняли участие 25 педагогических работников, преподающие в старшем (группы детей в возрасте 5-7 лет) и среднем группы детей в возрасте 3-5 лет) звеньях образовательного учреждения. Все испытуемые являются представителями женского пола разной возрастной категории. Возраст испытуемых – от 21 до 44 лет. У 22 педагогов высшее педагогическое образование, 3 педагогов средне-специальное педагогическое образование. Педагогический стаж у 9 (36 %) испытуемых более двенадцати лет, у 9 (36 %) более пяти лет, остальные 7 (28 %) педагога имеют стаж от 1 до 3 лет. Семейное положение: 13 педагогов замужем, 2 в разводе, оставшиеся 10 педагогов не замужем. У десяти педагогов есть дети.

Исследование проводилось на базе Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №5, общеразвивающего вида г. Челябинска.

В группе испытуемых была проведена диагностика по методикам:

1) методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»;

2) «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова;

3) шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

Диагностика проводилась на констатирующем тапе последовательно, с целью определения уровня сформированности эмоционального выгорания у педагогов в данный период.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко отображено в приложении 2. Распределение степени выраженности эмоционального истощения учителя (фаза напряжения) наглядно представлено на рисунке 3.

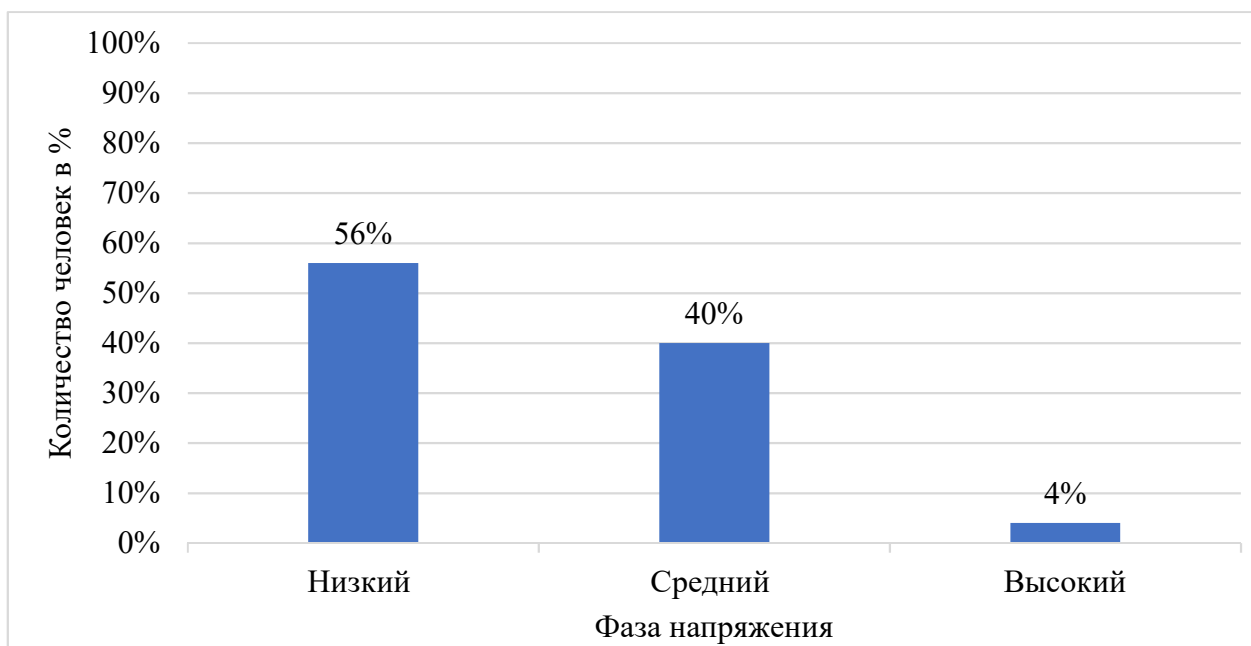


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза напряжения)

Анализ полученных результатов исследования по методике В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания», позволяет сделать вывод о том, что у 44 % испытуемых (11 человека) низкий уровень эмоционального выгорания. Эти педагоги не переживают психотравмирующую ситуацию, спокойны и жизнерадостны.

Средний уровень эмоционального истощения наблюдается у 52 % испытуемых (13 человека). Для педагогов с показателем среднего уровня фазы напряжения, характерны такие качества, как переживание психотравмирующих обстоятельств, недовольство собой, беспокойство, тревога, депрессия. Такие симптомы характеризуются негодованием, отчаянием и затем приводят к нерешительности в сложных ситуациях.

У 4% учителей, а в переводе на количество людей – это 1 учитель, имеют высокий уровень эмоционального выгорания. При таких показателях появляется чувство беспомощности, педагог переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте его работы. Воспитатель начинает испытывать недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергетика направляется не только вовне, сколько на себя. Эти люди часто начинают обдумывать неудовлетворительные аспекты своей работы, что часто приводит к усилению психической энергии, тем самым достигает внушительных объемов психологической защиты, появляется ощущение «Загнанности в клетку», тем самым они могут достигать очень больших объемов психологической защиты.

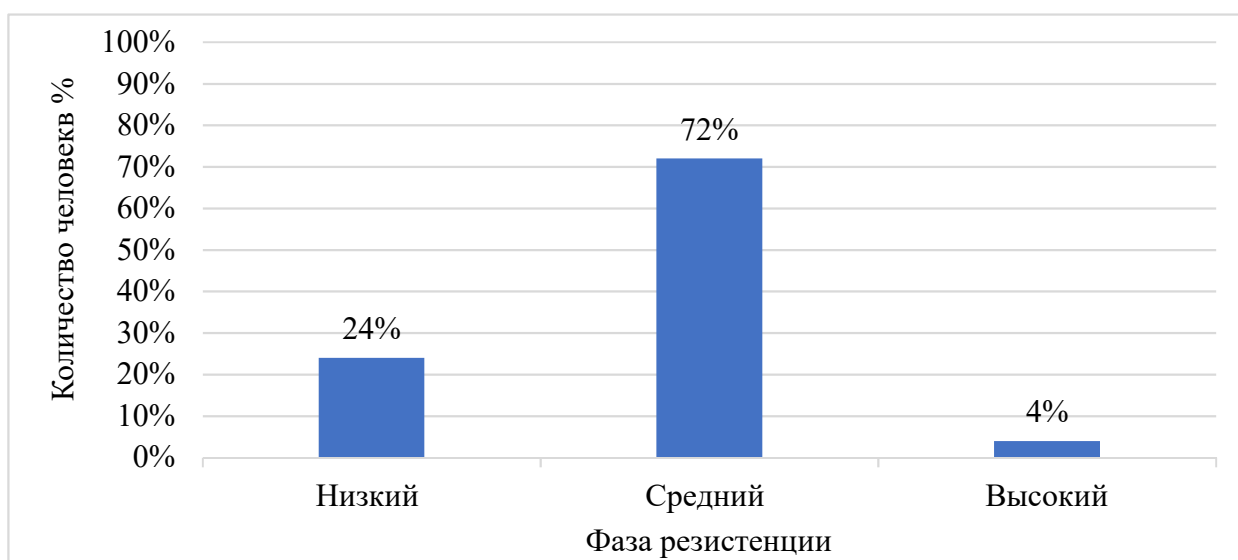


Рисунок 4 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза резистенции)

На рисунке 4 наглядно представлены результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко по последней фазе – фаза резистенции.

В фазе «Резистенции», низкий уровень профессионального выгорания наблюдается у 24% (6 человек) педагогов. Пока не сформировалась фаза, устойчивость к возрастающему стрессу у педагогов, постепенно увеличивается. Человек сознательно или неосознанно стремится к психологическому комфорту, к снижению давления внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его доступе средств.

Средний уровень в фазе «резистенции» наблюдается у 72% (18 человек) педагогов. На этом этапе происходит неадекватное эмоциональное реагирование на различные ситуации, эмоциональный дефицит, расширение количества сферы экономии эмоций и энергии, может происходить редукция обязанностей на профессиональном уровне.

У 4% (1 человек) педагогов, наблюдаются высокие показатели фазы «резистентности». Данные показатели могут означать, что педагоги, попавшие в данную категорию склонны действовать в профессиональной деятельности без эмоционально, в том числе и к тем, на кого направлена их деятельность. Также в поведении педагогов часто просматривается стремление создать для себя условия психологического комфорта, в том числе избегание давления из внешней среды. Педагоги из данной категории также склонны применять формы психологической защиты, завися от поддержки близких и родных людей. В рабочем процессе такие педагоги чаще всего ответственно относятся к своим профессиональным обязанностям, при этом в домашней обстановке они склонны к замкнутому поведению и даже к проявлению агрессии. Они пытаются упростить свои должностные обязанности, а также свою профессиональную деятельность, ограничивая общение с людьми, таким образом, редукция обусловлена намерением снизить количество обязанностей, требующих эмоциональную вовлеченность. Таким образом,

можно предположить, что педагоги перенасыщены коммуникативными контактами.

На рисунке 5 наглядно представлены результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко по последней фазе – фазе истощения.

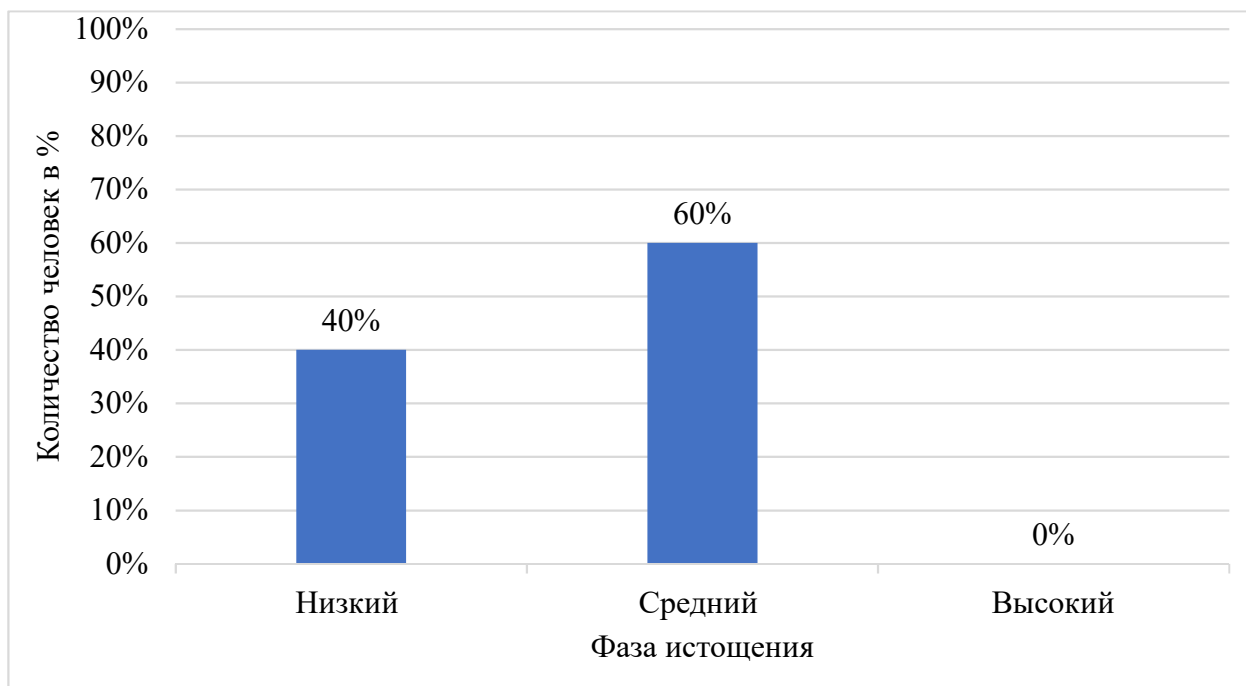


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза истощения)

Фаза истощения характеризуется более или менее выраженным снижением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в виде «истощения» становится неотъемлемой характеристикой личности.

В фазе «Истощения» у 40% педагогов (10 человек) наблюдается низкий уровень эмоционального выгорания. Педагоги не испытывают эмоционального истощения, они довольны выполнением своей работы.

Средний уровень в фазе «Истощения» отмечают у 60% (15 человек) педагогов. Обычно к симптомам формирующейся фазы истощения относят: эмоциональный дефицит, эмоциональную отстраненность, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативных нарушения. Также, могут быть: чувство усталости, проблемы со сном, головная боль, нарушение

памяти. Однако эти физиологические симптомы выражены недостаточно для госпитализации воспитателя.

Высокого уровня эмоционального выгорания в фазе «Истощение» у педагогов не наблюдается.

Далее рассмотрим результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике Н.Е. Водопьяновой «Определение синдрома эмоционального выгорания». На рисунке 6 наглядно представлены Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания по методике «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянновой.

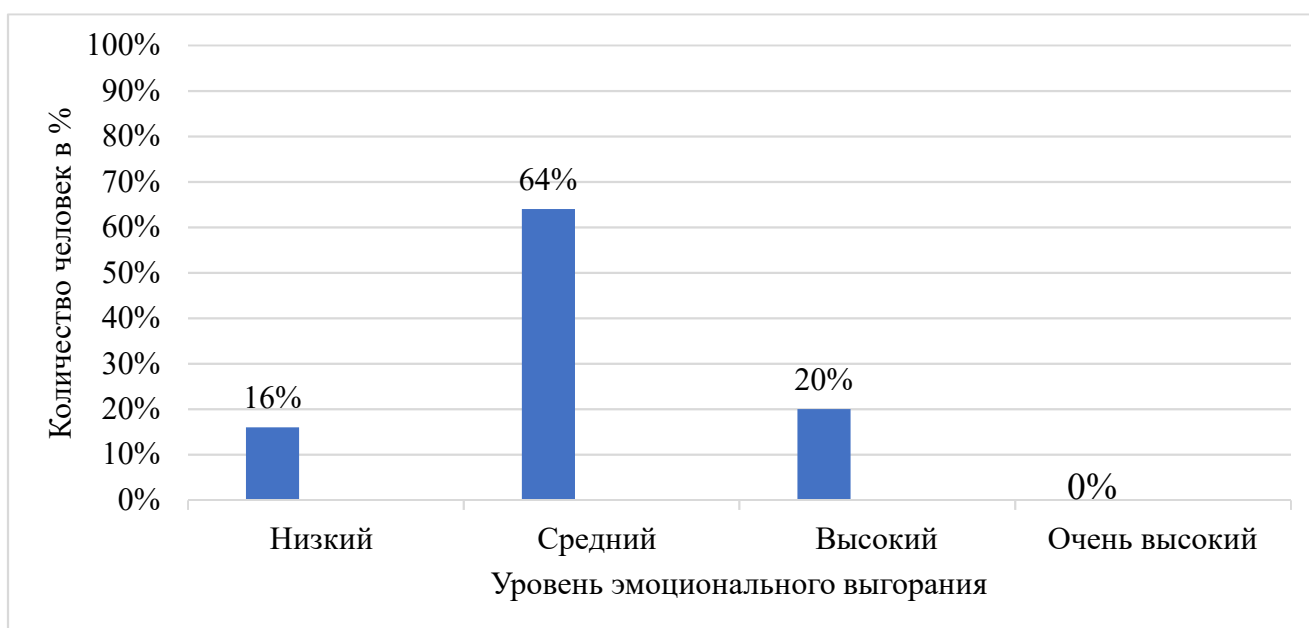


Рисунок 6 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания по методике «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянновой.

16% (4 испытуемых) педагогов набрали низкие баллы по методике и тем самым, показали низкий уровень эмоционального выгорания. Эти воспитатели замечательно справляются со своей работой, получая от нее удовольствие.

У 64% (16 человек) педагогов выявлен средний уровень эмоционального выгорания. У этой группы испытуемых существует подверженность факторам, которые способны оказывать травмирующее воздействие на их психику, при этом есть вероятность возникновения чувства тревоги, эмоционального и физического напряжения, состояния отчаяния и

негодования, отношения к сложностям как к неразрешимым ситуациям, все это в комплексе способно сформировать эмоциональное выгорание. В данном случае еще имеется возможность преодоления существующих симптомов при условии, если обратить внимание на ответы педагогов, по которым они набрали баллы. Если же не применить необходимые меры преодоления симптомов и профилактики, то в последствии данное состояние может перерасти в синдром «эмоционального выгорания».

Высокий уровень эмоционального выгорания выявлен у 20% (5 человек) педагогов. Педагоги данной категории склонны испытывать переживания страха и тревоги, что в последствии представляет угрозу для их психического состояния, а также чрезмерному истощению нервной системы на фоне психотравмирующих факторов. Что в свою очередь как следствие приводит к эмоциональному выгоранию.

В данной группе испытуемых педагогов не выявлен очень высокий уровень эмоционального выгорания.

Далее рассмотрим результаты исследования по Шкале для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова), которые наглядно представлены на рисунке 7.

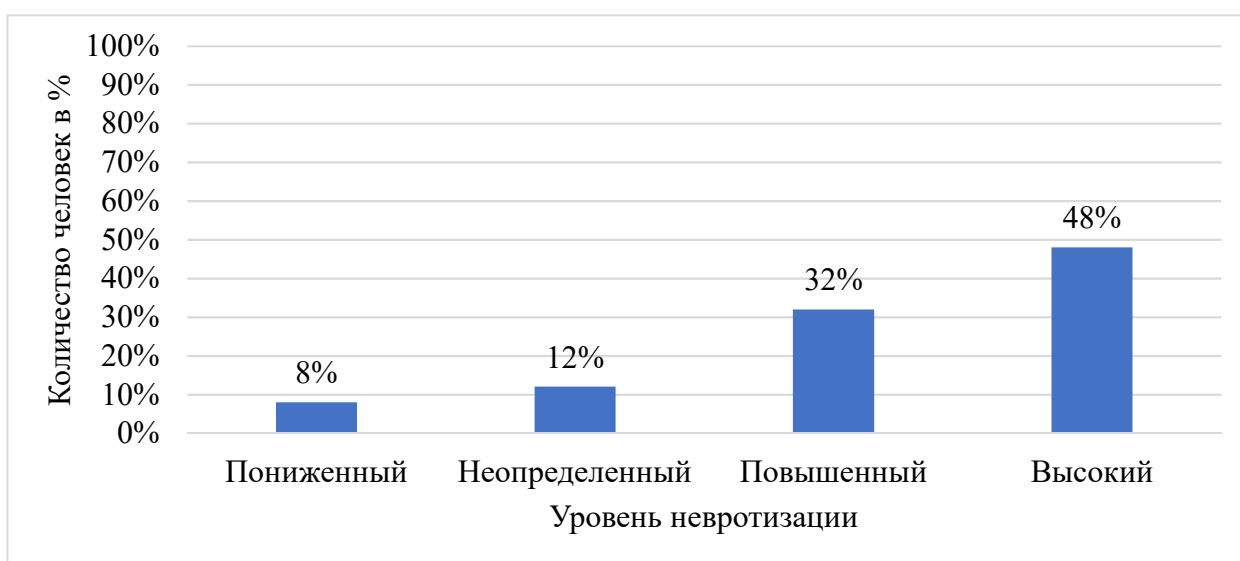


Рисунок 7 – Результаты исследования по Шкале для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова).

По результатам, полученным в ходе исследования по данной методике, мы смогли уточнить данные по выраженности невротизации педагогических работников.

Результаты, в группе испытуемых, при исследовании по методике «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации» распределились следующим образом:

- высокий уровень – 48% (12 человека) респондентов. Испытуемые с таким уровнем невротизации склонны переживать выраженную эмоциональную возбудимость, что способствует проявлению негативных переживаний (тревожные состояния, напряжение психическое и физическое, замешательство, раздражительность). Они склонны чрезмерно переживать и реагировать на внешние обстоятельства.

- повышенный уровень показали 32% (8 человек) педагогов. Состояние этой группы испытуемых не вызывает опасений как при показателях высокого или очень высокого уровня невротизации, при этом они склонны в ситуациях стресса либо при стечении неблагоприятных обстоятельств, быть подверженными стрессу, депрессии, апатии и т.д.

- неопределённый уровень выявлен у 12% (3 человека) педагогов. Данная группа характеризуется особенностями отсутствия навыков саморегуляции и совладания с собственными эмоциями.

- пониженный уровень невротизации показали 8% (2 человек) педагогов. Испытуемые с данным уровнем невротизации относятся к людям с высоким уровнем эмоциональной устойчивости. Также данную группу характеризует уверенность в собственных силах и положительная оценка своих личностных качеств. Такие педагоги имеют благоприятный базовый опыт. Люди данной категории оптимистично настроены и инициативны, что в свою очередь формирует стабильную самооценку и стрессоустойчивость.

- очень низкий уровень, по результатам исследования не был выявлен у группы испытуемых.

Таким образом исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5, общеразвивающего вида» г. Челябинска.

В исследовании принимали участие воспитатели возрастом от 21 до 34 лет, все испытуемые женского пола. В результате проведенного констатирующего эксперимента по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, были получены следующие выводы: эмоциональное выгорание в рассматриваемом учреждении присутствуют у педагогов во всех стадиях, при этом наибольшее число педагогов находится на средней фазе. Наиболее характерными факторами эмоционального выгорания, для педагогов с выясненным средним и высоким уровнем эмоционального истощения, подсознательное стремление к поиску психологического комфорта. На основании данного фактора, такие педагоги очень часто входят в протест с собственным подсознанием и окружающей средой, при этом избегают трудностей и опасаются нести ответственность за принятие решения в сложных ситуациях.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень эмоционального выгорания у 5 (20% испытуемых) педагогов и средний уровень у 12 педагогов (64% испытуемых) общеобразовательного учреждения. На основании полученных результатов по проведенным методикам, было выявлено, что всего 4 испытуемых из 25 исследуемых педагогов имеют уровень эмоционального выгорания ниже среднего. Именно поэтому можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания, так как у этих педагогов появляется страх, тревога, что впоследствии может перерасти в серьезную угрозу, которая может привести к изматывающим постоянствам психотравмирующих факторов. А в следствии, все вышеперечисленное, приводит к эмоциональному выгоранию.

По результатам исследования «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова), было выявлено, что 48% (12 человека) респондентов имеют высокий уровень невротизации и 32% испытуемых (8 человек) – повышенный уровень, то есть, большее число испытуемых, по результатам исследования, могут испытывать выраженную эмоциональную возбудимость, вызывая несколько негативных переживаний (тревогу, напряжение, тревогу, замешательство, раздражительность). Их легко расстраивают внешние обстоятельства, что в свою очередь, является фактором развития синдрома эмоционального выгорания.

На основе полученных данных было принято решение о разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Выводы по второй главе

Исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов проходило в три этапа:

1. поисково-подготовительный;
2. экспериментальный;
3. контрольно-обобщающий.

Для достижения цели и решения поставленных задач исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов были использованы следующие методы: теоретические (анализ, синтез, обобщение, моделирование, целеполагание), эмпирические (формирующий эксперимент и констатирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова). А также, методы количественной обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

Подобранные методы и методики полностью соответствуют цели исследования и позволят выполнить поставленные перед нами задачи.

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5, общеразвивающего вида» г. Челябинска.

В исследовании принимали участие воспитатели возрастом от 21 до 34 лет, все испытуемые женского пола. В результате проведенного констатирующего эксперимента по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, были получены следующие выводы: эмоциональное выгорание в рассматриваемом учреждении присутствуют у педагогов во всех стадиях, при этом наибольшее число педагогов находится на средней фазе. Наиболее характерными факторами эмоционального выгорания, для педагогов с выясненным средним и высоким уровнем эмоционального истощения, подсознательное стремление к поиску психологического комфорта. На основании данного фактора, такие педагоги очень часто входят в протест с собственным подсознанием и окружающей средой, при этом избегают трудностей и опасаются нести ответственность за принятие решения в сложных ситуациях.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень эмоционального выгорания у 5 (20% испытуемых) педагогов и средний уровень у 12 педагогов (64% испытуемых) общеобразовательного учреждения. На основании полученных результатов по проведенным методикам, было выявлено, что всего 4 испытуемых из 25 исследуемых педагогов имеют уровень эмоционального выгорания ниже среднего. Именно поэтому можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания, так как у этих педагогов появляется страх, тревога, что впоследствии может перерасти в серьезную угрозу, которая может привести к изматывающим постоянствам

психотравмирующих факторов. А в следствии, все вышеперечисленное, приводит к эмоциональному выгоранию.

По результатам исследования «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова), было выявлено, что 48% (12 человека) респондентов имеют высокий уровень невротизации и 32% испытуемых (8 человек) – повышенный уровень, то есть, большее число испытуемых, по результатам исследования, могут испытывать выраженную эмоциональную возбудимость, вызывая несколько негативных переживаний (тревогу, напряжение, тревогу, замешательство, раздражительность). Их легко расстраивают внешние обстоятельства, что в свою очередь, является фактором развития синдрома эмоционального выгорания.

На основе полученных данных было принято решение о разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

ГЛАВА III. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

В то время, когда область психотерапии переживала свое наиболее динамичное развитие, появился такой научный термин, как «психологическая коррекция».

Психологическая коррекция – это вид психологической помощи, который включает в себя различные меры, направленные на исправление или полное устранение недостатков в развитии и формировании личности человека [53, с. 92].

Меры психокоррекции могут быть направлены на формирование отдельных определенных качеств, которые ранее не формировались или не были достаточно развиты. Если смотреть в целом, то психокоррекционная работа направлена на тех людей, которые столкнулись с трудностями в своей жизни или профессиональной деятельности. А также, на тех людей, у которых есть определенные проблемы невротического характера. Они могут быть вызваны различными внутренними и внешними факторами, которые можно отнести к социальным и биологическим. В современном мире система образования предъявляет очень высокие требования к педагогам в отношении навыков, знаний, методов решения задач и личных качеств. Энергетические ресурсы, выделяемые воспитателем, делают его устойчивым к любым психологически негативным условиям, что постепенно приводит к развитию синдрома эмоционального выгорания. При частом воздействии неблагоприятного профессионального климата наблюдается снижение производительности труда, ухудшение активности и торможение всех психических процессов [57, с. 34].

При создании программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, мы опирались на различные исследования: Лариной Е. А. в положении «Экспериментальное исследование влияния профдеформации на педагога» [41], Емельяновой М.Н. в пособии «Как избежать профессиональной стагнации и «эмоционального выгорания» у педагогов» [29], Водопьяновой, Н.Е. «Синдром выгорания: диагностика и профилактика» [11], Вараевой, Н. В. «Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» [8].

Наша программа направлена на снижение уровня выгорания.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов.

Задачи программы:

1. Повысить уровень самооценки и адекватное понимание педагогом себя, а также свои способности и потребности в познании других людей;
2. Сформировать жизненные планы, скорректировать ценностные ориентации и развить эмоциональную стабильность в трудных жизненных и профессиональных ситуациях;
3. Повысить уровень способности педагогов преодолевать жизненные и профессиональные трудности, исправить неадаптивные личностные установки, устранить внутриличностные конфликты и стрессы среди педагогов;
4. Усовершенствовать социально значимые или профессионально важные качества, навыки (рефлексия, чувствительность, ответственность, эмпатия и т.д.);
5. Повысить навыки организации оптимального общения, конструктивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности и повседневной жизни.

Структура программы. Полностью вся программа состоит из 7 занятий по 2 академических часа в неделю, включая в себя вводное и заключительное занятие. Вся программа рассчитана на 14 академических часов.

Форма проведения: групповые занятия.

Занятия проводятся 2 раза в неделю, в дневное время.

Все участники программы коррекции эмоционального выгорания, должны соблюдать ряд принципов, таких как:

1. Принцип добровольного участия в работе;
2. Принцип «Я – высказывания»;
3. Принцип «не перебивай, когда другой говорит»;
4. Принцип толерантности по отношению к другим членам группы;
5. Принцип конфиденциальности;
6. Принцип общения «здесь и теперь».

Все занятия состоят из нескольких взаимосвязанных частей и имеют свою структуру:

1. Ритуал приветствия.

Целью ритуала является – сбор участников процесса и создание уверенной и дружеской обстановки.

2. Разминка.

Разминка всегда положительно влияет на настроение участников, повышает уровень их активности и вовлеченности в процесс, помогая участникам в групповых мероприятиях.

3. Основное содержание.

Основным содержанием занятия является сочетание упражнений и функциональных приемов.

4. Завершение занятия.

Оно предполагает, что у участников есть две оценки занятия: эмоциональная (мне понравилось – мне не понравилось) и семантическая (ответы на вопросы по типу: чему мы научились, что запомнилось и почему, что было важно и ценно для меня, а что для окружающих и т.п.)

5. Прощальный ритуал.

Ритуал прощания является семантическим завершением занятий, где участники рефлексировать и обсуждают, что можно «унести с собой»).

Для работы использовались различные материалы: бумага, разноцветные маркеры, ручки, цветные карандаши, клей, ножницы, различные журналы и газеты, тетради в клетку, стулья, записи различных фрагментов голоса, записи музыки, карточки с именами участников, картинки с животными, шары.

Программа коррекции:

Занятие 1

Знакомство

Цели занятия:

1. Знакомство участников тренинга с ведущим и с предстоящей работой.
2. Проговаривание правил в рамках проведения тренинга.
3. Обсуждение целей и задач тренинга, обозначение его значимости для участников, прояснение ожидания участников от предстоящей работы.

Упражнение «имя-качество»

Цель упражнения: познакомить участников с ведущим и между собой.

Упражнение «заполнение визиток»

Цель упражнения: понять задачи предстоящей работы.

Упражнение «продолжи фразу»

Цель упражнения: сплочение коллектива.

Упражнение «комплименты»

Цель упражнения: получение обратной связи.

Рефлексия занятия.

Занятие 2

Психологический анализ жизненного пути и методика разработки личных планов

Цели занятия:

1. Формулирование личных потребностей и жизненных целей.
2. Продумывание планов на ближайшее будущее.
3. Формирование уверенности в реальности достижения поставленных целей.

4. Освоить способы составления личных планов.

Упражнение 1.

Цель упражнения: продумывание планов на ближайшее будущее.

Упражнение 2. «идеальная модель»

Цель упражнения: формирование уверенности в реальности достижения поставленных целей.

Задание на дом.

Занятие 3

Психодиагностика уровня развития личности

Цели занятия:

1. Познакомить педагогов с методиками самопознания, а также представить их вниманию методики диагностики личностных и профессионально-значимых качеств педагога, психолога, социального работника.

2. Прояснить «Я-концепцию» и исследовать уровень ее сформированности.

3. Обучить навыкам определять и проводить анализ своих психологических характеристик и характеристик окружающих людей.

Упражнение 1. «Я-концепция»

Цель упражнения: прояснить «Я-концепцию» и выявить уровень ее сформированности

Упражнение 2.

Цель упражнения: выявить личностные особенности как субъектные, определить, как они воспринимаются другими.

Упражнение 3.

Цель упражнения: выяснить свои чувства и индивидуальные тенденции между названными ориентациями собственного я.

Занятие 4

Прояснение ценностно-мотивационной сферы и ее развитие

Цели занятия:

1. Овладеть методикой прояснения и корректировки жизненных ценностей.

2. Прояснение собственных жизненных и профессиональных ценностей; в случае необходимости откорректировать их.

Ход занятия:

Упражнение 1.

Цель упражнения: прояснение своих жизненных ценностей

Упражнение 2.

Цель упражнения: разработка групповых жизненных ценностей.

Упражнение 3.

Цель упражнения: изучение ценностных ориентации.

Упражнение 4.

Цель упражнения: выработка правил профессиональной этики психолога.

Задание на дом.

Занятие 5

Развитие уверенности в себе и коррекция агрессивных манер поведения

Цели занятия:

1. Развить навыки адекватных действий в условиях различных психотравмирующих ситуаций.

2. Развить умение находить сильные стороны своей личности и опираться на них.

3. Ознакомиться с методами формирования адекватной самооценки и ответственного отношения к своим поступкам.

Тренинг уверенности в себе.

Упражнение 1.

Цель упражнения: преодоление неуверенности в себе.

Занятие 6

Развитие творческого потенциала личности

Цели занятия:

1. Овладеть техникой регуляции творческого самочувствия.
2. Определение собственного творческого потенциала.
3. Овладеть навыками для преодоления сомнений и развития уверенности в собственных силах.

Задания на дом

Упражнение 1. «цепь»

Цель упражнения: развивать навыки самонаблюдения за настроением, отношением к работе, за чувствами, которые появляются в результате проделанной работы.

Упражнение 2.

Цель упражнения: проводить анализ мыслей, которые появляются в процессе деятельности.

Упражнение 3. «уверенность в себе»

Цель упражнения: преодоление неуверенности в себе, формирование адекватной самооценки.

Задание на дом

Занятие 7 заключительное занятие

Цели занятия:

1. Развить навыки преодоления сложностей в трудных жизненных ситуациях.
2. Развить способности разрешать внутренние конфликты.
3. Ознакомить с приемами психотерапии, которые способствуют преодолению жизненных кризисов.

Упражнение 1. «соглашение»

Цель упражнения: развивать навыки преодоления сложностей в трудных жизненных ситуациях.

Задание на дом

Написать список насущных проблем, а напротив список причин, которые по вашему мнению способствуют их возникновению, ответив на следующие вопросы:

1. Какая проблема сейчас вас беспокоит?
2. В чем вы видите причину этой проблемы? Почему? (кто или что в ней виноваты).
3. Какие вы видите варианты решения этой проблемы (то, что зависит только от вас).
4. Какое решение вы выбираете? уровень беспокойства снизится, если следовать следующим правилам (см. Д. Карнеги):

1. Что может произойти самого плохого со мной, если я не разрешу эту проблему? (необходимо снизить уровень значимости для предстоящих последствий).

2. Насколько значимы для вас сейчас те переживания, которые вы испытывали год назад (при разрешении похожей проблемы)?

3. В случае, когда проблема, которая стоит перед вами, может нанести вам значительный ущерб, предположите вероятность того, что это все-таки может с вами произойти (например, попасть в ДТП либо оказаться в заложниках). Смириться с ситуацией (опасностью), посмотреть на нее как на объективную реальность, когда мы не можем ее изменить, то остается только изменить наше к ней отношение.

4. Критику необходимо принимать с благодарностью, и ни в коем случае не бояться ее – она является скрытым комплиментом. Вас не будут ругать, только если вы ничего не значите.

В результате реализации, разработанной нами психолого-педагогической программы коррекции, мы ожидаем следующие результаты:

– снижение уровня эмоционального выгорания у педагогов.

Таким образом, программа состоит из семи занятий, продолжительностью 1 академический час каждое. В качестве методов использовались: психогимнастические упражнения, беседы, ролевые и деловые игры. Целью разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, является снижение эмоционального выгорания педагогов до среднего и низкого уровней.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов был проведен формирующий этап эксперимента на той же группе выборки.

В результате диагностики перед реализацией программы коррекции нами было установлено, что более половины группы выборки имеют склонность к формированию эмоционального выгорания. После реализации программы, результаты диагностики показали следующие результаты.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко отображено в таблице 7 Приложения 4. Распределение степени выраженности эмоционального истощения педагога (фаза напряжения) наглядно представлено на рисунке 8.

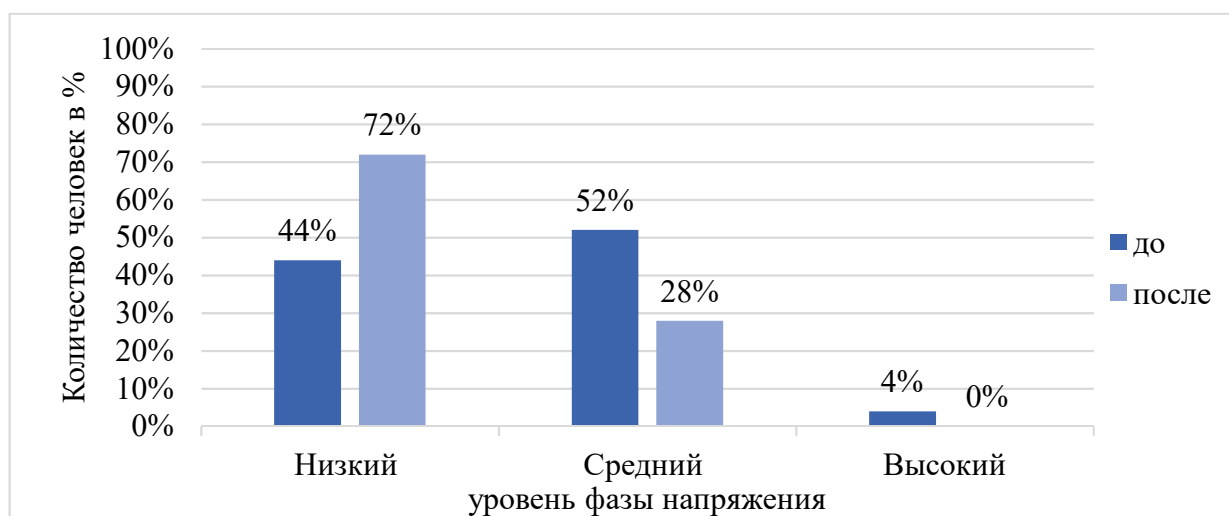


Рисунок 8 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза напряжения) до и после внедрения программы

В результате исследования после проведения программы коррекции мы выявили, что количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 28% (7 человек) и составило 72% (18 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания

снизилось на 24% (6 человек), что составило 28% (7 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко отображено в таблице 4 Приложении 4. Распределение степени выраженности эмоционального истощения педагога (фаза резистенции) наглядно представлено на рисунке 9.

В результате исследования после проведения программы коррекции мы выявили, что количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 36% (9 человек) и составило 60% (15 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 32% (8 человек), что составило 40% (10 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено.

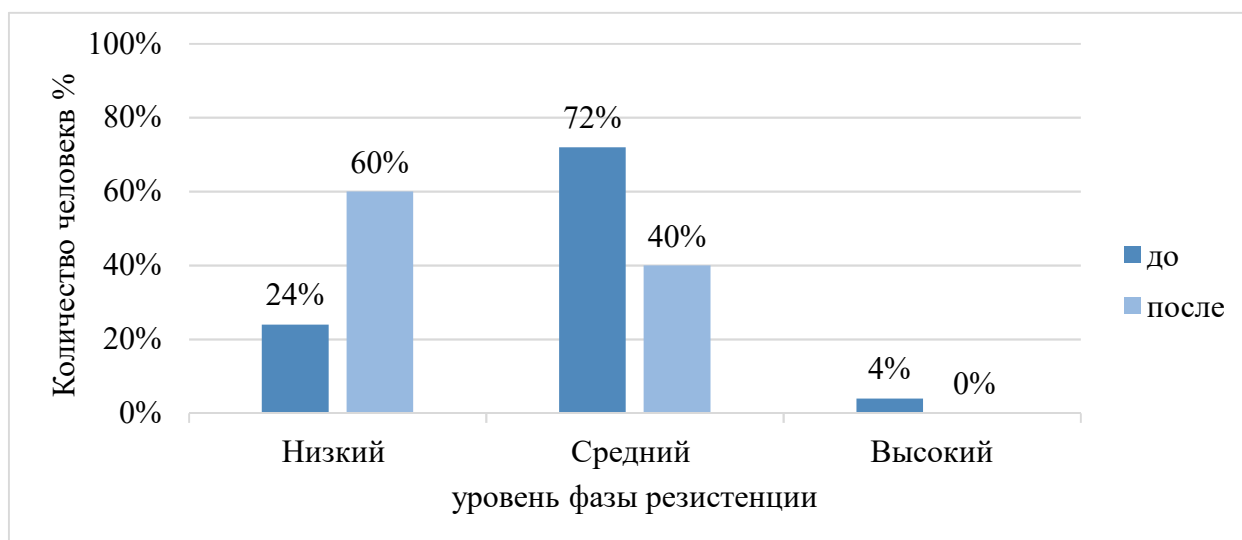


Рисунок 9 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза резистенции) до и после внедрения программы

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко отображено в таблице 4 Приложении 4. Распределение степени выраженности эмоционального истощения педагога (фаза истощения) наглядно представлено на рисунке 10.

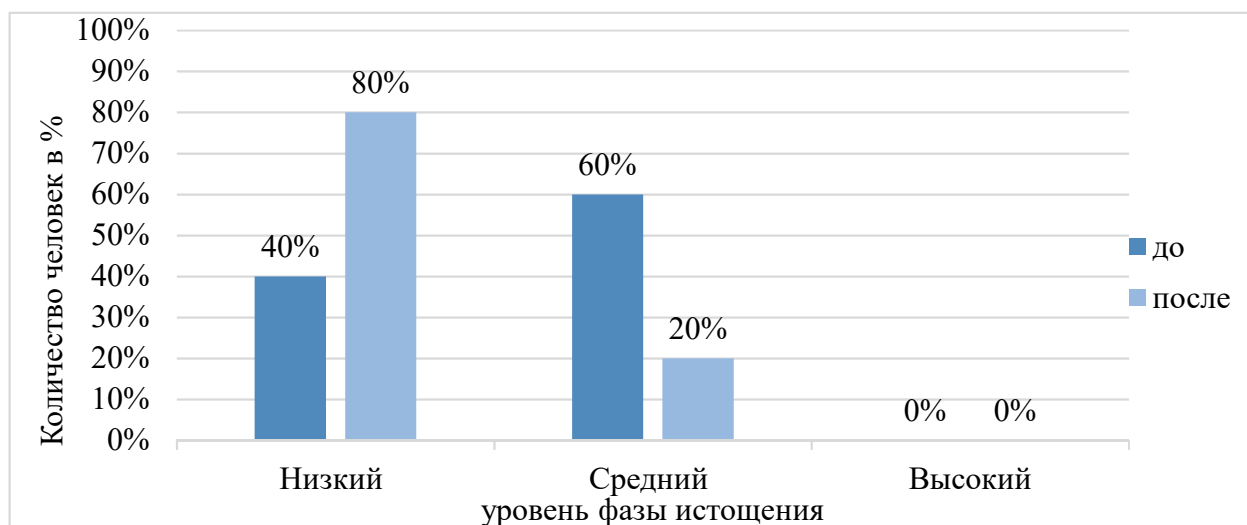


Рисунок 10 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза истощения) до и после внедрения программы

В результате исследования после проведения программы коррекции мы выявили, что количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 20% (5 человек) и составило 80% (20 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 40% (10 человек), что составило 20% (5 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания также не выявлено.

После реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания у педагогов, испытуемые, отметили у себя улучшение эмоционального состояния.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов по методике исследования синдрома эмоционального выгорания «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянновой отображено в таблице 5 Приложении 4. Распределение уровней эмоционального выгорания педагогов наглядно представлено на рисунке 11.

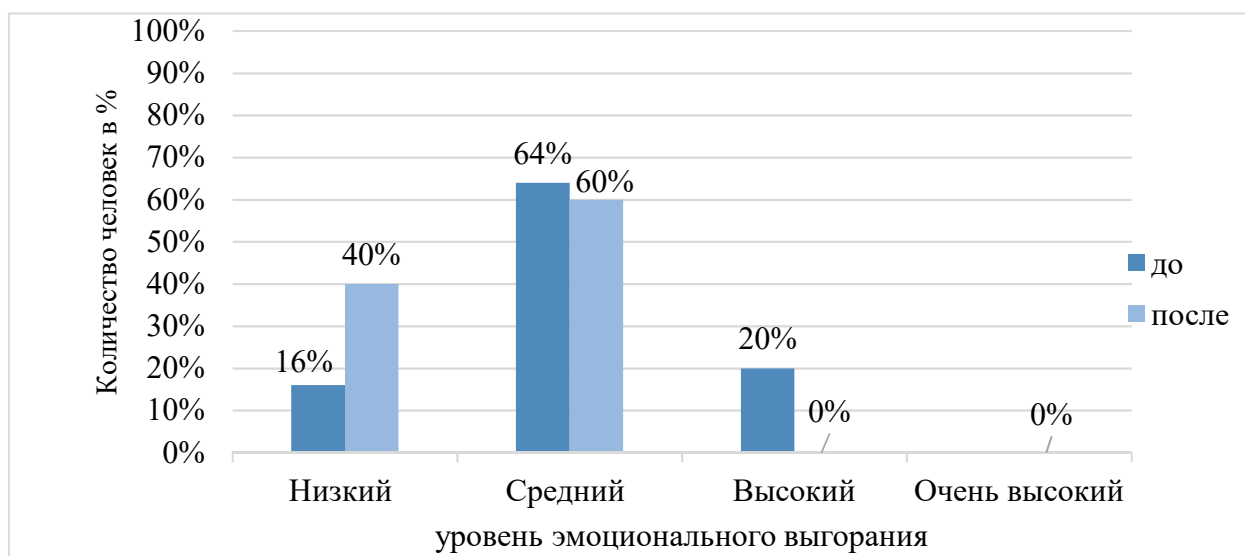


Рисунок 11 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания по методике «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянновой до и после внедрения программы

По результатам повторной диагностики мы также можем видеть улучшение показателей уровня эмоционального выгорания. По сравнению с результатами до проведения программы коррекции количество педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 24% (6 человек). Количество испытуемых с средним уровнем снизилось на 4% (1 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено в результате диагностики после проведения программы коррекции.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов по методике исследования Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова) отображено в таблице 6 Приложении 4. Распределение уровней невротизации педагогов наглядно представлено на рисунке 12.

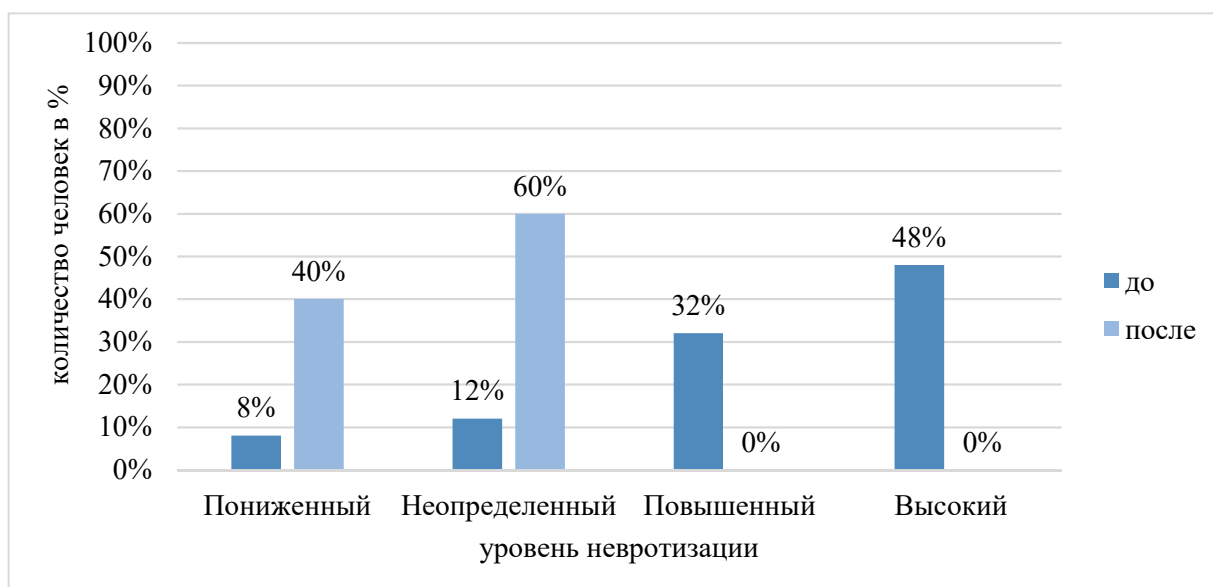


Рисунок 12 – Результаты исследования по Шкале для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова) до и после внедрения программы

В результате повторной диагностики мы можем сделать вывод, что после реализации программы коррекции количество испытуемых с пониженным уровнем невротизации выросло на 32% (8 человек). Также количество испытуемых с неопределенным уровнем невротизации выросло на 48% (12 человек). Педагогов с повышенным и высоким уровнем невротизации после реализации программы не выявлено.

Для получения более достоверных выводов, воспользуемся методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона и сопоставим результаты диагностики уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко, сравним показатели «до» и «после» реализованной нами программы коррекции эмоционального выгорания педагогов. Для начала сформулируем гипотезы, которые требует подтверждения:

H_0 – интенсивность изменения уровня эмоционального выгорания педагогов в тенденции роста – не превышает уровень показателей эмоционального выгорания педагогов в направлении снижения.

H_1 – интенсивность изменения уровня эмоционального выгорания педагогов в направлении их роста не превышает уровень показателей эмоционального выгорания педагогов в направлении снижения.

Полученный результат: $T_{\text{Эмп}} = 0$

Таблица 1 – Критические значения T при $n=25$

n	ТКр	
	0,01	0,05
25	172	211

Полученное эмпирическим путем значения $T_{\text{Эмп}}$ находится в зоне значимости. $T_{\text{Эмп}}$.

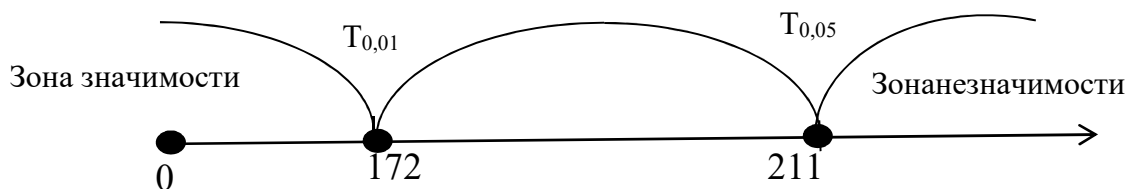


Рисунок 13 – Ось значимости

Обобщая результаты опытно-экспериментального исследования нужно отметить, что педагоги, которые принимали участие в реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов, существенно снизились признаки эмоционального выгорания, тревожности, напряженности, редукации и невротизации. Так как в программе принимали участие не только педагоги с формирующимся и сформированными синдромами, то 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.

Таким образом, после реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов, была проведена повторная диагностика с применением методик: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания», «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

В результате повторного исследования по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» после проведения программы коррекции мы выявили, что:

– По шкале напряжения: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 28% (7 человек) и составило 72% (18 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 24% (6 человек), что составило 28% (7 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено;

– По шкале резистенции: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 36% (9 человек) и составило 60% (15 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 32% (8 человек), что составило 40% (10 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено.

– По шкале истощения: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 40% (10 человек) и составило 80% (20 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 40% (10 человек), что составило 20% (5 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания также не выявлено.

По результатам повторной диагностики по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой мы также можем видеть улучшение показателей уровня эмоционального выгорания. По сравнению с результатами до проведения программы коррекции количество педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 24% (6 человек). Количество испытуемых с средним уровнем снизилось на 4% (1 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено в результате диагностики после проведения программы коррекции.

В результате повторной диагностики по методике шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова) мы можем сделать вывод, что после реализации программы коррекции количество испытуемых с пониженным уровнем невротизации выросло на 32% (8 человек). Также количество испытуемых с неопределенным уровнем невротизации выросло на 48% (12 человек).

Педагогов с повышенным и высоким уровнем невротизации после реализации программы не выявлено.

При помощи Т-критерия Вилкоксона нами были обработаны результаты исследования и проведена математическая обработка данных для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. По результатам произведенных расчетов мы видим, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. эти показатели достоверно снизились.

Опираясь на вышесказанное, мы пришли к выводу, по результатам исследования можно утверждать, что разработанная и реализованная нами программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, работает эффективно, это подтверждает выдвинутую гипотезу. Данная программа способствует сохранению и укреплению психологического здоровья педагогов и эффективность их деятельности.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов

Для снижения влияния факторов, приводящих к эмоциональному выгоранию педагогов следует применять следующие виды психологической помощи:

– Разработка и реализация программ и курсов по формированию и развитию психологической культуры педагогов, непосредственное внедрение их в программы повышения квалификации педагогических работников, направленных на приобретение и закрепление необходимых знаний у педагогов об их собственном психическом здоровье, из чего оно состоит, в том числе о механизмах и способах саморегуляции неблагоприятных психических состояний, возникающих в процессе педагогической деятельности.

– Разработка и реализация разнообразных психологических тренингов, с целью профилактики и преодоления проявлений личностной дезадаптации педагогов, а также для повышения эмоциональной стабильности и устойчивости.

– Составление рекомендаций по применению педагогических методов работы в повседневной деятельности педагога, с целью оптимального использования собственного рабочего и личного времени [33, с.25].

Также неотъемлемой частью профилактики и преодоления эмоционального выгорания является психологическое консультирование педагогов всех образовательных организаций.

Консультирование выступает достаточно сложным процессом, это обусловлено его динамичностью, и вовлеченностью в данный процесс взаимодействия разнообразных групп людей, доступных для наблюдения и внешнего вмешательства [49, с. 93].

Психологическое консультирование – это частная с людьми, направленная на разрешение различных сложностей и проблем во взаимодействии с другими людьми, основным средством воздействия является беседа, построенная по определенному принципу.

Кулагина И.Ю. определяет смысл психологического консультирования, как помощь человеку в понимании причин его проблем в межличностных коммуникациях: в личных, семейных и профессиональных. Основной задачей консультанта является оказание необходимой помощи человеку, с целью нахождения такой линии поведения, которая будет способна повысить жизненную продуктивность человека, а не разрушить его личность [39, с. 126].

Далее в качестве рекомендаций мы рассмотрим этапы процесса по консультированию для преодоления эмоционального выгорания [54, с. 52]:

1. Установление контакта. Отзеркаливание – сюда входит и подстройка под тон и темп голоса клиента, сопоставление на дыхание и позу клиента. Применение слов, которые будут соответствовать ведущей системе восприятия клиента (визуальной, аудиальной, кинестетической).

2. Следующим этапом будет исследование причин неудовлетворенности клиентом его стилем взаимодействия. Анализ ситуаций из жизни клиента. Помощь в понимании необходимости изменений в стиле взаимодействия. Помощь в принятии ответственности на себя. Обнаружение вторичных выгод в привычном стиле взаимодействия. Осознание и преодоление сопротивления.

3. Обсуждение и разбор внутриличностных конфликтов, сопутствующих этому негативных эмоций. Обучение выражению негативных эмоций открыто, нахождение положительного смысла в конструктивных конфликтах. Это в свою очередь способствует возрождению веры в собственную состоятельность, наполнению самосознания позитивным содержанием. Результатом является полная реконструкция социальных установок.

4. Следующим этапом будет понимание происхождения межличностных конфликтов. Тем самым у клиента появляется возможность осознать свою роль во взаимоотношениях с окружающими, взять на себя ответственность за развитие этих отношений в будущем. Со временем наступает осознание идентификации между участниками конфликтных ситуаций с эмоциональными установками, принесенными из социума и семьи. Клиент отстраняется от людей, участвующих в конфликтах, тем самым расширяя границы положительного восприятия оппонента и коммуникационных ситуаций. У него появляется возможность самостоятельно согласовывать свои стремления в межличностном взаимодействии.

5. Представление клиента о неконструктивных стереотипах взаимодействия с окружающей средой изменяется. Человек понимает необходимость изменения своих привычных стереотипов общения. Как результат, развивается гибкость в общении, применяются позитивные ресурсы клиента, происходит работа над ошибками [64, с. 67].

По мнению Н.Е. Водопьяновой, для профилактики и преодоления эмоционального выгорания, а также повышения эффективности взаимодействия с окружающими, следует применять следующие методы:

1. Постановка долгосрочных и краткосрочных целей. Данная методика позволяет обеспечить обратную связь, которая способствует самоанализу собственных действий в достижении поставленных целей и обеспечивает долгосрочную мотивацию.

При условии достижения краткосрочных целей, повышается уровень уверенности в себе, а также степень самовоспитания. Рекомендуется в начале учебного года планировать цели на окончание рабочего периода, такие, которые будут доставлять радость [Цит. по: 67, с. 132].

Также важно обращать достаточно внимания на взаимодействие с коллегами, для нивелирования вероятности эмоционального выгорания, педагогам рекомендуется анализировать свои чувства и эмоции, делиться ими с коллегами. В данном случае у них появляется возможность получения помощи в решении сложившихся ситуаций [76, с. 19].

2. Использование перерывов. Для сохранения психического и физического здоровья необходимы перерывы, т.е. чередование работы и отдыха [76, с. 20].

3. Овладение и применение техник саморегуляции. Данные навыки представляют собой следующие психологические умения и навыки: релаксация, медитация, постановка достижимых задач и одобрительная внутренняя речь. Данные техники способствуют снижению уровня стресса, ведущего к «выгоранию». Необходимо обучиться навыку ставить реальные цели, это поможет соблюдать баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Двигаясь к реальным, достижимым целям, целесообразно пропорционально уделять время как на работу, так и на личную жизнь, все вышеперечисленное способствует профилактике «выгорания» [22, с. 103].

4. Позитивное отношение к себе. Следует держать в своем круге общения людей, которые способны оказывать поддержку и сохранять положительное отношение к вашим действиям.

5. Способность контролировать эмоциональное состояние, в процессе движения к завершению запланированной деятельности. Важным качеством в

профессиональной деятельности педагогов является способность контролировать тревожные чувства и напряжение в процессе решения профессиональных задач. Не всегда на заключительных этапах работы педагог ощущает снижение психоэмоциональной нагрузки, особенно в ситуациях, когда запланированные результаты не были достигнуты. В состоянии высокого эмоционального напряжения педагоги склонны к провокации конфликтов с коллегами и учениками, также данное состояние может привести к депрессии, которая в свою очередь может привести к «выгоранию» [16, с. 44].

6. Занятия спортом. Состояние тела и психического здоровья имеют тесную взаимосвязь. Подверженность регулярному стрессу оказывает негативное влияние на физическое здоровье человека, поэтому необходимы регулярные посильные физические нагрузки и правильный режим питания. Нарушение режима питания может приводить как к снижению веса, так и к его набору, и то и другое обстоятельство оказывают отрицательное воздействие на самооценку человека, тем самым приближая его к группе риска по развитию эмоционального выгорания [16, с. 45].

7. Важно анализировать все сложные ситуации и конфликты по «горячим следам» (для людей профессий в которых имеется постоянное взаимодействие с людьми, самый губительный принцип – «Я подумаю об этом завтра») [68, с. 53].

8. Визуализация: действенным является навык воображения желаемой ситуации, которая еще не произошла, но у человека имеются стремления к ее реализации – данный прием помогает создавать реальность. В своем воображении человеку необходимо визуализировать то, что он желает получить (ежедневно 10 минут перед сном и 10 минут утром, всего 20 минут в день) [68, с. 54].

Данная методика предполагает поэтапные действия: первым делом нужно прислушаться к своим ощущениям и определить, что вы хотите получить: воображаемая картинка должна быть максимально конкретной,

яркой и иметь даже самые мелкие детали; далее следует полностью расслабиться; на протяжении вышеуказанного времени в своей голове проживайте желаемую реальность, так будто вы режиссер своего фильма успешных действий.

Техники самопомощи, способствующие преодолению и профилактике эмоционального выгорания:

Техника 1. «Отрезать и выбросить». Ее действие значительно в ситуациях появления плохих мыслей («у меня ничего не получается...», «все усилия напрасны» и пр.). В ситуациях возникновения подобных мыслей, следует ее «отрезать и выбросить», представьте, что вы своей рукой вы как бы «отрезаете» эту мысль от себя и видите, как она падает на землю. Далее нужно на освободившееся место разместить другую мысль, с положительным настроением [64, с. 75].

Техника 2. «Сторонний наблюдатель». В этой технике также применяется метод визуализации, как и в предыдущем случае негативную мысль следует «изгнать» из головы и смотреть на нее как бы со стороны, не давая ей возможности вернуться обратно. Также действенный способ написать эту мысль на листе бумаги и порвать его либо сжечь [73, с. 179].

Свое влияние негативные мысли имеют только в случае, когда человек ее думает и реагирует на нее состоянием тревоги и страха. Так негативная мысль подпитывается и может воздействовать на человека. Если перестать обращать на них внимание, то они сразу теряют свою власть. Нужно лишь сказать: «Это просто напросто негативная мысль!»

Техника 3. «Доведение до абсурда». При возникновении негативной мысли, ее нужно преувеличить до максимально абсурдной, чтобы она стала смешной.

Техника 4. «Самопохвала». Данная техника оказывает положительное влияние в случае излишней самокритичности. Педагогу, да и каждому человеку необходимо понимать, что нет идеальных людей, но каждый

отдельный человек сам по себе достаточно хорош и может радоваться жизни и добиваться успехов.

Также в нашей работе мы предлагаем несколько техник для моделирования собственной профессиональной деятельности. При использовании данных техник у педагогов появится возможность прибегнуть к помощи собственных ресурсов, необходимых в процессе выполнения профессиональных обязанностей, чтобы с их помощью обнаружить в своей деятельности возможности служения своим идеалам и ценностям [62, с. 18]:

1. Окружение. Обратите внимание на людей, которые вас окружают.
2. Поведение. Какими принципами вы руководствуетесь во взаимодействии с вашим окружением?
3. Способности. Какие ваши особенности помогают вам придерживаться ваших принципов?
4. Убеждение и ценности. Какие ваши убеждения и принципы способствуют достижению поставленных целей? Почему вы так считаете?
5. Идентичность. Как вас характеризуют ваши убеждения и принципы? Чем они отличают вас от других людей?
6. Миссия. Пофантазируйте на тему своего будущего, когда вы имеете все, что желаете, проживите это опыт
7. Опишите чувства и эмоции, которые вы испытываете в той жизни, когда вы успешны [45, с. 83].

Таким образом, были разработаны психолого-педагогические рекомендации для педагогов, которые направлены на преодоление возникновения и нарастания уровня эмоционального выгорания. Данные рекомендации были переданы администрации учебного учреждения для дальнейшего их внедрения в работу с педагогическим составом для обеспечения психологического здоровья педагогов и роста их профессиональной деятельности.

Выводы по третьей главе

Программа состоит из семи занятий, продолжительностью 1 академический час каждое. В качестве методов использовались: психогимнастические упражнения, беседы, ролевые и деловые игры. Целью разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, является снижение эмоционального выгорания педагогов до среднего и низкого уровней.

После реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов, была проведена повторная диагностика с применением методик: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания», «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

В результате повторного исследования по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» после проведения программы коррекции мы выявили, что

– По шкале напряжения: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 28% (7 человек) и составило 72% (18 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 24% (6 человек), что составило 28% (7 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено;

– По шкале резистенции: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 36% (9 человек) и составило 60% (15 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 32% (8 человек), что составило 40% (10 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено.

– По шкале истощения: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 40% (10 человек) и составило 80% (20 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального

выгорания снизилось на 40% (10 человек), что составило 20% (5 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания также не выявлено.

По результатам повторной диагностики по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой мы также можем видеть улучшение показателей уровня эмоционального выгорания. По сравнению с результатами до проведения программы коррекции количество педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 24% (6 человек). Количество испытуемых с средним уровнем снизилось на 4% (1 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено в результате диагностики после проведения программы коррекции.

В результате повторной диагностики по методике шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова) мы можем сделать вывод, что после реализации программы коррекции количество испытуемых с пониженным уровнем невротизации выросло на 32% (8 человек). Также количество испытуемых с неопределенным уровнем невротизации выросло на 48% (12 человек). Педагогов с повышенным и высоким уровнем невротизации после реализации программы не выявлено.

Для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов была проведена математическая обработка результатов исследования при помощи Т-критерия Вилкоксона. Произведя расчеты, мы увидели, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. их показатели достоверно снизились.

Опираясь на вышесказанное, мы пришли к выводу, что разработанная и реализованная нами программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов, эффективна, это подтверждает выдвинутую гипотезу. Также нами были разработаны рекомендации для профилактики и преодоления синдрома эмоционального

выгорания у педагогов в условиях ведения общеобразовательной деятельности. Разработанная программа позволяет обеспечить психологическое здоровье педагогам и эффективность их деятельности.

Данные рекомендации были переданы администрации учебного учреждения для дальнейшего их внедрения в работу с педагогическим составом для обеспечения психологического здоровья педагогов и роста их профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

«Синдром эмоционального выгорания» – это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Появление синдрома эмоционального выгорания у педагогов, является результатом неудачно разрешенного стресса на рабочем месте. Наиболее распространена трехкомпонентная модель СЭВ с такими компонентами синдрома, как редукция личностных достижений, эмоциональное истощение и деперсонализация.

Рассматривая особенности проявления эмоциональной устойчивости педагогов в литературе говорится, что для работников данной сферы, будет характерно проявление синдрома эмоционального выгорания, так как этому состоянию в большей степени подвержены профессии в сфере «человек-человек». Педагог входит в группу риска эмоционального выгорания, чему есть еще и некоторое количество причин: особенности профессиональной деятельности, специфика протекания, требования к личности профессионала, к системе образования в целом. Синдром имеет несколько фаз развития, и на формирование симптомов эмоционального выгорания влияют как личностные качества педагога, так и особенности профессиональной деятельности.

Благодаря изучению методической литературы, мы смогли разработать «Дерево целей», которое представлено в исследовании. На его основе разработана и теоретически обоснована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Модель включает 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

Исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов проходило в три этапа:

1. поисково-подготовительный;
2. экспериментальный;

3. контрольно-обобщающий.

Для достижения цели и решения поставленных задач исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов были использованы следующие методы: теоретические (анализ, синтез, обобщение, моделирование, целеполагание), эмпирические (формирующий эксперимент и констатирующий эксперимент, тестирование по следующим методикам: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова). А также, методы количественной обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

Подобранные методы и методики полностью соответствуют цели исследования и позволят выполнить поставленные перед нами задачи.

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5, общеразвивающего вида» г. Челябинска.

В исследовании принимали участие воспитатели возрастом от 21 до 34 лет, все испытуемые женского пола. В результате проведенного констатирующего эксперимента по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, были получены следующие выводы: эмоциональное выгорание в рассматриваемом учреждении присутствуют у педагогов во всех стадиях, при этом наибольшее число педагогов находится на средней фазе. Наиболее характерными факторами эмоционального выгорания, для педагогов с выясненным средним и высоким уровнем эмоционального истощения, подсознательное стремление к поиску психологического комфорта. На основании данного фактора, такие педагоги очень часто входят в протест с собственным подсознанием и окружающей средой, при этом избегают трудностей и опасаются нести ответственность за принятие решения в сложных ситуациях.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой было ярко выявлено высокий уровень эмоционального выгорания у 5 (20% испытуемых) педагогов и средний уровень у 12 педагогов (64% испытуемых) общеобразовательного учреждения. На основании полученных результатов по проведенным методикам, было выявлено, что всего 4 испытуемых из 25 исследуемых педагогов имеют уровень эмоционального выгорания ниже среднего. Именно поэтому можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания, так как у этих педагогов появляется страх, тревога, что впоследствии может перерасти в серьезную угрозу, которая может привести к изматывающим постоянствам психотравмирующих факторов. А в следствии, все вышеперечисленное, приводит к эмоциональному выгоранию.

По результатам исследования «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова), было выявлено, что 48% (12 человека) респондентов имеют высокий уровень невротизации и 32% испытуемых (8 человек) - повышенный уровень. То есть, большее число испытуемых, по результатам исследования, могут испытывать выраженную эмоциональную возбудимость, вызывая несколько негативных переживаний (тревогу, напряжение, тревогу, замешательство, раздражительность). Их легко расстраивают внешние обстоятельства, что в свою очередь, является фактором развития синдрома эмоционального выгорания.

На основе полученных данных было принято решение о разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Программа состоит из семи занятий, продолжительностью 1 академический час каждое. В качестве методов использовались: психогимнастические упражнения, беседы, ролевые и деловые игры. Целью разработанной программы психолого-педагогической коррекции

эмоционального выгорания педагогов, является снижение эмоционального выгорания педагогов до среднего и низкого уровней.

После реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов, была проведена повторная диагностика с применением методик: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания», «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

В результате повторного исследования по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» после проведения программы коррекции мы выявили, что

- По шкале напряжения: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 28% (7 человек) и составило 72% (18 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 24% (6 человек), что составило 28% (7 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено;

- По шкале резистенции: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 36% (9 человек) и составило 60% (15 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 32% (8 человек), что составило 40% (10 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено.

- По шкале истощения: количество испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 40% (10 человек) и составило 80% (20 человек). Количество педагогов с средним уровнем эмоционального выгорания снизилось на 40% (10 человек), что составило 20% (5 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания также не выявлено.

По результатам повторной диагностики по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой мы также можем видеть улучшение показателей уровня эмоционального выгорания. По сравнению с результатами до проведения программы коррекции количество

педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания выросло на 24% (6 человек). Количество испытуемых с средним уровнем снизилось на 4% (1 человек). Педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания не выявлено в результате диагностики после проведения программы коррекции.

В результате повторной диагностики по методике шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова) мы можем сделать вывод, что после реализации программы коррекции количество испытуемых с пониженным уровнем невротизации выросло на 32% (8 человек). Также количество испытуемых с неопределенным уровнем невротизации выросло на 48% (12 человек). Педагогов с повышенным и высоким уровнем невротизации после реализации программы не выявлено.

Для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов была проведена математическая обработка результатов исследования при помощи Т-критерия Вилкоксона. Произведя расчеты, мы увидели, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. их показатели достоверно снизились.

Опираясь на вышесказанное, мы пришли к выводу, что разработанная и реализованная нами программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов, эффективна, это подтверждает выдвинутую гипотезу. Также нами были разработаны рекомендации для профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях ведения общеобразовательной деятельности. Разработанная программа позволяет обеспечить психологическое здоровье педагогам и эффективность их деятельности.

Данные рекомендации были переданы администрации учебного учреждения для дальнейшего их внедрения в работу с педагогическим

составом для обеспечения психологического здоровья педагогов и роста их профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Г. С. Возрастная психология. Учебник и практикум [Текст] / Галина 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. – 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. 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.
6. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения [Текст] : учебник и практикум для СПО [Текст] / А.К. Болотова, Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 327 с.
7. Борисова, М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания [Текст] / М.В. Борисова, Н.П. Анисимова // Ярославский педагогический вестник. 2012. – Т.2. – № 2. – С. 212-215.
8. Вараева, Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» [Текст] / Надежда Вараева. – Москва: Флинта, 2014. – 336 с.
9. Васильева, Н. Г. Эмоциональное выгорание педагогов [Текст] / Н.Г. Васильева // в сборнике: Безбарьерная среда в школе и обществе. Сборник материалов IV Международного Форума. 2014. – № 4. – С. 60-63.

10. Влах, Н. И. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании [Текст] / Н.И. Влах, Т.Д. Логунова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2018. – № 2. – С. 63-73.
11. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 178 с.
12. Волков, Б. С. Психология педагогического общения [Текст] : учебник для бакалавров [Текст] / Б.С. Волков, Н.В. Волкова, Е.А. Орлова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 335 с.
13. Гаврилова, А. В. Исследование взаимосвязи психического выгорания с коммуникативными качествами педагогов [Текст] / А.В. Гаврилова // Психология обучения. – 2015. – № 8. – С. 84-91.
14. Голубев, Г. Г. Психология межличностных отношений. Формирование личности в коллективе [Текст] / Георгий Голубев. – Москва: Высшая школа, 2011. – 128 с.
15. Гольева Г. Ю. Проблема формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности [Текст]: монография / Галина Гольева. – Челябинск: Издательство «Цицеро», 2017. – 171 с.
16. Гольева Г. Ю. Формирование эмоциональной устойчивости личности: учебное пособие / Галина Гольева. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 105 с.
17. Горбатов, Д. С. Общепсихологический практикум [Текст]: учеб. пособие для бакалавров / Дмитрий Горбатов. – Москва: Юрайт, 2013. – 307 с.
18. 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.
19. Демина, М. С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий [Текст] / М.С. Демина // Труды Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 40-летию

начала строительства БАМа и 20-летнему юбилею организации Психологической службы ДвостЖД. – 2014. – № 2. – С. 95-99.

20. 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.

21. Долгова, В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности [Текст] / В.И.Долгова, Е.В. Мельник // В сборнике: 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, December 05 - December 10, 2012). Chief editor - Pavlov V. V.. London. – 2013. – С. 66-69.

22. Долгова, В. И. Эмоциональная устойчивость личности [Текст] : монография / В.И. Долгова, Г.Ю. Гольева. – Москва: Издательство «Перо», 2014. – 173 с.

23. Долгова, В. И. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза [Текст] / В.И. Долгова, М.Ю. Буслаева. – Научный журнал. – 2013. – № 12. – С. 13-14.

24. Долгова, В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция [Текст]: монография. / В.И. Долгова, Г.Ю. Гольева. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2012. – 183 с.

25. Домрачева, С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов [Текст] / С.А. Домрачева. – Научно-методический журнал «Концепт». – 2015. – Т.18. – С.71-75.

26. Донцов, Д. А. Психодиагностика [Текст] : практикум по психодиагностике [Текст] / Д.А. Донцов, Л.В. Сенкевич, А.И. Рыбакова. – Москва: Русайнс, 2014. – 352 с.

27. Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология [Текст] : учебное пособие для вузов / Виктор Дружинин. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 318 с.
28. Дубровина, И. В. Практическая психология в лабиринтах современного образования [Текст] / Ирина Дубровина. – Москва: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2014. – 464 с.
29. Емельянова, М. Н. Как избежать профессиональной стагнации и «эмоционального выгорания» у педагогов [Текст] / М.Н. Емельянова // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 6. – С. 99-112.
30. Ильин, Е. И. Психология неформального общения [Текст] / Евгений Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 384 с.
31. Истратова, О. Н. Справочник по групповой психокоррекции [Текст] / Ольга Истратова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. – 444 с.
32. Калинин, Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию [Текст] / Т.В. Калинин // В сборнике: Взаимодействие науки и бизнеса Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. – 2015. – № 7. – С. 190-195.
33. Каменюкин, А. Г. Антистресс-тренинг [Текст] / А.Г. Каменюкин, Д.В. Ковпак. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 128 с.
34. Киселева, Н. В. Коррекция стратегий преодоления кризисов профессионального становления личности [Текст] / Н.В. Киселева // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 5. – С. 58-62.
35. Ковалев, А. Г. Психология личности [Текст] / Александр Ковалев. – Москва: Просвещение, 2012. – 240 с.
36. Козлов, В. В. Психотехнологии измененных состояний сознания [Текст] / Владимир Козлов. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 507 с.
37. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания [Текст] : учебное пособие / Елена Котова. – Красноярск: Сигма, 2013. – 76 с.

38. Куимова, М. В. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов [Текст] / М.В. Куимова // В мире научных открытий. – 2015. – № 2.1 (62). – С. 665-668.
39. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология [Текст] : Полный жизненный цикл развития человека / Ирина Кулагина. – Москва: Академический проект, 2013. – 432 с.
40. Куницына, В. Н. Межличностное общение [Текст] / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 269 с.
41. Ларина, Е. А. Экспериментальное исследование влияния профдеформации на педагога [Текст] / Е.А. Ларина, А.И. Черлюнчакевич // Психология обучения. – 2014. – № 1. – С. 101-127.
42. 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. 101-115.
43. Лупандин, В. И. Математические методы в психодиагностике [Текст] / Владимир Лупандин. – Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2012. – 86 с.
44. Мартынова, К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации [Текст] / К.Ю. Мартынова // Концепт. – 2015. – Т.18. – С. 81-85.
45. Меркулова, Н. Н. Рефлексивность социальных работников и ее связь с эмоциональным выгоранием [Текст] / Н.Н. Меркулова // В сборнике: Проблемы социальной зрелости современной молодежи материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов. отв. ред. Н.А. Коваль. – Тамбов, 2013. – № 4. – С. 180-185.
46. Мерлин, В. С. Методы исследования нервно-физиологических основ психической деятельности человека [Текст] / Вольф Мерлин. – Москва: АПН, 2013. – 166 с.

47. 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.
48. Морено, Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе [Текст] / Джекоб Морено. – Москва: Иностранная литература, 2014. – 285 с.
49. Мясищев, В. Н. Психология отношений [Текст] : избранные психологические труды / Владимир Мясищев. – Москва: МПСИ, 2014. – 400 с.
50. Носс, И. Н. Психодиагностика [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / Игорь Носс. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 500 с.
51. 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.
52. Одинцова, О. В. Психодиагностика [Текст] : учебник / Ольга Одинцова. – Москва: Академия, 2018. – 352 с.
53. Павлова, И. М. Методика проведения тренинга эмоциональной устойчивости учащихся ССУЗ [Текст] / И.М. Павлова // Личностно-ориентированное обучение в профессиональном образовании: науч.-практ. конф. / Минский госудр. радиотехнический колледж. – Минск. – 2015. – №1. – С.90-95.
54. Пазухина, И. А. Практико-ориентированное занятие для педагогов «Это в ваших силах» [Текст] / И. А. Пазухина // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 10. – С. 52-55.
55. Пашнев, Б. К. Психодиагностика: практикум школьного психолога [Текст] / Борис Пашнев. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 144 с.
56. Попова, Т. А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога [Текст] / Т.А. Попова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – №6. – С. 857-860.

57. Пряжников, Н. С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности [Текст] / Н.С. Пряжников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2014. – № 4. – С. 33-43.
58. Психодиагностика [Текст] : учебное пособие / Под ред. А.К. Белоусовой, И.И. Юматовой. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 256 с.
59. Ракицкая, А. В. Синдром эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем реактивной агрессии [Текст] / А.В. Ракицкая // Психология обучения. – 2015. – № 11. – С. 70-76.
60. Ракицкая, А. В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов [Текст] / А.В. Ракицкая // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2014. – № 8. – С. 57-62.
61. Реан, А. А. Практическая психодиагностика личности [Текст] : учеб. пособие / Артур Реан. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2012. – 221 с.
62. Резникова, Е. В. Психолого-педагогическая программа коррекционной работы [Текст]: методическое пособие / Елена Резникова. Челябинск: Цицеро, 2013. – 107 с.
63. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога [Текст] : практическое пособие / Евгений Рогов. – Москва: Юрайт. 2012. – 412 с.
64. Ромек, В. Г. Развитие уверенности в межличностных отношениях [Текст] / Владимир Ромек. – Москва: Владос, 2012. – 113 с.
65. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / Сергей Рубинштейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 713 с.
66. Сайдутова, З. С. Эмоциональное выгорание у представителей помогающих профессий [Текст] / З.С. Сайдутова // В сборнике: Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия. Материалы III международной научно-практической конференции. Отв. редакторы Н.В. Николаева, Г.Б. Телятникова. Санкт-Петербург. – 2015. – №3. – С. 59-69.

67. Седнева, О. Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога [Текст] / О.Ю. Седнева // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 томах. – 2015. – № 1. – С. 132-134.
68. Семенова, Н. Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания [Текст] / Н. Ю. Семенова // Дошкольная педагогика. – 2014. – № 3. – С. 53-54.
69. Синюкова, Е. М. Синдром эмоционального выгорания личности: его сущность и детерминанты [Текст] / Е.М. Синюкова // Парадигма познания. – 2014. – №2. – С. 150-155.
70. Степанов, Ф. Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя [Текст] / Ф.Г. Степанов // Евразийское Научное Объединение. – 2015. – Т. 2. – № 4 (4). – С. 169-172.
71. Столяренко, Л. Д. Основы психологии [Текст] / Людмила Столяренко. – Москва: Проспект, 2014. – 462 с.
72. Сыромятников, И. В. Психодиагностика [Текст]: учебное пособие / Игорь Сыромятников. – Москва: Альянс, 2016. – 640 с.
73. 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.
74. 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.
75. Чутко, Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты [Текст] / Л.С. Чутко, Н.В. Козина. – Москва: МЕДпресс-информ, 2014. – 255 с.

76. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст]
/ Юрий Щербатых. – Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 256 с.

Приложение 1

Методики диагностики исследования эмоционального выгорания педагогов

Методика В. В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

Назначение методики: выявление выраженности компонентов «выгорания» как стратегии защитного поведения у представителей коммуникативных профессий.

Применение методики: в индивидуальном и групповом обследовании в сочетании с другими методиками по диагностике личностных особенностей.

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.

Текст опросника В.В. Бойко

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 удастся 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 мне 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.

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».

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. 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.

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова Тестовый материал

Экспериментально-психологическая методика «Уровень невротизации» (УН) является медико-психологическим экспресс-диагностическим инструментом для выявления степени выраженности невротизации.

Опросник рассчитан на лиц в возрасте от 16 лет и старше. Испытуемому предъявляется инструкция в устной или письменной форме, текст опросника и бланк для регистрации ответов.

Время заполнения бланка не ограничивается, однако, испытуемому предлагается отвечать на вопросы по возможности быстро, не обдумывая.

Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группе.

Испытуемый в соответствии с инструкцией фиксирует на регистрационном бланке свои ответы (Да или Нет) на каждое из 45 утверждений.

Тестовый материал:

1. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей — это как бы придает мне вес в собственных глазах.
2. Я мало устаю.
3. Должен признаться, что временами я неразумно волновался из-за вещей, которые в действительности не имели значения.
4. В различных частях своего тела я часто чувствую жжение, покалывания, «ползание мурашек» или онемение.
5. Временами мне так и хочется выругаться.
6. Иногда у меня, бывало, чувство, что передо мной нагромодилось столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
7. Мой желудок сильно беспокоит меня.
8. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.
9. Я люблю ходить на танцы.
10. Если мне не грозит штраф, и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
11. Несколько раз в неделю меня беспокоят неприятные ощущения в верхней части живота (под ложечкой).
12. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
13. Я замечаю, что мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
14. У меня гораздо меньше всяких опасений и страхов чем у моих знакомых.
15. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.
16. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
17. В наше время только наивные люди могут верить в загробную жизнь.
18. У меня бывали периоды, когда из-за волнений я терял сон.
19. Раз в неделю или чаще меня безо всякой видимой причины внезапно будто обдает жаром.
20. В игре я предпочитаю выигрывать.
21. Большую часть времени я вполне доволен жизнью.
22. Работа стоит мне большого напряжения.
23. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
24. Часто у меня бывают сильные головные боли.
25. Иногда я бываю сердитым и злым.
26. В гостях я чаще сижу где-нибудь в сторонке или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

27. Приступы сильного возбуждения и взволнованности у меня бывают раз в неделю или даже чаще.
28. Боли в сердце или в груди у меня бывают очень редко (или не бывают совсем)
29. По возможности я стараюсь избегать большого скопления людей.
30. Верно, что мои манеры за столом у себя дома не так хороши, как в гостях.
31. Я вполне уверен в себе
32. Часто я и сам огорчаюсь, что я такой раздражительный и ворчливый.
33. Почти каждую ночь меня мучают кошмары.
34. Временами моя голова работает как бы медленнее чем обычно.
35. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
36. Иногда я бываю так возбужден, что мне трудно заснуть.
37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.
38. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
39. У меня мало уверенности в себе.
40. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
41. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.
42. Сейчас я чувствую себя лучше, чем когда-либо.
43. Временами я сам изматывал себя тем, что слишком много на себя брал.
44. Я почти все время испытываю чувство тревоги за кого-то или за что-то.
45. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.

Обработка результатов теста

Подсчитывается оценка, получаемая испытуемым по шкале неискренности (Л). Этой шкале соответствует каждый 5-й вопрос. Неискренным всегда считается ответ «Нет».

Оценивание ответов производится традиционным способом с последующим их суммированием.

Максимальное значение по шкале лжи – 10 баллов. Пороговое значение – 5 баллов. В случае превышения порога, результаты тестирования являются недостоверными.

Каждому из ответов испытуемого на утверждения шкалы невротизации присваивают соответствующий диагностический коэффициент, используя для этой цели ключи к тесту с диагностическими коэффициентами, соответствующий полу испытуемого.

Затем подсчитываются суммы положительных и отрицательных ответов по шкале невротизации (S+) и (S-) и вычисляют их алгебраическую сумму, которая и представляет собой итоговую шкальную оценку:

$$S = (S+) + (S-)$$

Ключ к методике УН для мужчин

№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1		Л	16	-3	4	31	3	-4
2	2	-1	17	0	0	32	-2	3
3	0	2	18	-2	4	33	6	0
4	-3	2	19	-3	1	34	1	2
5		Л	20		Л	35		Л
6	-1	2	21	4	-5	36	-1	3
7	-2	1	22	-3	3	37	-2	3
8	-7	2	23	-3	4	38	-3	4
9	2	-1	24	-4	2	39	-5	3
10		Л	25		Л	40		Л
11	-4	1	26	-3	3	41	2	-3
12	-8	1	27	-5	3	42	3	-1
13	-4	44	28	1	-3	43	-1	3
14	3	-2	29	0	1	44	-2	3
15		Л	30		Л	45		Л

Ключ к методике УН для женщин

№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1		Л	16	-3	6	31	4	-2
2	4	-2	17	-2	1	32	-2	7
3	0	4	18	-2	9	33	-9	1
4	-4	5	19	-6	3	34	-1	4
5		Л	20		Л	35		Л
6	-1	4	21	4	-3	36	-2	7
7	-3	1	22	-4	4	37	-2	4
8	-6	3	23	-3	6	38	-3	6
9	0	0	24	-3	3	39	-3	4
10		Л	25		Л	40		Л
11	-5	2	26	-2	2	41	4	-4
12	-8	2	27	-4	5	42	1	0
13	-4	4	28	2	-3	43	-1	5
14	2	-1	29	-2	3	44	-3	7
15		Л	30		Л	45		Л

Оценки по шкале невротизации могут принимать значения от -98 до +84 баллов – у мужчин и от -103 до +133 баллов – у женщин.

Условно могут быть выделены следующие обобщенные градации итоговых оценок уровня невротизации:

Для женщин:

- очень высокий уровень: – 81 балл и меньше;
- высокий уровень: от -41 до -80;
- повышенный уровень: от – 21 до – 40;
- неопределенный уровень: от – 20 до +10;
- пониженный уровень: от +11 до +40;
- низкий уровень: от +41 до +80;
- очень низкий уровень: +81 балл и больше.

Для мужчин:

- очень высокий уровень: – 41 балл и меньше;
- высокий уровень: от -21 до -40;
- повышенный уровень: от -11 до -20;
- неопределенный уровень: от -10 до +10;
- пониженный уровень: от + 11 до +20;
- низкий уровень: от +21 до +40;
- очень низкий уровень: + 41 балл и больше.

Методика на определение синдрома эмоционального выгорания (Н.Е. Водопьянова)

Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности, с которыми можно согласиться, либо нет.

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». Необходимо поставить «галочку» против тех пунктов, где приходится давать утвердительный ответ. Каждая «галочка» дает одно очко. В конце недели итоги суммируются и соотносятся с ключом ответов.

№	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
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 многому, 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

Ключ к методике: 1—20 очков. Положение хорошее, синдром «эмоционального выгорания» вам не грозит. Вы замечательно справляетесь со своей работой, получаете от нее удовольствие (отсутствие синдрома).

21—40 очков. Пока ситуация не слишком тревожная, но уже необходимо обратить внимание на пункты, давшие очки. В скором времени они могут перерасти в серьезную угрозу и способствовать постепенному приближению синдрома «эмоционального выгорания» (стадия «напряжение»)

41—60 очков. Угроза налицо. Если в самое ближайшее время вы не предпримете решительных шагов к изменению своего образа жизни, то вас ожидают, к сожалению, крупные неприятности, связанные с синдромом «выгорания», необходимо препятствовать этому (стадия «резистенция»).

Свыше 60 очков. Ваше здоровье в серьезнейшей опасности. Необходимо пункт за пунктом проанализировать заполненную вами таблицу и постараться немедленно заняться своим здоровьем и обратиться за помощью к специалисту.

Таблица заполняется ежедневно в течение недели по вечерам. Необходимо поставить «галочку» против тех пунктов, где приходится давать утвердительный ответ. Каждая «галочка» дает одно очко. В конце недели итоги суммируются и сопоставляются с ключом.

Приложение 2

Результаты экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогов

Таблица 1 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) на констатирующем этапе

№	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения	Общий средний уровень
1 n	43	47	40	формируется
2 n	32	59	51	формируется
3 n	53	51	44	формируется
4 n	18	28	25	нет
5 n	25	34	25	нет
6 n	38	58	42	формируется
7 n	30	47	22	формируется
8 n	39	58	28	формируется
9 n	21	34	20	нет
10 n	50	46	40	формируется
11 n	62	59	46	формируется
12 n	25	45	53	формируется
13 n	27	19	30	нет
14 n	37	27	14	нет
15 n	29	37	20	нет
16 n	47	42	34	формируется
17 n	51	28	47	формируется
18 n	28	20	28	нет
19 n	34	40	34	формируется
20 n	25	36	46	формируется
21 n	42	53	59	формируется
22 n	22	30	35	нет
23 n	28	47	19	формируется
24 n	20	63	27	формируется
25 n	43	51	37	формируется
Итого фаза напряжения: 11 человек (44% испытуемых) – низкий уровень; 12 человек (52% испытуемых) – средний уровень; 2 человек (8% испытуемых) – высокий уровень.		Итого фаза резистенции: 9 человек (36% испытуемых) – низкий уровень; 15 человек (60% испытуемых) – средний уровень; 1 человек (4% испытуемых) – высокий уровень.		Итого фаза истощения: 14 человек (56% испытуемых) – низкий уровень; 11 человек (44% испытуемых) – средний уровень.

Таблица 2 - Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова) на констатирующем этапе

№	Результат в баллах	Уровень	№	Результат в баллах	Уровень
1 n	31	Средний	14 n	36	Средний
2 n	18	Низкий	15 n	17	Низкий
3 n	37	Средний	16 n	37	Средний
4 n	29	Средний	17 n	57	Высокий
5 n	58	Высокий	18 n	40	Средний
6 n	46	Высокий	19 n	44	Высокий
7 n	20	Низкий	20 n	53	Высокий
8 n	38	Средний	21 n	44	Высокий
9 n	31	Средний	22 n	53	Высокий
10 n	31	Средний	23 n	55	Высокий
11 n	45	Высокий	24 n	48	Высокий
12 n	18	Низкий	25 n	53	Высокий
13 n	39	Средний	Итого: Средний – 10 человек Низкий – 4 человека Высокий – 11 человек		

Таблица 3 – Результаты исследования уровня невротизации педагогов по методике «Шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН)» Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова, на констатирующем этапе

№	Результат в баллах	Уровень	№	Результат в баллах	Уровень
1 n	-25	Повышенный	14 n	+6	Неопределенный уровень
2 n	-28	Повышенный	15 n	-42	Высокий
3 n	-43	Высокий	16 n	-24	Повышенный
4 n	+22	Понижен	17 n	-43	Высокий
5 n	+8	Неопределенный уровень	18 n	-41	Высокий
6 n	-41	Высокий	19 n	-27	Повышенный
7 n	-24	Повышенный	20 n	-47	Высокий
8 n	-42	Высокий	21 n	-42	Высокий
9 n	+7	Неопределенный уровень	22 n	+24	Понижен
10 n	-25	Повышенный	23 n	-21	Повышенный
11 n	-44	Высокий	24 n	-26	Повышенный
12 n	-41	Высокий	25 n	-43	Высокий
13 n	-46	Высокий	Итого уровень: Пониженный – 8% (2 человека); Неопределенный – 12% (3 человека); повышенный – 32% (8 человек); высокий – 48% (12 человек).		

Приложение 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ЗАНЯТИЕ 1

Знакомство

Цели занятия:

1. Знакомство участников группы с предстоящей работой.
2. Актуализация опыта участия в психологических тренингах (или знакомство с особенностями участия в тренинговой группе).
3. Обсуждение тематики курса и ее значимости для участников, выявление ожидания участников от предстоящей работы.

Ход занятия:

Приветствие.

Группа участников произвольно делится тренером на две примерно равные подгруппы – команды. Ведущий встает во главе одной из них и объясняет упражнение. Его команда, выстроенная в затылок друг к другу, подходит к другой подгруппе и здоровается с каждым из ее членов за руку. Ведущий начинает это приветствие – рукопожатие; две цепочки движутся навстречу друг другу.

Упражнение «Имя-качество»

Цель упражнения: Знакомство участников группы друг с другом.

Ход занятия: участники сидят в кругу (желательно, чтобы и все последующие тренинги проводились в кругу) и, передавая друг другу мяч или игрушку, называют свое имя и какое-либо одно свое качество, начинающееся с любой буквы, которая есть в его имени, фамилии или отчестве. Можно выполнять это упражнение в технике «Снежный ком», каждый следующий участник повторяет все, что было сказано до него, и прибавляет свое имя и качество. Подводя итоги, ведущий обращает внимание участников на разнообразие качеств друг друга, подчеркивает, что несмотря на то, что все они очень разные, им предстоит совместная работа.

Упражнение «Заполнение визиток»

Цель упражнения: Знакомство участников с предстоящей работой.

Ход занятия: каждый участник получает визитную карточку, на которой пишет свое имя (имя-отчество, уменьшительное имя, детской прозвище – любой вариант обращения к себе, которым его будут называть во время тренинга). Далее визитки прикалывают к одежде так, чтобы их было легко прочитать. Ведущий знакомит участников с примерной тематикой предстоящих занятий, напоминает, чем тренинговые занятия отличаются от семинаров и лекций.

Ведущий сообщает участникам о правилах участия в тренингах:

- конфиденциальность – все, что происходит на тренинге, не выносится за его пределы;
- Я-высказывание – говорим только о собственных чувствах;
- отсутствие оценочных суждений: не даем оценку личности других участников;
- право на ошибку – на тренинге нет «правильного» и «неправильного»;
- один говорит, другие молчат – не перебиваем друг друга;
- добровольность – можно не участвовать в отдельных упражнениях;
- ответственность – нельзя пропускать занятия.

Далее ведущий отвечает на вопросы участников по тематике программы и правилам работы в тренинге.

Упражнение «Продолжи фразу»

Цель упражнения: развитие групповой сплоченности.

Ход занятия: ведущий предлагает участникам продолжить фразу: «Я, как и все мы...»
Рефлексия упражнения. Что нас всех объединяет?

Упражнение «Комплименты»

Цель упражнения: позитивная обратная связь.

Ход занятия: ведущий напоминает, как приятно бывает получать комплименты, называет имя любого участника, который должен сказать какой-либо комплимент ведущему. Далее этот участник выбирает другого участника, и тот также говорит комплимент выбравшему его участнику. Желательно, чтобы каждый услышал что-то приятное о себе.

Рефлексия занятия.

Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось), ваши пожелания участникам группы, себе самому, ведущему.

ЗАНЯТИЕ 2

Психологический анализ жизненного пути и методика разработки личных планов

Цели занятия:

1. Прояснение своих потребностей и жизненных целей.
2. Разработка личного жизненного плана.
3. Развитие уверенности в достигаемости поставленных целей.
4. Освоить методики разработки личных планов.

Упражнение 1.

Цель упражнения: разработка личного жизненного плана.

Ход занятия:

Оцените свою жизненную ситуацию (обстановку), ответив на перечисленные ниже вопросы, относящиеся к различным сферам жизнедеятельности. Ответы можно держать в памяти, но лучше зафиксировать в своем дневнике или на бумаге.

Работа:

- Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?
- Что нужно делать и каких результатов (показателей) я хочу достигнуть?
- Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей?
- Каковы мои цели (ближние и дальние) продвижения по службе?
- Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?
- Есть ли у меня энтузиазм и стремление к работе (мотивация)?
- Что является для меня мотиватором сейчас? А через 5 лет?
- Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?
- Отвечает ли работа моим личным потребностям?
- Экономическое положение:
 - Удовлетворен ли я своим экономическим положением?
 - Есть ли у меня долги? Каковы мои потребности в финансировании?
 - Какие меры я могу в случае необходимости принять для улучшения экономического положения (кредит, чтение лекций, консультирование и др.)?
- Физическое и психическое состояние:
 - Какова моя общая форма?
 - Прохожу ли я регулярно диспансеризацию?
 - Часто ли я беру больничные? С чем это связано?
 - Занимаюсь ли я регулярно оздоровительным спортом?
 - Достаточно ли я сплю?
 - Питаюсь ли я правильно? В норме ли мой вес?
 - В каких количествах употребляю алкоголь?
 - Какие меры я могу принять для улучшения своего физического состояния?

– Какое настроение у меня преобладает? Что меня больше тревожит (раздражает)?

- Могу ли я управлять своим психическим состоянием?
- Взаимоотношения с окружающими:
- Есть ли у меня друзья?
- Широк ли их круг?
- Как я забочусь о дружеских отношениях?
- Как часто я поддерживаю контакт с друзьями?
- Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других?
- Как я учитываю точку зрения других?
- Интересует ли других мое мнение?
- Навязываю ли я другим свои мысли и мнение?
- Умею ли я слушать?
- Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь?
- Как это проявляется?
- Как я себя веду в конфликтной ситуации?
- Общекультурное и профессиональное саморазвитие:
- Развиваю ли я себя постоянно тем или иным способом?
- Читаю ли я регулярно газеты, еженедельные издания, специальную (профессиональную) и художественную литературу?
- Слежу ли я за новостями дня: по газетам, радио» телевидению?
- Регулярно ли я бываю на курсах переподготовки?
- Занимаюсь ли я в системе служебной подготовки на каких-либо курсах, участвую ли я в научно-практических конференциях?
- Участвую ли я в общественной работе?
- Есть ли у меня личный план развития?
- Семейная жизнь:
- Понимаю ли я значение семьи?
- Устраивает ли меня моя семейная ситуация на сегодняшний день?
- Изменится ли она в ближайшие годы и как?
- Уделяю ли я достаточно времени своей семье?
- Есть ли в моей семье общие увлечения?
- Знаю ли я членов своей семьи – их потребности и мнения?
- Могу ли я создать и поддерживать в своей семье открытую и душевную атмосферу?
- Создаю ли я в своей семье надежные условия?
- Как я могу развивать свою семейную жизнь?

2. Ответы на поставленные вопросы помогут Вам глубже осознать свою жизненную ситуацию и составить личный план служебной карьеры и развития

Планирование

1. Сформулируйте 3-5 главных целей вашей жизни. Напротив, каждой кратко напишите, почему они важны для Вас и к какому сроку они должны осуществиться.

2. Укажите факторы, способствующие и препятствующие достижению Ваших жизненных целей.

3. Каковы наиболее критические пункты в достижении Ваших жизненных целей? Как их преодолеть?

4. Что Вам нужно задействовать для достижения своих жизненных целей (время, деньги, здоровье, пожертвовать другими интересами и т. д.)?

5. Готовы ли Вы задействовать эти факторы или нужно изменить свои цели?

Запишите частные цели и планы деятельности, способствующие достижению ваших целей. Желательно, чтобы один из слушателей поделился выполнением этого упражнения. Жизненный план конкретного человека не обсуждается, но могут ставиться вопросы:

«У кого есть аналогичные цели»? и др.

Формирование деловой целеустремленности:

Достигнуть успеха в жизни можно только тогда, когда у Вас есть четкая цель.

Решите, чего Вы хотите.

Слагаемые успеха:

- 1) иметь ясную, точную картину того, что Вы хотите (четкость цели);
- 2) иметь приоритет цели и уметь сосредоточиться на более важных; определить реальность достижения конкретных целей;
- 3) сочетать наличие цели с чувством убежденности в том, чтобы Вы действительно хотели ее достичь и хотели ее сделать все, что нужно для ее достижения.

Упражнение 2. «Идеальная модель»

Цель упражнения: Развитие уверенности в достигаемости поставленных целей

1. Представьте социальную роль (например, психолога) или функцию, которую Вы можете развить.

2. Подумайте о значении этой социальной роли, ее важности для организации и конкретных целей.

3. Воссоздайте образ основных действий психолога, его функции, психологические требования к личности, ее способностям.

Примечание: при использовании технологии идеальной модели необходимо избегать следующих ошибок: не ставить данную методику на службу фрустрации, не подменять ее простым фантазированием и грезами, не воспринимать эффект холостого хода (когда появляется негативная реакция на упражнение) как нечто чуждое и нездоровое. Характеристика руководителя с четкими личными целями (М. Вудкок, Д. Френсис)

1. Периодически пересматривает и уточняет стоящие перед ним задачи.
2. Проясняет свои жизненные цели.
3. Поддерживает удовлетворительное равновесие между частной жизнью и работой.
4. Последовательность.
5. Изучает возможности развития своей карьеры.
6. Устанавливает временные границы.
7. Идет на разумный, (рассчитанный) риск.
8. Регулярно оценивает свое продвижение.
9. Планирует развитие своей карьеры.
10. Имеет общие с окружающими цели.
11. Хорошо использует время.
12. Хорошо распределяет силы.
13. Эффективно делегирует полномочия.
14. Объективен в оценке подчиненных.

Вопросник для выяснения возможных причин не достижения поставленных целей (М. Вудкок, Д. Фрэнсис)

1. Действительно ли Ваши цели важны для Вас? Цели, в которых не заинтересованы, обычно не достигаются.

2. Реальны ли Ваши цели? Бывает, что люди устанавливают цели, которых почти невозможно добиться, а потом удивляются своей неудаче.

3. Вложили ли Вы в достижение целей достаточно сил и внимания? Вполне достижимые цели могут быть не реализованы из-за того, что на преодоление препятствий не было приложено достаточно усилий.

4. Сохраняют ли Ваши цели актуальность? Возникновение новых обстоятельств может сделать некоторые ваши цели устаревшими.

5. Достаточно ли Вы привлекали к делу окружающих? Без помощи и поддержки многие проекты обречены. Установление на ранних этапах работы взаимосвязей с окружающими помогает продвижению вперед.

6. Не слишком ли рано Вы сдались? Во многих случаях люди признают себя побежденными «слишком» рано, когда настойчивость могла бы привести к успеху.

Задание на дом.

Планы

Вам предстоит наметить пятилетний план Вашей жизни. Каковы Ваши три самые главные цели в предстоящем году? От кого зависит их достижение? Напишите те, которые зависят от Вас. Что Вы теперь делаете, чтобы достичь каждой из этих целей? Каких 5 целей Вы бы хотели добиться за ближайшие 5 лет? Какова, по-Вашему, станет после этого Ваша жизнь?

ЗАНЯТИЕ 3

Психодиагностика уровня развития личности

Цели занятия:

1. Ознакомиться с техникой самопознания и усвоить некоторые методики диагностики личностных и профессионально-значимых качеств педагога, психолога, социального работника.

2. Прояснить «Я-концепцию» и выявить уровень ее сформированности.

3. Развить умение выявлять и анализировать свои психологические характеристики и окружающих людей.

Ход занятия: Перед Вами список из 16 личностных качеств. Отметьте выраженность у Вас каждого из этих качеств, обведя кружочком соответствующую цифру. Цифра 1 означает максимальную степень проявления качества, указанного в левом столбце, цифра 10 – максимальную степень проявления качеств в левом столбце." Затем соедините линией все отмеченные цифры, и Вы получите индивидуальный профиль личности. Норма выраженности качеств (1 – 16) для профиля личности преподавателя, школьного психолога: 1. – от 8 до 10 баллов; 2. – 8-10 баллов; 3. – 7-10 баллов. 4. – 5-8 баллов; 5. – 1-5 баллов; 6. – 8-10 баллов; 7. – 5-8 баллов; 8. – 6-8 баллов; 9. – 1-5 баллов; 10. – 1-5 баллов; 11. – 4-8 баллов; 12. – 7-9 баллов; 13. – 5-10 баллов; 14. – 3-7 баллов; 15. – 8-10 баллов; 16. – 5-8 баллов.

Оцените степень выраженности своих личностных качеств

1. Замкнутость, скрытность	1242563784910	Общительность, открытость
2. Низкий интеллект	1242563784910	Высокий интеллект
3. Эмоциональная неусидчивость	1242563784910	Эмоциональная усидчивость
4. Склонность к подчинению, покорность, мягкость	1242563784910	Склонность к доминированию, твердость, упрямство
5. Сдержанность, рассудительность, внимательность,	1242563784910	Восторженность, импульсивность, невнимательность, беспечность серьёзность
6. Недобросовестность, игнорирование общественных норма	1242563784910	Совестливость, высокая нормативность поведения
7. Робость, застенчивость, осторожность	1242563784910	Смелость, склонность к риску, предприимчивость
8. Жесткость, суровость	1242563784910	Мягкость, чувствительность
9. Доверчивость	1242563784910	Подозрительность

10. Практичность, объективная оценка реальности	1242563784910	Непрактичность, богатое воображение, погруженность в себя
11. Прямолинейность, непосредственность поведения	1242563784910	Дипломатичность, расчетливость
12. Тревожность, неуверенность, чувство вины	1242563784910	Спокойствие, уверенность в себе, беспечность
13. Консерватизм	1242563784910	Склонность к новому
14. Зависимость от группы, ориентировка на социальное одобрение (конформизм)	1242563784910	Независимость к мнению окружающих, стремление действовать исходя из своих собственных убеждений
15. Низкий самоконтроль, недисциплинированность	1242563784910	Высокий самоконтроль, самодисциплина
16. Расслабленность, низкая мотивация	1242563784910	Напряженность, возбужденность, вызванная большим стремлением в успех

Инструкция для работы с тестом: Перед Вами список из 20 качеств личности. Выберите из них наиболее ярко выраженное у Вас качество и в колонке (№), расположенной слева от списка качеств. Затем выберите следующее по степени выраженности у Вас качество и обозначьте его цифрой 2, и так далее. Наименее выраженное качество получит номер 20. После этого в колонке (№), расположенной справа от списка качеств, проранжируйте качества, оценивая их выраженность с позиций Ваших -коллег по работе.

Тест 1. БЛАНК ДЛЯ САМООЦЕНКИ ЛИЧНОСТИ

Ф.И.О. _____ Группа _____ Дата _____

Качество	Степень выраженности (мое мнение)	Степень выраженности (мнение коллег)	Д	Д ²
Уступчивость				
Смелость				
Несдержанность				
Настойчивость				
Поспешность				
Общительность				
Неорганизованность				
Целеустремленность				
Трусость				
Энергичность				
Беспечность				
Заботливость				
Грубость				
Терпеливость				
Самоуверенность				
Равнодушие				
Активность				

Красноречие				
Упрямство				
Доброжелательность				

$$R=1 - 0,00075 \cdot D^2$$

ИТОГО $d_2 = R = \text{до } 0,3$ – низкая корреляция

$R = 0,7 - 1,0$ – высокая

$R = 0,4 - 0,6$ – норма

Символ «Д» (следующая колонка) означает разницу между рангом, данным самому себе, и рангом, который Вы поставили с позиций своих коллег. Символ « D^2 » – это квадрат полученной разницы. Затем необходимо высчитать коэффициент корреляции (R) по формуле, представленной под таблицей, где D^2 – сумма всех D^2 по всем 20 качествам. Если полученный коэффициент корреляции меньше 0,4 или больше 0,6 – у Вас неадекватная самооценка: в первом случае – завышенный уровень притязаний, во втором случае (больше 0,6) – заниженный уровень притязаний.

Упражнение 1. «Я-концепция»

Цель упражнения: Прояснить «Я-концепцию» и выявить уровень ее сформированности

Ход упражнения: Вероятно, у каждого человека есть своя собственная героиня, касающаяся того, что именно делает его уникальным, единственным в своем роде индивидом, отличающимся от всех остальных людей. При этом невольно возникает вопрос: разделяют ли окружающие мое мнение о самом себе, видят ли меня другие таким, каким я считаю себя? Если они определяют меня иначе, то, что же лежит в основе их восприятия и оценки? Попробуем выяснить этот вопрос в ходе выполнения следующих заданий. Возьмите несколько листов чистой бумаги и напишите на одном из них в правом верхнем углу 10 из своих имен, к которому Вы в наибольшей степени привыкли (это могут быть имя и отчество, просто имя, фамилия, уменьшительное имя, кличка и т.п.).

После этого:

А. Дайте 10 ответов на вопрос: Кто я такой? Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в той форме, как они сразу приходят в голову 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____ 7. _____ 8. _____ 9. _____ 10. _____

Б. Ответьте на тот же вопрос так, как, по Вашему мнению, отозвались бы о Вас Ваши отец или мать (выберите одного) 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____ 7. _____ 8. _____ 9. _____ 10. _____

В. Ответьте на тот же вопрос так, как, по Вашему мнению, отозвались бы о Вас Ваш лучший друг (подруга) 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____ 7. _____ 8. _____ 9. _____ 10. _____

Г. Теперь сравните эти три набора ответов и в письменной форме укажите следующее:

1. В чем состоит сходство?
2. Каковы различия?
3. Если есть различия, то, как Вы их объясните применительно к самому себе? В какой степени Вы ведете себя по-разному с разными людьми и какие роли принимаете на себя при общении с близкими людьми?

4. Каким образом эти различия объяснимы, исходя из индивидуальных особенностей этих других лиц, т. е. как их ожидания формируют те суждения о Вас, которые Вы им приписываете?

5. Укажите, какие из 10 ответов Вашей самохарактеристики (пункт I) касались:

а) физических качеств (облик, сила, здоровье и т.п.)

б) психологических особенностей (интеллект, эмоциональная сфера и т.п.)

в) социальных ролей (профессиональная деятельность, семейное положение и т.п.)

Д. Затем установите очередность, которую Вы считаете целесообразной при перечислении этих трех групп качеств:

Остаетесь ли Вы теперь на своих первоначальных позициях в составлении своей самохарактеристики? Если нет, то запишите новый порядок следования упомянутых Вами в самом начале качеств. Прибавились ли или заменились какие-либо из них. И чем Вы это объясняете? Если Вы-выполнили упражнение, то написанный Вами итог можно определить, как словесное определение Вашей Я-концепции, т. е. относительно согласованного и зафиксированного представления о самом себе. Тут же отметим зависимость Я-концепции от воспринимающих Вас других людей, предположительного Вами варианта своего имени, который, кстати, тоже во многом зависит от окружающих. Теперь попробуем разобраться в том, как на суждения о других людях влияет наше отношение к ним, т. е. выяснить особенности Я как субъекта восприятия других.

Упражнение 2.

Цель упражнения: выявить особенности «Я» как субъекта восприятия других.

Ход упражнения: Взаимодействуя с окружающими, мы обычно обнаруживаем, что они нравятся нам либо не нравятся. Как правило, эту оценку мы связываем с внутренними качествами воспринимаемых нами людей, а не с особенностями собственного восприятия. Данное упражнение ставит целью продемонстрировать существование переменных, заключенных в нас самих и не относящихся к оцениваемым другим лицам. Это наглядно проявляется в нашем отношении, часто противоречивом, к людям, которых мы хорошо знаем.

А. Вспомните двух людей, которые Вам очень нравятся (Для обозначения используйте их инициалы). Укажите пять качеств, которые Вам в них нравятся.

Инициалы первого	Инициалы второго
Качества	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

Б. Вспомните двух людей, которые Вам совсем не нравятся. Обозначив их, по той же схеме запишите их качества, которые Вам не нравятся.

Инициалы первого	Инициалы второго
Качества	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

В. Указав все эти качества, Вы сможете увидеть, в чем схожи двое людей, которые Вам нравятся и не нравятся. Например, включают ли два первых списка одни и те же прилагательные (предположим «добрый», «щедрый»)? Производя такое же сравнение второй пары списков, Вы увидите сходство не нравящихся Вам людей в отмеченных Вами качествах (например, «жестокий», «косный»). Теперь сравните все четыре перечня и определите, какие личностные параметры людей заставляют Вас любить их или, напротив, ненавидеть. Отметьте, какие качества людей важны для Вас, что Вы ищете в окружающих и что Вас в них возмущает и отталкивает.

Запишите свои выводы.

Теперь нетрудно увидеть связь самохарактеристики с характеристиками, которые Вы даете другим людям, и сделать вывод, что каждый индивид может понять другого лишь в рамках собственной Я-концепции.

Упражнение 3.

Цель упражнения: выяснить свои чувства и индивидуальные тенденции между названными ориентациями Вашего Я.

Попробуйте ответить на вопрос, что Вы делаете из того, что Вам не хотелось бы делать и, напротив, что Вы не делаете из того, что Вам хотелось бы делать?

Действительно, людям часто приходится делать совсем не то, что бы им хотелось. При этом наше Я имеет две временные ориентации: на настоящее и будущее (прошлое составляет определенный критерий для этих двух ориентации, обеспечиваемый памятью с ее избирательным забыванием). Социальные задачи и требования ориентируют человека на будущее (достижение социального статуса, воспитание своих детей и т. п.); физиологические и психологические потребности на настоящее, на удовлетворение сиюминутных желаний или во всяком случае ближайших устремлений.

А. Укажите три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т. п.), которые Вам хотелось бы делать чаще.

Б. Укажите три вещи, которые Вам хотелось бы перестать делать в той мере, в какой Вы их делаете, или же вовсе не делать.

В. Теперь объясните, почему Вы не делаете достаточно А и делаете слишком много Б?

ЗАНЯТИЕ 4

Прояснение ценностно-мотивационной сферы и ее развитие

Цели занятия:

1. Овладеть методикой прояснения и изменения жизненных ценностей.
2. Прояснить свои жизненные и профессиональные ценности; при необходимости внести в них коррективы.

Ход занятия:

Упражнение 1.

Цель упражнения: Прояснение своих жизненных ценностей

Будьте правдивы с самим собой. Ценности довольно трудно выявить, так как о них не принято говорить, они бывают достаточно смутны и не всегда совпадают с официально пропагандируемыми в обществе. Поэтому, не взяв на себя такие обязательства, Вы не добьетесь перемен во взглядах.

1. Запишите на отдельных листах бумаги десять своих жизненных ценностей (т.е. ответьте на вопрос: «Что для Вас наиболее важно в жизни?»). Будьте готовы к их обсуждению в «кругу (в группе)». Помните, что прояснить свои ценности можно только в результате откровенного обсуждения. Не расстраивайтесь, если Вам самому Ваши взгляды могут казаться непоследовательными:

2. При обсуждении жизненных ценностей обратите внимание на следующие проблемы:

- Какие жизненные ценности являются доминирующими для большинства?
- Какие сферы жизнедеятельности преобладают при описании ценностей (работа, семья, здоровье и т. д.)?
- Изменились ли жизненные ценности за последние годы: в чем изменения выражаются?
- Нет ли противоречий в жизненных ценностях? «Есть ли альтернативные?» О каких жизненных позициях человека можно сказать на основе жизненных ценностей?
- Всегда ли Вы поступаете (действуете) в соответствии с заявленными ценностями?

4. После группового обсуждения жизненных ценностей внесите в свой список коррективы, если видите в этом необходимость, и перепишите в рабочую тетрадь. Листочки (без подписи) сдайте преподавателю для обобщения.

5. Способствовало ли данное упражнение прояснению и коррекции Ваших жизненных ценностей. (Реализация принципа «Здесь и теперь»)?

Упражнение 2.

Цель упражнения: разработка групповых жизненных ценностей.

1. Учебная группа разбивается на две команды и перед каждой ставится задача: определить, каких ценностей (принципов, правил) должна придерживаться группа в период обучения, чтобы достигнуть поставленной цели и получить психологическое удовлетворение (мнение должно быть единодушным). Время – 10 мин.

2. На совместном заседании учебной группы докладываются результаты работы каждой из команд. Вырабатывается единая позиция – 15 мин.

3. После выполнения этого упражнения в каждой учебной группе встречается согласительная комиссия, устраняет разногласия и вырабатывает единые принципы (правила) по ведению жизнедеятельности психологов. Текст вывешивается в каждой учебной группе.

Упражнение 3.

Цель упражнения: изучение ценностных ориентации.

Используя методику Рокича (или аналогичную), проранжируйте индивидуально ценностные ориентации.

Одному из участников группы (по желанию) поручается обобщить индивидуальное ранжирование и на следующем занятии доложить результаты (средний общегрупповой ранг каждой ценности).

Участники группы сравнивают результаты – общегруппового ранжирования с личным -и при необходимости вносят коррективы в свои ценностные ориентации.

Упражнение 4.

Цель упражнения: выработка правил профессиональной этики психолога. Упражнение выполняется по методике задания 2. Обобщенный и отпечатанный текст правил выдается каждому слушателю.

Методика Рокича

Перед Вами список, включающий некоторые цели, к которым могут стремиться люди. Выберите из них наиболее значимую цель с Вашей точки зрения и в скобках СЛЕВА от нее поставьте цифру 1. Затем выберите следующую по значимости цель и обозначьте цифрой 2, и так далее. Наименее важная получит номер 18. Затем оцените, насколько каждая из предложенных целей уже РЕАЛИЗОВАНА и в Вашей жизни, и поставьте в скобках СПРАВА от нее соответствующую цифру в процентах.

Ф. И. О., Возраст, Пол Образование. Специальность

– (%) Активная деятельная жизнь – (%) (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)

– (%) Жизненная мудрость – (%) (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)

– (%) Здоровье – (%) (физическое и психическое)

– (%) Интересная работа – (%)

– (%) Красота природы и искусства – (%) (переживание прекрасного в природе и искусстве)

– (%) Любовь – (%) (духовная и физическая близость с любимым человеком)

– (%) Материально обеспеченная жизнь – (%) (отсутствие материальных затруднений)

– (%) Наличие верных друзей – (%)

– (%) Общественное признание – (%) (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)

- (%) Познание – (%) (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)
 - (%) Продуктивная жизнь – (%) (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)
 - (%) Развитие – (%) (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)
 - (%) Развлечение – (%) (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
 - (%) Свобода – (%) (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
- Счастливая семейная жизнь – (%)
- (%) Счастье других – (%) (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)
 - (%) Творчество – (%) (возможность творческой деятельности)
 - (%) Уверенность в себе – (%) (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Задание на дом.

1. Используя методику Рокича, проранжируйте ценностные ориентации. Сравните результаты среднегруппового ранжирования ценностей с личным. При необходимости внесите изменения в свои ценностные ориентации.

2. Разработайте проект этического кодекса психолога или напишите блок правил (принципов) профессиональной этики психолога.

ЗАНЯТИЕ 5

Развитие уверенности в себе и коррекция агрессивных манер поведения

Цели занятия:

1. Развить умение действовать адекватно и эффективно при различных психических состояниях.

2. Развить умение выявлять сильные стороны своей личности и опираться на них.

3. Ознакомиться с техникой формирования положительной самооценки и готовности нести ответственность за свои поступки.

Ход занятия: Проверьте уверенность в себе и Вашу самооценку

С этой целью продумайте предлагаемые ниже утверждения, указав на отдельном листе в четырехбалльной системе свое отношение к ним. Каждый балл означает следующее:

Я думаю об этом:

4 балла — очень часто

3 балла — часто

2 балла — иногда

1 балл — редко

0 баллов — никогда

Стимульный материал:

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.

2. Я постоянно чувствую свою ответственность по работе.

3. Я беспокоюсь о своем будущем.

4. Многие мне завидуют.

5. Я обладаю меньшей инициативой нежели другие.

6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.

7. Я боюсь выглядеть глупцом.

8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.

9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.

10. Я часто допускаю ошибки.

11. Как жаль, что я не умею говорить, как следует с людьми.

12. Я избегаю задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.

13. Я предпочитаю выполнять письменные работы, чем пройти через собеседование.
14. Я стесняюсь возвращать товары, если обнаруживаю на них дефект.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень многого.
19. Люди не очень-то интересуются моими достижениями.
20. Я легко смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Во многих ситуациях я волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
26. Я чувствую себя скованным.
27. Я уверен, что люди переносят жизненные сложности легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не очень общителен.
31. Мне трудно отказать человеку в его просьбе (сказать «нет»).
32. Я не решаюсь назначать свидания и принимать приглашения на свидание из-за своей застенчивости.

Результаты:

Если Вы набрали от 0 до 25 баллов, то это означает, что Вы в основном уверены в своих действиях. Количество от 26 до 45 означает средний уровень, а от 46 и выше — низкий уровень самооценки и неуверенность в себе (переживание по поводу критических замечаний в свой адрес, сомнение по поводу правильности своих действий).

Обратите внимание на сферу жизнедеятельности, в которой Вы испытываете неуверенность в себе.

Как Вы относитесь к ошибкам

Поразмышляйте над специфическими ситуациями в Вашей жизни и опишите Ваше обычное, повседневное поведение (образ действий).

Как Вы реагируете, если сами допустили ошибку? Какой бывает Ваша реакция, если ошибку допустил кто-то другой (сотрудник, коллега, ребенок)?

Тренинг уверенности в себе

Когда мы думаем о том, где мы себя успешно проявили, это один из видов самоутверждения, который создает уверенность в себе и позволит нам себя хорошо чувствовать. Но в повседневной жизни, особенно, когда надо выполнить в срок очередное задание или решить какую-то проблему, мы об этом забываем, становимся неуверенными в себе. Чтобы преодолеть такие сомнения в своих силах, мы нуждаемся в напоминании себе о том, что мы имеем и что мы можем сделать. Это поднимает нас в собственных глазах и помогает нам вновь почувствовать себя более уверенно, потому что мы думаем: «Я уже делал это (похожее, или более сложное) раньше. Я способен сделать это. И я сделаю это теперь».

Упражнение 1.

Цель упражнения: преодоление сомнений в своей силе.

1. Возьмите лист бумаги и разделите его на три Колонки, озаглавив их: «Мои положительные качества», «Где я могу себя хорошо проявить» и «Чего я достиг».

2. Закройте глаза и сосредоточьтесь на каждом заголовке в течение 1-2 мин. Что приходит Вам в голову? Откройте глаза и запишите Ваши положительные качества.

3. Прodelайте это для каждого заголовка. Затем просмотрите свой список. Читая каждый пункт, создайте мысленную картину того, что Вы обладаете этими качествами,

талантом или имеете достижение. В заключение создайте полную картину себя самого с учетом этих качеств, талантов и достижений и заметьте, насколько приятно это осознавать.

4. Закончите тем, что представьте, будто Вас отмечают за успехи и мысленно одобрительно похлопайте себя по спине. Вы действительно великолепны. Вы многого достигли, стремясь к своей цели, и заслуживаете похвалы за это.

ЗАНЯТИЕ 6

Развитие творческого потенциала личности

Цели занятия:

1. Овладеть техникой регуляции творческого самочувствия.
2. Выявление своего творческого потенциала.
3. Овладеть приемами, преодоления сомнений, уверенности в своих силах.

Ход занятия:

Упражнение 1. «Цепь»

Цель упражнения: развивать умения наблюдать за своим настроением, отношением к работе, появившимся после завершения работы чувствами.

Вам предлагается решить задачу «Цепь». При решении задачи думайте вслух, записывайте на листе все этапы решения этой задачи, даже те, которые привели к неправильному решению, т. е. всю последовательность Ваших мыслительных операций. Отметьте время начала и окончания работы над решением задачи. Протокол оформите в произвольном порядке. Попробуйте по ходу решения понаблюдать за собой, своими настроением, отношением к работе, появившимся после завершения работы чувствами.

Задача «Цепь».

Некий английский студент, сняв комнату на неделю, предложил хозяйке в уплату цепочку из 7 драгоценных колец с условием, что он будет расплачиваться с ней ежедневно. Хозяйка согласилась, оговорив со своей стороны, что он может распилить только одно кольцо. Как студенту удалось расплачиваться с хозяйкой?

Упражнение 2.

Цель упражнения: анализировать собственные мысли

Нужно уметь анализировать собственные мысли, (самонаблюдение), ибо наши фантазии, грезы нередко вызывают отрицательное состояние и неправильные поступки. Необходимо как можно чаще задавать себе два магических вопроса:

1. Что происходит со мной в данный момент? Что я сейчас делаю? О чем я думаю? Что я чувствую? Как я дышу?

2. А чего же я собственно хочу? Какую пользу я извлекаю из этой ситуации (истории)?

Итак, ответьте письменно на следующие вопросы:

1) Возникают ли у Вас мысли (фантазии) от которых портится настроение, или возникают страхи, конфликты с окружающими?

2) Как часто?

3) По поводу чего возникают эти мысли. Опишите их.

Упражнение 3. «Уверенность в себе»

Цель упражнения: развивать уверенность в себе

Ответьте на вопросы: когда Вы чувствуете себя стоящим у «позорного столба», т. е. неуверенно, нервно, стесненно, застенчиво и т. д.? Если Вы не знаете ситуаций, в которых у Вас возникает чувство неуверенности, то этому есть два объяснения: или Вы неординарная личность, поскольку практически нет людей, которые не чувствовали бы себя время от времени неуверенно, или же Вы – большой мастер обманывать самого себя. Но ведь нежелание видеть проблемы такими, как они есть в действительности, вряд ли приведет к их решению. Или у Вас другое мнение? Группа делится на две подгруппы. Каждый участник называет ситуацию, в которой ему хотелось бы действовать с уверенностью в себе. Выбирается одна из ситуаций и распределяются роли. Один из участников выполняет функции, создающие стрессовое состояние (неуверенность) другого.

Второй должен как можно увереннее передать ему свое сообщение, оценку, дать ответ, высказать претензию. Через одну-две минуты ведущий останавливает участников и просит других членов подгруппы предоставить «неуверенному в себе» положительную обратную связь на его поведение.

Затем он должен сам сказать, что ему понравилось в своем поведении, и что можно было бы сделать еще более уверенно. Если он затрудняется, то члены подгруппы могут дать совет. После этого другой участник подгруппы становится партнером, и отработка взаимодействия продолжается. Через 2-3 мин. репетиция общения останавливается и снова дается время для позитивной обратной связи. Продолжать необходимо до тех пор, пока каждый член подгруппы не сыграет роль партнера во взаимодействии. Высказывающему претензии («неуверенному») важно дать возможность побеждать в каждой встрече и получать удовольствие от положительного опыта.

ЗАДАНИЕ НА ДОМ

1. Выпишите 5 самых приятных событий, которые происходили в Вашей жизни. Благодаря кому или чему это событие произошло?

2. Выпишите 5 самых крупных неприятностей, случившихся в Вашей жизни.

ЗАНЯТИЕ 7 Заключительное занятие

Цели занятия:

1. Развить умение преодолевать трудности в различных сложных ситуациях.
2. Развить умение разрешать внутренние конфликты.
3. Ознакомить с приемами психотерапии, способствующими преодолению жизненных кризисов.

Ход занятия:

Упражнение 1. «Соглашение»

Цель упражнения: развивать умения преодолевать трудности в различных сложных ситуациях.

Каждый член группы составляет соглашение (контракт) с самим собой, отвечая на следующие вопросы:

1. Что я хотел бы изменить в себе по итогам работы в группе?
2. Каким образом я собираюсь это сделать?
3. Когда я это буду делать?

В соглашении нужно особо подчеркнуть:

- области своего поведения, нуждающиеся в перестройке, указать ситуации, вызывающие растерянность, раздражение и другие негативные чувства;
- свои сильные и слабые стороны;
- обязательство быть честным с самим собой относительно их обеих;
- изложить намечаемые изменения, касающиеся: работы, семьи, своего стиля общения, эстетических интересов, круга знакомств, развлечений, отношений с родственниками, друзьями;
- наметить конкретные цели и пути их достижения.

Составленные соглашения складываются в конверты, на которых указывается точный почтовый адрес подписавшего «контракт» с самим собой. Конверты сдаются руководителю, который высылает соглашение через определенное время.

ЗАДАНИЕ НА ДОМ

Составить перечень Ваших проблем, а рядом список причин, породивших их, ответив на вопросы:

1. Какая проблема стоит перед Вами?
2. В чем причина этой проблемы? Почему? (Кого и что следует винить)
3. Каковы возможности решения этой проблемы (которые зависят от Вас)
4. Какое решение Вы предлагаете? (по Д. Карнеги) Ваше беспокойство уменьшится, если следовать следующим правилам (См. Д. Карнеги):

1. Что самое худшее может случиться со мной, если я не решу эту проблему? (Не придавайте слишком большое значение последствиям).

2. Много ли значат для Вас сейчас те переживания, которые Вы испытывали год назад (при решении сходной проблемы)?

3. Если проблема, стоящая перед Вами, грозит Вам большим ущербом, оцените среднестатистическую возможность того, что такое несчастье может случиться с Вами (например, быть убитым молнией, подвергнуться разбойному нападению). Смириться с проблемой (опасностью), принять ее как объективную реальность, если мы не можем ее изменить, то единственная возможность изменить наше отношение к ней.

4. Не расстраивайтесь по поводу критики (должной благодарности) - это скрытый комплимент. Никто бы Вас не стал ругать, если бы Вы ничего не значили.

Приложение 4

Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Таблица 4 – Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» (В. В. Бойко)

№	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения	Сформированность
1 n	36	38	35	нет
2 n	28	42	41	формируется
3 n	42	40	35	формируется
4 n	15	21	19	нет
5 n	18	26	20	нет
6 n	28	42	34	нет
7 n	24	36	15	нет
8 n	31	41	23	нет
9 n	18	26	16	нет
10 n	42	40	34	формируется
11 n	50	47	39	формируется
12 n	19	36	40	формируется
13 n	22	15	23	нет
14 n	28	19	11	нет
15 n	21	29	17	нет
16 n	39	35	27	нет
14 n	52	18	46	формируется
17 n	40	22	39	формируется
18 n	21	16	19	нет
19 n	28	34	29	нет
20 n	18	30	36	нет
21 n	35	45	48	формируется
22 n	18	24	29	нет
23 n	19	37	16	нет
24 n	18	47	21	нет
25 n	37	45	31	формируется
Итого фаза напряжения: 18 человек (72% испытуемых) – низкий уровень; 7 человек (28% испытуемых) – средний уровень;		Итого фаза резистенции: 15 человек (60% испытуемых) – низкий уровень; 10 человек (40% испытуемых) – средний уровень;		Итого фаза истощения: 20 человек (80% испытуемых) – низкий уровень; 5 человек (20% испытуемых) – средний уровень.

Таблица 5 - Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова)

№	Результат в баллах	Уровень	№	Результат в баллах	Уровень
1 n	20	Низкий	14 n	24	Средний
2 n	14	Низкий	15 n	13	Низкий
3 n	21	Средний	16 n	18	Низкий
4 n	19	Низкий	17 n	40	Средний
5 n	40	Средний	18 n	26	Средний
6 n	38	Средний	19 n	31	Средний
7 n	16	Низкий	20 n	38	Средний
8 n	20	Низкий	21 n	32	Средний
9 n	19	Низкий	22 n	40	Средний
10 n	18	Низкий	23 n	39	Средний
11 n	28	Средний	24 n	35	Средний
12 n	15	Низкий	25 n	39	Средний
13 n	27	Средний	Итого: Средний – 15 человек Низкий – 10 человек		

Таблица 6 – Результаты повторной диагностики уровня невротизации педагогов по методике «Шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН)» Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова

№	Результат в баллах	Уровень	№	Результат в баллах	Уровень
1 n	+22	Понижен	14 n	-7	Неопределенный уровень
2 n	+24	Понижен	15 n	-6	Неопределенный уровень
3 n	-5	Неопределенный уровень	16 n	+27	Понижен
4 n	+26	Понижен	17 n	-3	Неопределенный уровень
5 n	-9	Неопределенный уровень	18 n	-6	Неопределенный уровень
6 n	-7	Неопределенный уровень	19 n	+23	Понижен
7 n	+24	Понижен	20 n	-4	Неопределенный уровень
8 n	-6	Неопределенный уровень	21 n	-8	Неопределенный уровень
9 n	-8	Неопределенный уровень	22 n	+29	Понижен
10 n	+27	Понижен	23 n	+21	Понижен
11 n	-5	Неопределенный уровень	24 n	+23	Понижен
12 n	-9	Неопределенный уровень	25 n	-4	Неопределенный уровень
13 n	-4	Неопределенный уровень	Итого уровень: пониженный у 10; неопределенный 15;		

Таблица 7 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова)

№	Результаты методики до коррекции	Результаты методики после коррекции	Разность (после – до)	Значение разности по модулю	Ранг разности
1	31	20	-11	11	7
2	18	14	-4	4	3
3	37	21	-16	16	19,5
4	29	19	-10	10	6
5	58	40	-18	18	23,5
6	46	38	-8	8	5
7	20	16	-4	4	3
8	38	20	-18	18	23,5
9	31	19	-12	12	9,5
10	31	18	-13	13	13,5
11	45	28	-17	17	21,5
12	18	15	-3	3	1
13	39	27	-12	12	9,5
14	36	24	-12	12	9,5
15	17	13	-4	4	3
16	37	18	-19	19	25
17	57	40	-17	17	21,5
18	40	26	-14	14	16,5
19	44	31	-13	13	13,5
20	53	38	-15	15	18
21	44	32	-12	12	9,5
22	53	40	-13	13	13,5
23	55	39	-16	16	19,5
24	48	35	-13	13	13,5
25	53	39	-14	14	16,5
Сумма рангов					325
Сумма не типичных рангов					0