



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания
педагогов школы**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы бакалавриата

«Психология образования»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

65,85 % авторского текста

Работа рекоменд. к защите
рекомендована/не рекомендована

«ок» июня 2025 г.

и.о. зав. кафедрой ТиПП

Батенова Ю.В. Батенова Ю.В.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-522-099-5-1

Бакина Татьяна Ивановна Б.И.

Научный руководитель:

к.псих.н., доцент кафедры ТиПП

Шаяхметова Валерия Каусаровна

В.К.

Челябинск

2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ.....	7
1.1 Феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	7
1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов школы.....	15
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.....	23
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ.....	30
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	30
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	35
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ.....	43
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.....	43
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	50
3.3 Психолого-педагогические рекомендации для педагогов по профилактике эмоционального выгорания педагогов школы.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования эмоционального выгорания	

педагогов	79
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов	92
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов после реализации программы.....	117

ВВЕДЕНИЕ

Педагогическая деятельность, как никакая другая, характеризуется систематическими контактами с людьми, являющимися участниками образовательного процесса: сотрудниками образовательной организации, коллегами, руководством, родителями и самими обучающимися. Всё это накладывает на личность педагога двойную психологическую нагрузку в эмоциональной сфере.

Педагоги являются одной из профессиональных групп, наиболее подверженных риску эмоционального выгорания, из-за характера их работы, которая требует высокой эмоциональной отдачи и постоянного взаимодействия с людьми.

Синдром эмоционального выгорания, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает сильное влияние на характер профессионального общения учителя. Последствием эмоционального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и в первую очередь с детьми. Также эмоциональное выгорание напрямую сказывается на психическом и соматическом здоровье, тем самым снижая эффективность труда, также может привести к потере трудоспособности.

Свой вклад в разработку проблемы эмоционального выгорания внесли такие ученые, как: Б.Г. Ананьев, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, К. Маслач, Т.Г. Глухова, Е.Н. Нецветайлова, Д.Г. Сайбуллаева, И.М. Слободчикова, Т.Н. Шевцова, Е.В. Юрченко и многие др.

Таким образом, для профессиональной деятельности педагогических работников, эмоциональная устойчивость является одним из важнейших компонентов, а несмотря на значительное внимание к проблеме профилактики эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной

литературе, сохраняется противоречие между осознанием важности профилактической работы с педагогами и недостаточной разработанностью организационно-методических подходов в рамках образовательных учреждений. В настоящее время не хватает системных решений, направленных на комплексное содержание и эффективную организацию профилактики в условиях профессиональной деятельности педагогов школы.

Исходя из вышеуказанного была определена тема выпускной квалификационной работы «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов».

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

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов.

Предмет исследования: коррекция эмоционального выгорания педагогов школы.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что уровень эмоционального выгорания педагогов школы снизится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции.

Задачи исследования:

1. Изучить феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов.
3. Провести теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Дать характеристику выборки и анализ результатов исследования.
6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

7. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования.

8. Предложить психолого-педагогические рекомендации для педагогов по профилактике эмоционального выгорания педагогов.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ, обобщение, синтез, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

4. Математико-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: МКОУ «Каратабанская СОШ». В исследовании принимали участие 20 педагогических работников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ

1.1 Феномен 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 [10, с. 22].

Сложность феномена эмоционального выгорания, а также его разрушительное воздействие, как на личность педагога, так и на весь образовательный процесс, привлекает внимание множества исследователей. Ведущие отечественные психологи, занимающиеся исследованием данного явления, включают В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянову, Э.Ф. Зеера, Л.М. Митину, Н.С. Пряжникова, А.А. Реана, Е.С. Старченкову. Кроме того, тема эмоционального выгорания вызывает интерес у практиков в сфере образования, включая педагогов и психологов образовательных учреждений разного уровня: Т.Г. Глуховой, Е.Н. Нецветаевой, Д.Г. Сайбуллаевой, И.М. Слободчикова, Т.Н. Шевцовой, Е.В. Юрченко.

Впервые в истории психологии определение «синдром эмоционального выгорания», сокращенно 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: 11, с. 5].

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: 11, с. 6]. 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.

Для того, что определить и дать характеристику 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) [66, с. 104].

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 справиться со стрессом, вызванным ограничениями, которые затрагивают вопросы карьеры и целей работника.

В научной литературе эмоциональное выгорание, характеризуют, как чувство присуще физическому истощению, физической усталости, расстройства, неудач, также невозможности сострадания.

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.

На основании трудов, отечественных психологов, эмоциональное выгорание является психологической защитой личности, выработанной психикой, которая представляет собой полное либо частичное отключение эмоций, являющееся ответом на различные обстоятельства, травмирующие психику человека.

Само по себе выгорание можно охарактеризовать неким стереотипом эмоционального поведения, не являющимся врожденным, он вырабатывается в процессе жизнедеятельности человека.

В своих научных исследованиях, К. Маслач, по проблеме эмоционального выгорания пришла к некому пониманию того, что эмоциональное сгорание – это трехмерный синдром, включающий в себя истощение и падение самооценки, а также деперсонализацию [24, с. 791].

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 [10, с. 44].

А.А. Рукавишников 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: 13, с. 192].

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» [10, с. 45].

Данный автор отмечает то, 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» [10, с. 46].

Ключевыми признаками эмоционального выгорания, по мнению Т.В. Форманюк, являются [Цит. по: 67, с. 252]:

- достижение индивидуального предела способности эмоционального «Я» противостоять истощению, самосохранению;
- внутренний психологический опыт, включая чувства, установки,

мотивы, ожидания;

– негативный индивидуальный опыт, в котором концентрируются проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункция и их негативные последствия.

Синдром эмоционального выгорания – это поэтапный, в соответствии с исследованиями В.В. Бойко он проходит через три стадии развития выгорания [10, с. 44]:

1. Фаза «Напряжение». Стадия эмоционального приглушения, возникает состояние тревожности и неудовлетворенности. Умеренные и недолгие признаки процесса, все симптомы проявляются в легкой форме.

2. Фаза «Резистенция». Проявляется уменьшение интереса к работе, необходимость в общении с кем специалист общается в сфере своей деятельности, специалист становится более раздражительным. Симптомы проявляются уже регулярнее в сравнении с первой стадией, носят затяжной характер и сложнее поддаются исправлению.

3. Фаза «Истощение». Третьей стадией можно назвать фактически личностное выгорание, оно происходит практически полная потеря интереса к работе и жизненным ценностям. Эмоциональное равнодушие, безразличие, постоянное ощущение отсутствия сил.

Психолог Дж. Гринберг, в своих трудах предлагает пять стадий процесса эмоционального выгорания [Цит. по: 62, с. 56]:

1. Стадия «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.

2. Стадия «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.

3. Стадия «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» [Цит. по: 62, с. 57].

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

5. Стадия «Пробивание стены». Психологические, равно как и физические проблемы могут приобрести острую форму, стать причиной развития опасных заболеваний или угрожать жизни работника. Карьера рушится.

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 следствии чего усложняется применение превентивных мер. При этом на сегодняшний день единого мнения о симптомах эмоционального выгорания среди исследователей нет.

Но в научных исследованиях теоретики выделяют множество симптомов эмоционального выгорания, которые можно условно разделить на следующие группы:

В первую 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 [60, с. 53].

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.

К третьей группе можно наблюдать 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.

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 [39, с. 16].

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 неприятие поддержки со стороны семьи и других близких [44, с. 105].

Итак, 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: 8, с. 10].

Большинство исследователей предполагают, что возникновение симптомов эмоционального выгорания 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.

Исходя из проведенного исследования 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, и т.д.);
- особенности профессиональной деятельности и требования профессии.

Итак, на основании вышеизложенного можно говорить о том, что синдромом эмоционального выгорания является личностное искажение, деформацию в результате психологических и эмоциональных трудностей или морально тяжелых отношений в системе «человек-человек», формирующуюся во времени. Результат выгорания может проявляться как в психосоматических нарушениях, так и психологических изменениях

личности. Эмоциональное выгорание состоит из нескольких стадий, которые обусловлены факторами, помимо этого сопровождаются рядом симптомов. Эмоциональное выгорание включает три основных компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и снижение профессиональных достижений.

1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов школы

Профессиональную деятельность педагогов можно считать одной из самых интеллектуально и эмоционально напряженных, так как она напрямую связана с большим количеством стрессовых ситуаций. 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 [40, с. 177].

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 с множеством ситуаций, которые вызывают стресс [Цит. по: 39, с. 17].

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.

Педагог во время педагогической деятельности решает две задачи: гуманистическую и адаптивную. Адаптивная функция заключается в полной приспособляемости учащегося к определенным требованиям, в свою очередь, гуманистическая функция заключается в том, что она направлена полностью на развитие личности ребенка и его творческого потенциала. Педагог в своей профессиональной деятельности развивает личность учащихся, при этом он основывается на человеческой культуре, традициях и религии ребенка [68, с. 120].

Помимо этих двух функций у педагога общеобразовательных учреждений существуют еще три функции: развивающая, воспитательную, обучающая. Профессиональная деятельность педагога перенасыщена различными факторами, которые могут вызвать эмоциональное выгорание, среди них можно выделить: высокий уровень коммуникации, игнорирование и недооценка руководством и коллегами, высокий уровень коммуникации и взаимодействия с обществом [59, с. 148]. Современный мир показывает нам педагога, как социально-значимого, уверенного в себе, успешного и самостоятельного человека, который ответственный за свои

поступки, достигший призвания общества и имеющий значительное продвижение по карьерной лестнице. К сожалению, большинство педагогов идут к такому идеалу, они стараются соответствовать предъявляемым требованиям, для того чтобы быть нужным обществу. Однако, чтобы поддерживать должный образ, преподаватель должен иметь очень сильные внутренние ресурсы, из которых можно было бы черпать необходимую энергию.

На развитие синдрома выгорания влияют внешние и внутренние факторы. Э.Ю. Костин выделяет у педагогов образовательных учреждений две группы факторов, влияющих на возникновение синдрома эмоционального выгорания [Цит. по: 52, с. 54].

Первая группа – внешние факторы. Автор перечисляет их как:

- специфика профессиональной педагогической деятельности – потребность в сопереживании, сочувствии, высокоморальный долг, обусловленный наличием, а также состоянием здоровья вверенных ему воспитанников, опыта работы;

- организационные факторы: перегруженность рабочей недели; низкая зарплата; интенсивный вид деятельности; неудовлетворенность работой; отсутствие четкой связи между процессом обучения и полученным результатом, несоответствие полученных результатов затраченным действиям педагога;

- реорганизации в сфере образования, приведшие к изменению отношений между субъектами образовательного процесса;

- неблагоприятная атмосфера в педагогическом коллективе: однополая структура коллектива, наличие столкновений как по вертикали, так и по горизонтали, нервная обстановка.

Вторая группа – внешние факторы. Они включены автором [52, с. 55]:

- коммуникативный фактор: отсутствие коммуникативных навыков и умения выходить из сложных ситуаций в общении с родителями, детьми

и администрацией; неспособность корректировать свое эмоциональное состояние;

– ролевые и личностные факторы: финансовые трудности; смерть и тяжелая болезнь близких; плохие отношения между супругами; недостаток внимания со стороны домочадцев; отсутствие нормальных условий жизни; неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Что касается индивидуальных факторов, то в эту группу входят социально-демографические и личностные характеристики. В.Е. Орел отмечает, что из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеют возраст и стаж работы [Цит. по: 25, с. 128].

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.

Провоцирует развитие синдрома профессионального выгорания комплекс факторов: профессиональные, организационные и личностные стрессовые ситуации. Результатом воздействия этих факторов становится снижение эмоциональной устойчивости педагогов [14, с. 71]. 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.

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

- повышенная утомляемость;
- снижение уровня самооценки;
- появление жалоб на здоровье;
- упадок сил.

Все вышеперечисленные симптомы могут выступать первыми проявлениями профессионального выгорания.

Ученые и психологи всего мира выделяют три основных стадии эмоционального выгорания у педагогов:

1) у педагогов появляются такие признаки, как заминки при выполнении должностных обязанностей, забывчивость важных моментов и заданий [20, с.241]. Постепенно формируется страх ошибиться, на основе которого появляется излишний самоконтроль, что, в свою очередь, приводит к многократному выполнению и повторению ненужных действий и задач. Появление данных симптомов основано на нарастающей нервно-психической напряженности;

2) у педагога начинается резкое падение интенсивности, снижается продуктивность работы, у педагога пропадает интерес к жизни. Педагоги перестают испытывать потребность в общении, у них повышается апатия и безразличие, постепенно проявляются психосоматические симптомы отклонений в организме человека [9, с. 56];

3) заключительная стадия эмоционального выгорания педагога. На данной стадии у педагога заметна выраженная потеря интереса к собственной профессиональной деятельности, у него выраженное безразличие и отупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, вступать в какие-либо взаимоотношения, ощущение постоянного обессиливания.

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 фактор.

А.К. Маркова считает, что в профессиональной деятельности педагога присутствуют типичные особенности, среди которых большой объем получаемой информации, вызывающей определенный стресс [36, с. 53]. Очень часто возникает такая ситуация, что педагог не успевает справляться с поставленными задачами, принимать правильные и адекватные решения, которые требуются от него в зависимости от уровня ответственности. Постепенно на основании этого у педагога накапливаются негативные эмоции, появляются обиды, возникают личностные деформации, блоки, ведущие к нарушению двигательного и речевого поведения.

Г.В. Митин выделяет физические, психоэмоциональные и интеллектуальные стрессогенные факторы педагогического труда [Цит. по: 14, с. 71]. 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).

Рассмотрев труды и исследования ученых стоит отметить тот факт, что деятельность педагога относится к профессиям, требующим высоких затрат энергии и эмоции. Социальные, экономические, жилищные и бытовые условия обуславливают эмоциональную стабильность и здоровье педагога. Помимо этого, профессиональные будни также играют очень важную роль на проявление психического напряжения. Большинство педагогов используют различные механизмы защиты, зная свои особенности и реакции проявления в стрессовых ситуациях, для того чтобы сберечь свои энергетические ресурсы. Л.С. Чутко считает, что причинами спада интенсивности профессиональной деятельности педагогов образовательных учреждений являются следующие [65, с. 127]:

1. Мотивация педагога при внедрении и модернизировании достижений науки и отсутствие результата за короткий период, полное или частичное отсутствие обратной связи от учащихся.

2. Использование устаревших и заезжанные шаблонов, приемов в собственной деятельности, внутреннее осознание того, что необходимо внедрять в деятельность что-либо новое.

3. Непринятие педагога, его нововведений коллегами и обществом, результатом чего является появление чувства тревоги, падение самооценки, постепенное погружение в себя.

По мнению Л.С. Чутко, феминизированность профессии педагога очень сильно сказывается на состоянии их здоровья, причем данное влияние всегда отрицательно [66, с. 59].

Одной из основных причин эмоционального выгорания является высокая нагрузка на педагогов. Они должны справляться с большим количеством учеников, различными требованиями и ожиданиями родителей, а также постоянным давлением со стороны администрации. Все это может привести к перегрузке и чувству беспомощности.

Кроме того, недостаток поддержки со стороны коллег и руководства также может способствовать развитию эмоционального выгорания.

«Учителям необходимо иметь возможность общаться с другими педагогами, обмениваться опытом и получать поддержку в сложных ситуациях. Однако, в реальности, они часто остаются один на один со своими проблемами» [70, с. 118].

Кроме того, эмоциональное выгорание может быть вызвано неспособностью учителей удовлетворить все потребности и ожидания учеников. Они сталкиваются с различными личностными и образовательными потребностями учащихся, и попытка соответствовать всем требованиям может быть чрезмерно трудной.

Таким образом, из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что профессия педагога одна из самых стрессогенных, она требует высокого уровня саморегуляции и самообладания. К основным особенностям специальности, которые приводят к эмоциональному выгоранию следует выделить организационные факторы (условия материальной среды, содержание труда), социально-психологические (материальной среды; содержание труда), социально-психологические (анализ взаимодействия между педагогами к объекту их труда) и индивидуальные факторы (социально-демографические и личностные особенности). Предпосылки, которые можно определить в начальном периоде эмоционального выгорания, могут помочь при отсутствии особых трудностей найти решение этого вопроса эмоционального характера: забывчивость, недовольство собой и окружающими людьми; нарастающее раздражение и равнодушие к своей работе; допустимость нервных срывов; безынициативность, равнодушие; раздражение, чувство опустошенности, чувство личной и профессиональной несостоятельности и т.д.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

В современной образовательной среде акцент делается на совершенствовании системы образования в России, ключевым аспектом которого выступает улучшение его качественных показателей. Одной из задач является оказание психологической профилактической помощи педагогам с целью предотвращения у них эмоционального выгорания, которое является одним из наиболее распространенных барьеров на пути профессионализма, творчества и самореализации педагога.

Решение задачи психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов требует применения метода моделирования.

Модель – это упрощенное представление сложной системы или явления, которое можно использовать для понимания, прогнозирования или объяснения ее поведения или свойств.

Моделирование в научных исследованиях понимается как процесс использования модели для моделирования или воспроизведения поведения реальной системы или процесса. Моделирование может выполняться с использованием физических моделей, математических моделей или компьютерных моделей и может использоваться для проверки гипотез, изучения сценариев или прогнозирования поведения моделируемой системы. Моделирование также может использоваться для изучения влияния различных входных данных или параметров на поведение системы, позволяя исследователям выявлять закономерности, взаимосвязи или тенденции, которые могут быть не видны в реальных наблюдениях.

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 [48, 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 [23]. Основополагающим фактором данного метода выступает принцип метода «от общего к частному».

В соответствии с поставленными целями и задачами по проблеме исследования эмоционального выгорания педагогов нами было разработано дерево целей, которое определяет основные направления работы с педагогами образовательного учреждения, представленное на рисунке 1.



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

Генеральная цель – теоретически изучить и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

1. Теоретически изучить основы исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

1.1. Изучить феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.

1.1.1. Охарактеризовать подходы к пониманию определения «эмоциональное выгорание».

1.2. Определить особенности эмоционального выгорания педагогов школы.

1.2.1. Обозначить возрастные границы педагогов школы.

1.2.2. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов школы.

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

1.3.1. Разработать «дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

1.3.2. Сделать анализ концепций построения формирования.

1.3.3. Выделить основные принципы построения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

2. Организовать исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

2.1. Описать этапы, методы и методики исследования.

2.1.1. Спланировать этапы исследования.

2.1.2. Выбрать методы исследования.

2.1.3. Подобрать методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборки и анализ результатов констатирующего исследования.

2.2.1. Определить и охарактеризовать выборку исследования.

2.2.2. Провести констатирующий эксперимент.

2.2.3. Провести анализ результатов диагностического исследования.

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

3.1. Разработать и апробировать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

3.1.1. Определить цели, задачи, этапы формирующей работы.

3.1.2. Составить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

3.1.3. Реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

3.2. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования.

3.2.1. Провести диагностическое эмоционального выгорания педагогов школы.

3.2.2. Провести сравнение результатов диагностик до и после реализации программы коррекции.

3.2.3. Проанализировать эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов школы.

На основе «дерева целей» составлена модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Модель исследования представлена на рисунке 2.

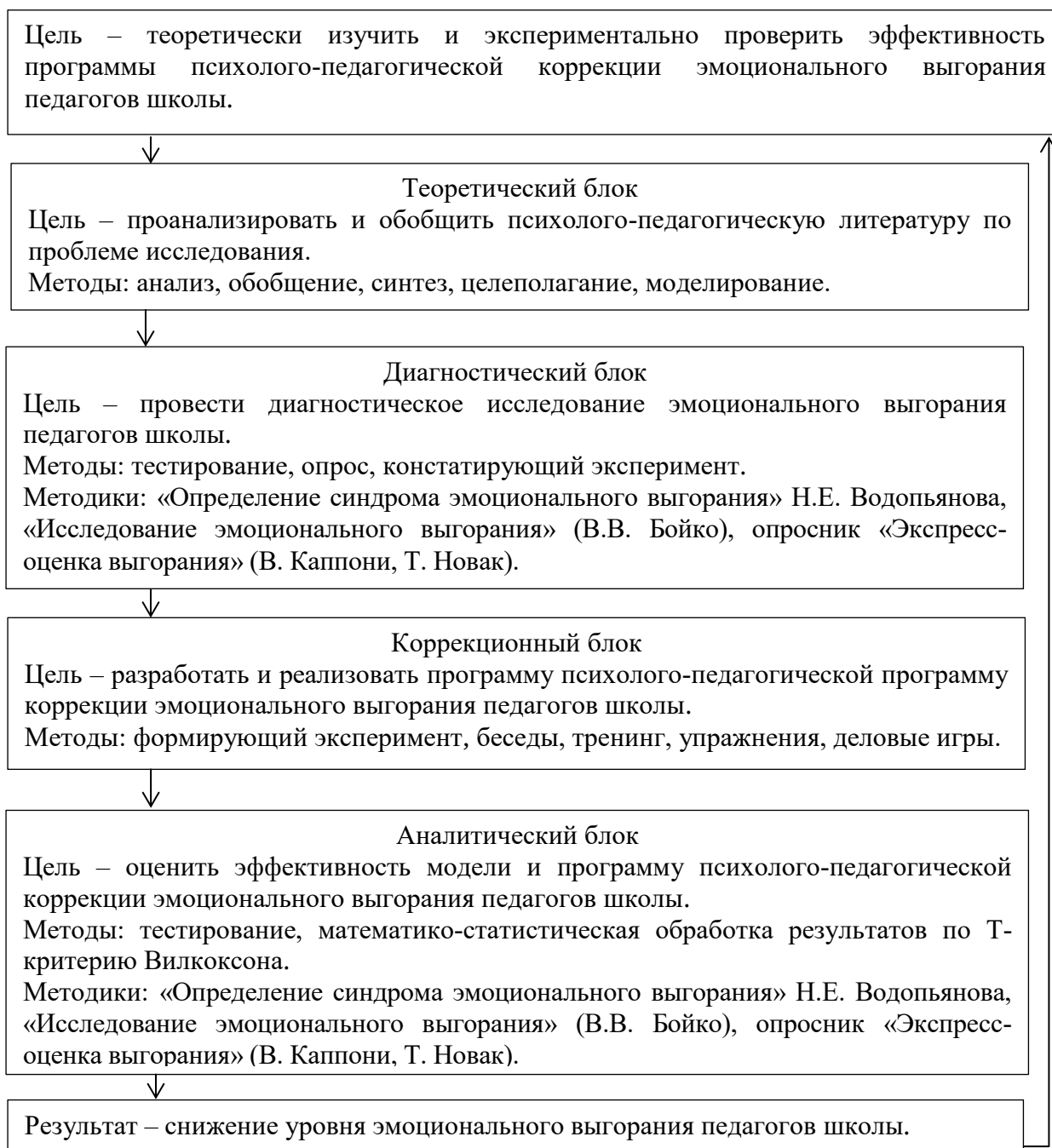


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

Рассмотрим каждый из блоков подробнее.

1. Теоретический блок представлен анализом изученной литературы по проблеме психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Блок представляет собой обоснование теории, а также выявление оптимального количества этапов, определение методов и методик, необходимых для решения задач

исследования. Данный блок включает методы анализа, обобщения, моделирования, целеполагания.

1. В диагностический блок включены методики, с помощью которых выявлялся уровень эмоционального выгорания педагогов школы: методика «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, методика «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Был произведен сбор данных и анализ результатов исследования. Были использованы методы: тестирование, опрос, тестирование и констатирующий эксперимент.

2. Коррекционный блок представлен программой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Формы, методы и приемы реализации являются беседы, тренинг, упражнения, деловые игры.

3. Аналитический блок включает в себя проведение повторной диагностики и анализ результатов исследования, как следствие, оценка эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Для выявления уровня эмоционального выгорания педагогов школы после проведения коррекционной программы был применен математико-статистический метод; выявление динамики в количественном и качественном отношении при помощи следующих методик: методика «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, методика «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Таким образом, нами была разработана и обоснована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Представленная в данном параграфе модель состоит из четырёх блоков: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический. Каждый из этих блоков играет ключевую роль в

комплексном подходе к решению проблемы эмоционального выгорания, обеспечивая целостную систему поддержки и развития педагогов.

Выводы по первой главе

В первой главе на основе анализа научно-педагогической литературы мы теоретически обосновали проблему эмоционального выгорания педагогов школы.

Выгорание – это не научный конструкт, а общее название последствий длительного трудового стресса и некоторых видов профессионального кризиса, хотя в настоящее время ему присвоен диагностический статус.

Эмоциональное выгорание – совокупность различных эмоциональных, физических симптомов, испытываемых профессионалом, который не может справиться со стрессовой ситуацией, вызванные различными ограничениями, которые касаются его личной карьеры и целей жизнедеятельности.

Рассмотрев труды и исследования ученых стоит отметить тот факт, что деятельность педагога относится к профессиям, требующим высоких затрат энергии и эмоций. Также педагогическая деятельность относится к разряду стрессогенных, требующих самообладания и саморегуляции. Проявления эмоционального выгорания у педагогов выражается в таких симптомах, как раздражительность, апатия, снижение активности и профессиональной мотивации, а также в трудности отделения работы от личной жизни.

В процессе исследования нами были разработано «Дерево целей» и модель исследования коррекции эмоционального выгорания у педагогов школы, которое состоит из четырёх блоков: теоретического, диагностического, коррекционного и аналитического.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: изучалась научно-методическая, психологическая, педагогическая, социологическая литература по проблеме исследования эмоционального выгорания педагогов школы, был собран теоретический материал, были выявлены основные понятия предмета исследования: объекта, предмета, цели и задач исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего исследования, обработка результатов. Психодиагностика испытуемых проводилась тремя методами: «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой, «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Затем полученные результаты обрабатывались, выражались в виде диаграмм и сводились в общие таблицы. По результатам диагностики разработана и реализована программа коррекции эмоционального выгорания для педагогов школы.

3. Контрольно-обобщающий этап: проведение формирующего эксперимента, проверка гипотезы при помощи математико-статистического метода, а также разработка психолого-педагогических рекомендаций по профилактике эмоционального выгорания педагогов школы.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ, обобщение, синтез, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, опрос, тестирование по методикам: «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьяновой), «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Рассмотрим и дадим характеристику используемым в исследовании методам.

Анализ – метод исследования, который включает в себя изучение предмета путем мысленного или практического расчленения его на составные элементы (части объекта, его признаки, свойства, отношения, характеристики, параметры и т.д.). Каждая из выделенных частей анализируется отдельно в пределах единого целого [58, с. 39].

Обобщение – метод, состоящий в выделении и фиксации относительно устойчивых, инвариантных свойств предметов и их отношений. Обобщение представляет собой переход на более высокую ступень абстракции путем выявления общих признаков (свойств, отношений, тенденций развития и т.п.) предметов рассматриваемой области, влечет за собой появление новых научных понятий, законов, теорий [58, с. 40].

Синтез – метод изучения объекта в его целостности, в единстве и взаимной связи его частей. В процессе научных исследований синтез связан с анализом, поскольку он позволяет соединить части предмета, расчлененного в процессе анализа, установить их связь и познать предмет как единое целое [43, с. 39].

Целеполагание – это процесс осознанного определения и формулирования целей, направленных на достижение желаемого результата [58, с. 65].

Моделирование – это метод изучения и объяснения психических процессов и поведения человека посредством создания и использования

моделей, которые упрощенно отражают определенные аспекты психической деятельности.

Эксперимент (от лат. *experimentum* – проба, опыт) – научно поставленный опыт, наблюдение исследуемого явления, процесса в точно учитываемых (зачастую специально искусственно созданных) условиях, позволяющих следить за ходом явления или процесса, измерять и регистрировать изменения и многократно воспроизводить его при повторении этих условий. Отличается от наблюдения активным вмешательством в ситуацию со стороны исследователя, осуществляющего планомерное манипулирование одной или несколькими переменными (факторами) и регистрацию сопутствующих изменений в поведении объекта [58, с. 41].

Констатирующий эксперимент – предусматривает выявление существующих психических особенностей или уровней развития соответствующих качеств, а также констатацию отношений причин и последствий. Цель констатирующего эксперимента – измерение наличного уровня развития (например, уровня развития абстрактно-логического мышления, степени сформированности морально-нравственных представлений). В этом случае констатирующий эксперимент реализуется с помощью психодиагностического метода. Полученные данные составляют основу формирующего эксперимента [58, с. 42].

Формирующий эксперимент – это метод исследования, при котором целенаправленно создаются условия для воздействия на участников с целью изучения и изменения определенных психических процессов или свойств личности.

Психодиагностический метод – исследовательский метод психологической науки, который имеет определенную специфику по отношению к традиционным исследовательским методам психологии, не экспериментальному (описательному) и экспериментальному. Основной особенностью психодиагностического метода является его измерительно-

испытательная направленность, за счет которой достигается количественная (и качественная) оценка изучаемого явления. Это становится возможным в результате выполнения требований стандартизации, валидности и надежности [58, с. 42].

Тестирование – это современный метод психологической диагностики. В рамках данного метода используются стандартизированные вопросы и задачи – тесты, которые имеют стандартную шкалу измерения. Тесты позволяют оценить индивида согласно поставленной цели исследования. Помимо этого, тесты обеспечивают возможность получить актуальную количественную оценку на основании квантификации качественных параметров личности. Тесты очень удобны для использования благодаря тому, что они обрабатываются с помощью математических методов подсчета. Тест является относительно оперативным способом подсчета большого количества результатов, способствует объективности оценок, которые не зависят от субъективных причин и установок лица, которое проводит исследование. Данный вид эксперимента обеспечивает сопоставимость информации, которая получена исследователями на разных испытуемых. Основные достоинства данного метода: стандартизация результатов и условий, экономичность времени обработки, оперативность обработки результатов, количественный понятийный характер оценки.

Методы статистической обработки – это способы количественных расчётов, математические формулы и приёмы, которые позволяют обобщать эмпирические данные, выявляя скрытые в них закономерности.

Метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона – это непараметрический статистический метод, применяемый для оценки различий между двумя связанными выборками или повторными измерениями одного и того же объекта.

Охарактеризуем диагностический инструментарий исследования.

Методика «Определение синдрома эмоционального выгорания».

1. Название психодиагностической методики: «Определение синдрома эмоционального выгорания».

2. Автор психодиагностической методики: Н.Е. Водопьянова.

3. Назначение психодиагностической методики: определить уровень синдрома эмоционального выгорания педагогов.

4. Структура психодиагностической методики: тест – опросник состоит из 22 вопросов-утверждений, с которыми можно согласиться, либо нет.

5. Процедура обследования (индивидуальная/групповая форма, возраст, время проведения и пр.): опросник допускает индивидуальное и групповое применение без ограничения времени (в среднем 50 – 60 минут).

Методика «Исследование эмоционального выгорания».

1. Название психодиагностической методики: «Исследование эмоционального выгорания».

2. Автор психодиагностической методики: В.В. Бойко.

3. Назначение психодиагностической методики определение фазы эмоционального выгорания, а также степень выраженности симптомов, которые характерны для каждой фазы выгорания.

4. Структура психодиагностической методики: тест из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Методика опросник «Экспресс-оценка выгорания».

1. Название психодиагностической методики: опросник «Экспресс-оценка выгорания».

2. Автор психодиагностической методики: В. Каппони, Т. Новак.

3. Назначение психодиагностической методики: позволяет определить первые симптомы синдрома эмоционального выгорания.

4. Структура психодиагностической методики: состоит из 10 вопросов.

5. Экспресс оценка выгорания содержит 10 вопросов. На вопросы необходимо отвечать «да» или «нет».

6. Способ обработки результатов психодиагностической методики: Уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах:

- 0-1 балл – низкие оценки,
- 2-6 баллов – средние оценки,
- 7-9 баллов – высокие оценки,
- 10 баллов – критические оценки.

Таким образом, наше опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий. В ходе работы мы использовали следующие методы:

1. Теоретические: анализ, обобщение, синтез, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, опрос, тестирование по методикам: «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьяновой), «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Опытно-экспериментальное исследование проводилось на базе МКОУ «Каратабанская СОШ». В исследовании принимали участие 20 педагогических работников. Из них 2 педагога начального звена и остальные педагоги-предметники.

Характеристика педагогов по стажу работы:

1. Стаж работы менее 5 лет – 20 % (4 человека) педагога.
2. Стаж от 5 до 10 лет – 50 % (10 человек) педагогов.
3. Стаж работы больше 10 лет – 30 % (6 человек) педагогов.

В ходе диагностического исследования с педагогами нами были проведены методики, в результате которых мы определили уровень эмоционального выгорания у педагогов.

Первая методика – «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой. Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 3 и в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.1.

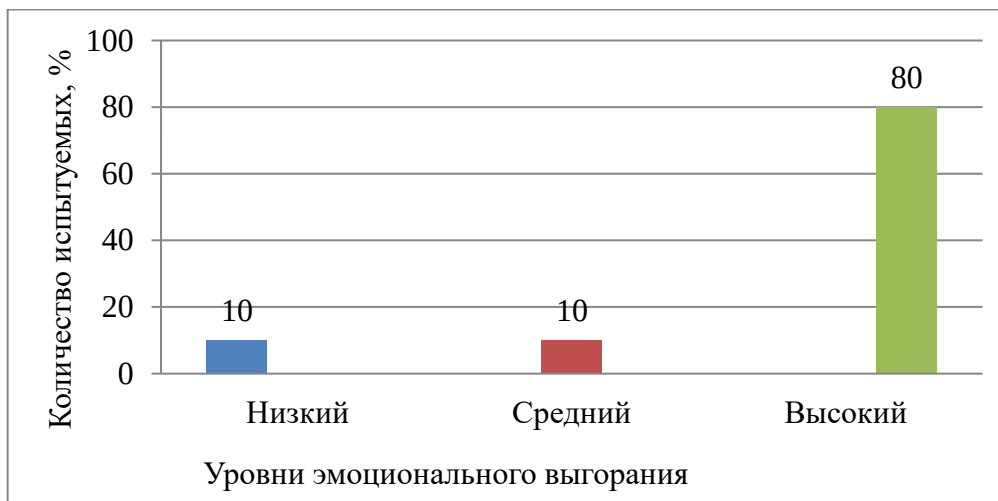


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня развития синдрома эмоционального выгорания педагогов по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой

Согласно рисунку 3, в выборке мы видим, что, у 10 % (2 человека) показали низкий уровень эмоционального выгорания. Данная категория педагогов замечательно справляются со своей работой, получая от нее удовольствие.

Также у 10 % (2 человека) наблюдается средний уровень эмоционального выгорания. Педагоги испытывают на себе воздействие факторов, травмирующих психику педагогов, у них возникают такие чувства, как нарастающее напряжение, отчаяние, негодование,

неразрешимость ситуаций, постепенно все это приводит к эмоциональному выгоранию.

Высокий уровень эмоционального выгорания наблюдается у 80 % (16 человек). У этих педагогов появляется страх, тревога, что впоследствии перерастает в серьезную угрозу, которая может привести к изматывающим постоянствам психотравмирующих факторов. А в следствии приводит к эмоциональному выгоранию.

Следующая применяемая методика – «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунках 4-5 и в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.2 и таблице 2.3.



Рисунок 4 – Результаты исследования симптомов эмоционального выгорания по методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

Симптомы, характеризующиеся как сложившиеся превышают значение в 50 %. В исследуемой группе таковых значений четыре – это симптомы 4, 7, 8 и 10 опишем каждый из них:

Симптом 4 «Тревога и депрессия» сотрудники чувствуют излишнюю и часто не обоснованную тревогу, испытывают переживания, связанные с

рабочим процессом, чувствуют упадок сил и настроения, испытывают уныние

Симптом 7 «Расширение сферы экономии эмоций» человеку хочется оградить себя от захвативших негативных эмоций, такие работники находятся в поиске зоны комфорта и часто отмечают, что сильно устают, подолгу не могут восстановить силы после трудового дня.

Симптом 8 «Редукция профессиональных обязанностей» характеризуется в попытках работников свести рабочие обязанности к минимуму.

Симптом 10 «Эмоциональная отстранённость» для сотрудников характерно избегание эмоционального реагирования и ситуаций, провоцирующих эмоции, деятельности, требующей активного включения.

Таким образом, для исследуемой группы педагогов характерны 4 сложившихся симптома синдрома эмоционального выгорания: два из которых проявляются на фазе Резистенция, 1 на фазе Истощения и 1 на фазе Напряжения.

Наиболее выраженной у исследуемых респондентов является вторая фаза синдрома эмоционального выгорания – резистенция: здесь 40 % (8 человек) группы обладают сформированными показателями, педагоги довольны своей работой. А 55 % (11 человек) уже формирующимися, на стадии резистентности стрессоустойчивость педагогов достигает среднего уровня, наблюдается незначительное повышение устойчивости к различным воздействиям. И у 5 % (1) человек не сформировавшийся, педагог легко адаптируется к кратковременным и легким стрессам.

Фазы напряжение и истощение у респондентов на данном этапе сформированы с относительно схожими результатами: фаза напряжения сформирована у 30% участников (6 человек), а фаза истощения у 35% (7 человек) участников. Истощение характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный

дефицит, личностная отстраненность (деперсонализация), эмоциональная отстраненность, психосоматические и вегетативные проявления.

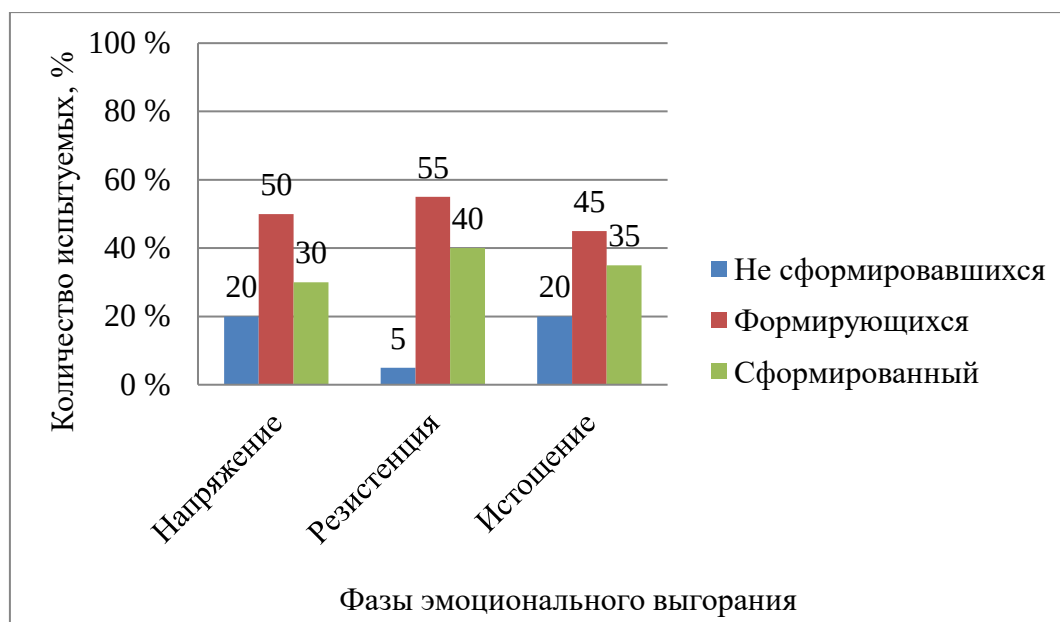


Рисунок 5 – Результаты исследования фаз эмоционального выгорания педагогов по методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

С педагогами было проведено исследование первых симптомов эмоционального выгорания по методике Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 6 и в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.4.

Как видно из полученных данных, низкий уровень имеют только 20% (4 человека), им синдром эмоционального выгорания не грозит.

Средний уровень выявлен у 45% (9 человек), им необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел, чтобы избежать состояния выгорания.

Высокий уровень показали 35% (7 человек), данной категории необходимо решить: либо сменить работу, либо переменить стиль жизни.

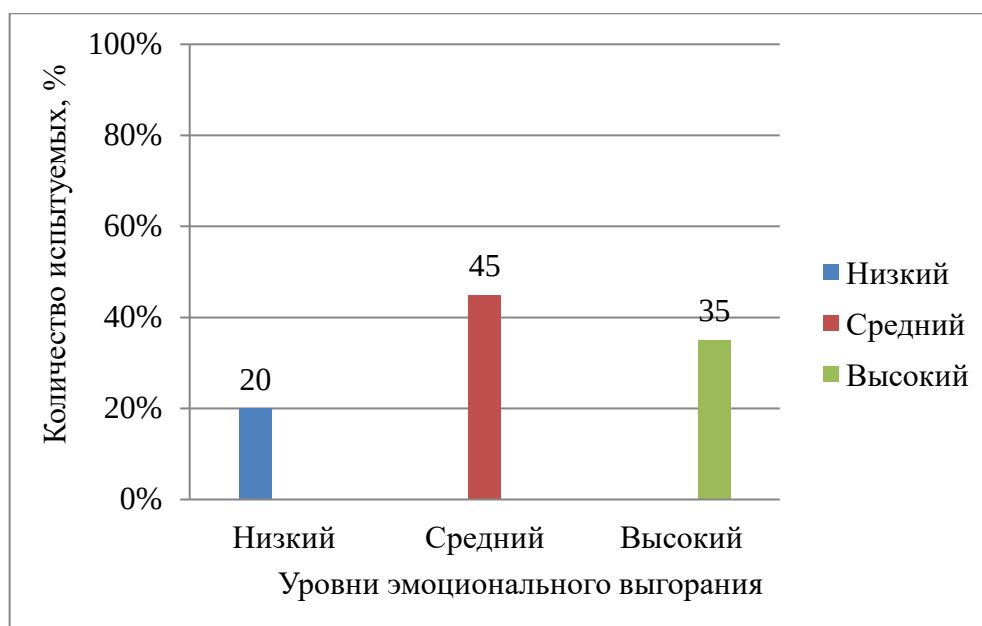


Рисунок 6 – Результаты исследования уровня проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак)

Полученные данные показывают, что необходима организация работы по предотвращению эмоционального состояния у педагогов.

Таким образом, проведенная диагностика, показала, что значительная часть обследованных педагогов показывает, имеют предпосылки или уже на стадии эмоционального выгорания. Это означает, что необходимо организовать коррекционную работу по снижению его уровня. Это будет способствовать как улучшению психологического состояния педагогов, так и повышению качества и продуктивности их деятельности.

Выводы по второй главе

Наше опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов школы осуществлялось в три этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

В ходе работы мы использовали следующие методы: теоретические (анализ, обобщение, синтез, целеполагание и моделирование),

эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование, опрос), психодиагностические по методикам: «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, методика «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Математико-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

Охарактеризовали выборку и проанализировали результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой, результаты таковы: у 10 % (2 человека) показали низкий уровень эмоционального выгорания и у 10 % (2 человека) наблюдается средний уровень эмоционального выгорания. Высокий уровень эмоционального выгорания наблюдается у 80 % (16 человек).

По методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) показатели следующие: резистенцией у 40 % (8 человек) обладают сформированными показателями, педагоги довольны своей работой. А 55 % (11 человек) уже формирующимися, на стадии резистентности стрессоустойчивость педагогов достигает среднего уровня, наблюдается незначительное повышение устойчивости к различным воздействиям. И у 5 % (1 человек) не сформировавший

Фазы напряжение и истощение у респондентов сформированы с относительно схожими результатами: фаза напряжения сформирована у 30 % участников (6 человек), а фаза истощение у 35 % (7 человек) участников.

По методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), определился: низкий уровень 10 % (2 человека), средний уровень выявлен у 45 % (9 человек), и высокий уровень показали 35 % (7 человек).

Проведенная диагностика, показала, что значительная часть обследованных педагогов показывает, имеют предпосылки или уже на

стадии эмоционального выгорания. Это означает, что необходимо организовать коррекционную работу по снижению его уровня. Это будет способствовать как улучшению психологического состояния педагогов, так и повышению качества и продуктивности их деятельности.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

Профессиональное выгорание является одной из ключевых проблем в современном образовании, препятствующей профессиональному росту, творческой самореализации и эффективности педагогов. Для достижения таких целей образования, как создание оптимальных условий для гармоничного развития обучающихся, формирование основ его культурных и личностных качеств, а также обеспечение подготовки к социальной жизни, требуется наличие квалифицированных, компетентных и творческих специалистов.

Актуальность разработки психолого-педагогической программы обусловлена тем, что синдром эмоционального выгорания является профессиональным заболеванием, наиболее часто встречающимся у специалистов, чья работа связана с интенсивными межличностными взаимодействиями. Педагоги, в силу специфики своей профессиональной деятельности, находятся в группе высокого риска по развитию этого синдрома. Социологические исследования подтверждают, что педагогический труд характеризуется повышенной эмоциональной напряжённостью, что негативно отражается на психическом состоянии и работоспособности педагогов.

Цель программы: снизить уровень эмоционального выгорания педагогов школы.

Задачи программы:

1. Повысить теоретическую и информационную осведомлённость педагогов в области формирования синдрома эмоционального выгорания, его причин и эффективных методов профилактики и преодоления.

2. Обучить педагогов методам психотехники, направленным на саморегуляцию и управление негативными эмоциональными состояниями.

3. Научить техникам снятия тревожности и релаксации.

Применяемые методы: беседы, тренинг, упражнения, деловые игры.

Программа состоит из 8 занятий, которые проводятся 1 раз в неделю, длительностью 1 час каждое.

Структура занятий включает несколько ключевых этапов:

1. Вводная часть, которая состоит из приветствия участников, обозначения ключевой проблемы и выполнения разминки для активизации внимания.

2. Основная часть, занимающая большую часть времени и содержащая основной смысловой и практический материал занятия.

3. Заключительная часть, предусматривающая подведение итогов, рефлексия и обсуждение полученного опыта.

Ниже кратко рассмотрим занятия программы.

Занятие №1.

Цели занятия: ознакомление участников с особенностями функционирования в тренинговой группе и определение ожиданий участников относительно предстоящей работы.

Упражнение-приветствие: «Бейдж».

Цель: установление контакта между участниками группы и создание комфортной и расслабленной психологической атмосферы.

Упражнение-разминка: «Соглашения».

Цель: формирование правил для эффективной групповой работы.

Упражнение: «Чудное приветствие».

Цель: установление контакта между участниками группы, создание комфортной и непринужденной атмосферы.

Упражнение: «Никто не знает, что я...».

Цель: создание положительного эмоционального фона, улучшение настроения, а также формирование атмосферы искренности и доверия внутри группы.

Упражнение: «Имя-качество».

Цель: способствование личностному раскрытию участников, развитие самопознания, а также создание благоприятного настроения для предстоящей совместной работы.

Упражнение: «Наши ожидания».

Цель: выявление и соотнесение индивидуальных и коллективных ожиданий участников от тренинга.

Упражнение: «Я тебе желаю».

Цель: нацелить участников тренинга на достижение не только индивидуальных целей, но и создание позитивного результата для всей группы.

Упражнение: «Интервью».

Цель: развитие навыков активного слушания и совершенствование коммуникативных умений.

Занятие № 2.

Цель: формирование у педагогов понимания профессионального выгорания, его симптомов и факторов, способствующих его развитию; проведение тренинга для предотвращения синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников и актуализация их ресурсов стрессоустойчивости.

Упражнение 1: «Магия нашего имени».

Цель: развитие навыков самопрезентации и представления других участников тренинга.

Упражнение 2: «Молекулы».

Цель: снижение уровня напряжения и создание дружеской атмосферы в группе.

Упражнение 3: «Самолетик».

Цель: обучение навыкам активного взаимодействия.

Упражнение 4: «Перекинь мяч».

Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Упражнение 6: Медитация «Горная вершина» (под спокойную музыку).

Цель: помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны.

Занятие № 3.

Цель: определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии, а также анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью.

Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профдеятельности, направлений роста.

Упражнение 1: «Приветствие по кругу».

Цель: настрой всех участников на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Упражнение 2: «Баланс реальный и желательный».

Цель: обсуждение и объективный анализ реального и желаемого баланса личной и профессиональной жизни сотрудников.

Упражнение 3: «Я – дома, я – на работе».

Цель: помочь участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Упражнение 4: Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Цель: выявить умения различать симптомы.

Упражнение 5: Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

Цель: актуализация собственного опыта.

Упражнение 6: «Символ переживания».

Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» и изобразить в виде рисунка, схемы, символа.

Упражнение 7: Эмоциональная регуляция.

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Упражнение 8: «Дружественная ладошка».

Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия.

Упражнение 9: «Что общего».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Занятие № 4.

Цель:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы;
- накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления.

Упражнение 1: «Порядковый счет».

Цель: настрой на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Упражнение 2: «Три цвета личности».

Цель: помочь каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Упражнение 3: «Путанка».

Цель: улучшение взаимопонимания участников и сплочение группы.

Упражнение 4: «Список эмоций».

Цель: научиться вырабатывать навык определения своего эмоционального состояния.

Упражнение 5: «Разгладим море».

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Упражнение 6: «Памятка на «черный день»».

Цель: научиться приему улучшения самочувствия с помощью повышения самооценки.

Упражнение 7: «Гардероб».

Цель: научиться правильно, распределять свое время.

Упражнение 8: «Вверх по радуге».

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

Занятие № 5.

Цель: повышение знаний о синдроме эмоционального выгорания.

Упражнение 1: «Установление личной дистанции».

Цель: установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными людьми, группой.

Упражнение 2: «Расширение внутреннего пространства».

Цель упражнения: актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком. Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Упражнение 3: «Обещание самому себе».

Цель: развитие умения находить радость и испытывать положительные эмоции в разных жизненных ситуациях, как профилактика профессионального выгорания.

Занятие № 6.

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Упражнение 1: «Зона прочности».

Цель упражнения: расширение круга личных притязаний, развитие уверенности в себе.

Упражнение 2: «Крылья уверенности».

Цель: открыть для себя новые энергетические возможности.

Упражнение 3: «Я хвалю себя за то, что...».

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Упражнение 4: «Интервью».

Цель: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Занятие № 7.

Цель: познакомить участников с эффективными способами эмоциональной саморегуляции с помощью расслабления мимической мускулатуры и освоения дыхательных упражнений.

Упражнение 1: «Расскажи о своём состоянии».

Цель: научиться слушать себя, говорить о своих эмоциях и чувствах.

Упражнение 2: «Маска удивления».

Цель: научиться расслаблять мышцы лба.

Упражнение 3: «Жмурки».

Цель: научиться расслаблять мышцы глаз.

Упражнение 4: «Грудное (среднее) дыхание».

Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием.

Занятие № 8.

Цель: актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания.

Упражнение 1: Разминка.

Цель: настрой на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Упражнение 2: «Концентрация на счете».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации.

Упражнение 3: «Что я почти забыл».

Цель: снятие напряжение, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации.

Таким образом, программа состоит из 8 занятий, продолжительностью 1 академический час каждое. В качестве методов использовались: психогимнастические упражнения, беседы, тренинг, игры. Главной целью программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, является снизить уровень эмоционального выгорания педагогов школы.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем этапе.

Результаты повторного исследования эмоционального выгорания педагогов школы по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова представлены на рисунке 7 и в таблице 4.2 Приложения 4.

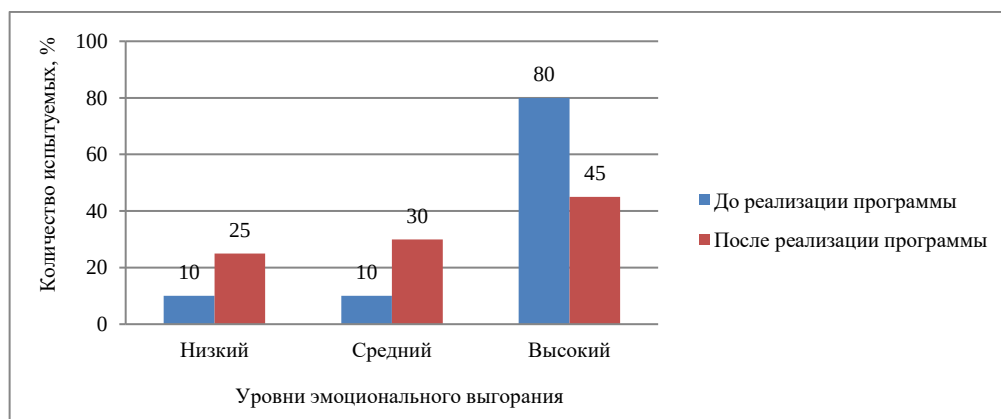


Рисунок 7 – Результаты исследования уровня развития синдрома эмоционального выгорания педагогов по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой, до и после реализации программы

Исходя из данных рисунка 7, сравним результаты, полученные до и после эксперимента. Количество педагогов с высоким уровнем развития синдрома эмоционального выгорания снизилось на 15 % (7 человек). В то же время нами отмечено увеличение педагогов со средним уровнем развития синдрома эмоционального выгорания на 20 % (4 человека) и низким уровнем на 15 % (3 человека). Данные результаты позволяют судить о снижении развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов МКОУ «Каратабанская СОШ». На основе этих результатов можно сделать вывод о положительной тенденции в коррекции эмоционального выгорания педагогов школы по вышеописанной методике.

Для определения значимых различий между показателями до и после эксперимента, полученными в ходе применения методики «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой, нами был использован критерий Т-Вилкоксона. Определим гипотезы исследования:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

Результаты математической обработки данных до и после эксперимента представлены в ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.2. Исходя из математико-статистических расчетов, мы видим, что $T_{эмп} = 25$. Из ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.3 мы видим, что критическое значение критерия Т-Вилкоксона для выборки 20 человек $T_{кр}$ для $p \leq 0,01$ составляем 43, в то время как $T_{кр}$ для $p \leq 0,05$ равно значению 60.

Отразим зону значимости на рисунке 8.



Рисунок 8 – Ось значимости Т-критерия Вилкоксона по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой

Таким образом, исходя из рисунка 8, мы видим, что эмпирическое значение критерия $T_{эмп} = 25$ находится в зоне значимости (при $p \leq 0,01$). В связи с этим принимается альтернативная гипотеза, в соответствии с которой после внедрения программы, педагоги, которые принимали участие в реализации психолого-педагогической программе коррекции эмоционального выгорания педагогов, существенно снизились признаки эмоционального выгорания.

Вторая повторная диагностика осуществлялась по методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко). Результаты исследования представлены на рисунке 9, в ПРИЛОЖЕНИИ 4, и в таблице 4.4.

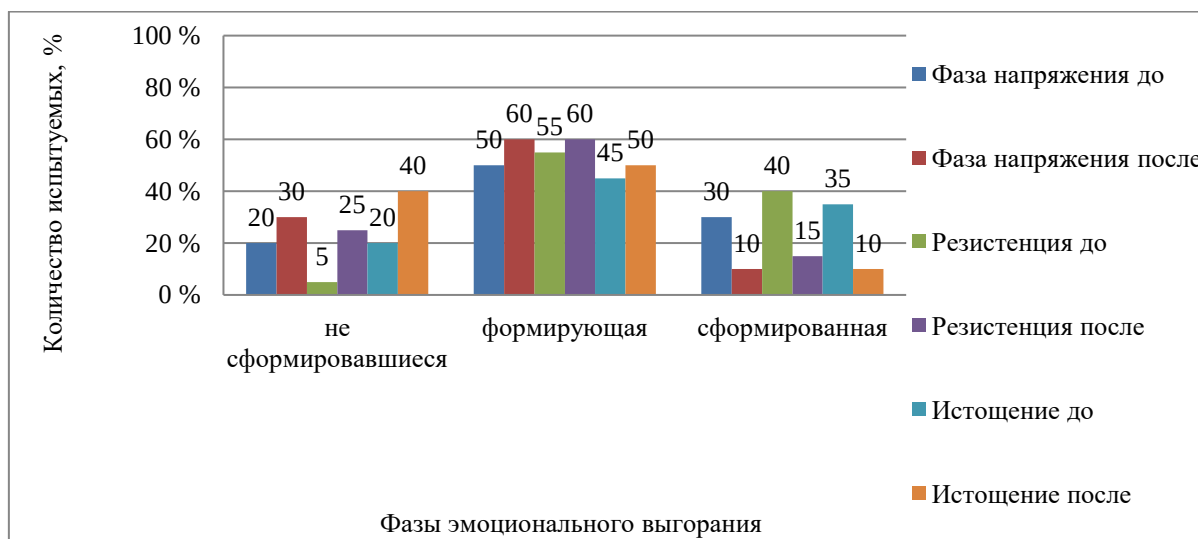


Рисунок 9 – Результаты исследования симптомов эмоционального выгорания по методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), до и после реализации программы

Согласно рисунку 9 мы видим, что количество педагогов с низким уровнем развития фазы напряжения возросло с 20 % (4 человека) до 30 % (6 человек). Количество педагогов, у которых сформирована фаза напряжения снизилась с 30 % (6 человек) до 10 % (2 человека), соответственно возросло количество педагогов, у которых сформированная фаза напряжения перешла в стадию формирования, количество таких участников стало 60 % (12 человек). Это связано с индивидуальными особенностями педагогов школы, условиями их работы, а также высоким уровнем эмоциональной напряженности.

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы резистенция возросло с 5 % (1 человек) до 25 % (5 человек). Количество педагогов, имеющих средний уровень развития фазы резистенция, возросло с 55 % (11 человек) до 60 % (12 человек). Количество педагогов, у которых сформировалась фаза резистенции снизилось с 40 % (8 человек) до 15 % (3 человек).

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы истощения возросло с 20 % (4 человека) до 40 % (8 человек). Количество педагогов, у которых средний уровень развития фазы истощения возросло с 45 % (9 человек) до 50 % (10 человек). Количество педагогов, имеющих сформированную фазу утомления, снизилось с 35 % (7 человек) до 10 % (2 человека).

Педагоги научились более эффективно управлять своим эмоциональным состоянием, что позволило снизить общий уровень напряжения и предотвратить накопление стресса. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов помогла участникам лучше распознавать стрессовые ситуации и снизить эмоциональное выгорание.

По методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко для фазы «истощение» расчеты представлены в таблице 4.7
ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

По таблице критических значений Т-критерия Вилкоксона находим критические значения. При ранжировании показателей диагностики до и после реализации программы нулевых сдвигов нет, поэтому число испытуемых равно 20 ($n = 20$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=20$:

$$T_{кр} = 43 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 60 \quad (p \leq 0.05)$$

В данном же случае эмпирическое значение $T_{эмп.} = 9$ и попадает в зону значимости: $T_{эмп.} < T_{кр} (0,01)$.

Отклоняется гипотеза о недостоверности различий H0, гипотеза об их достоверности H1 принимается.

Отразим зону значимости на рисунке 10.



Рисунок 10 – Ось значимости Т-критерия Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «истощение»

Третьей повторной методикой выступила – «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Результаты исследования по данной методике определены на рисунке 11, в ПРИЛОЖЕНИИ 4, и в таблице 4.5.

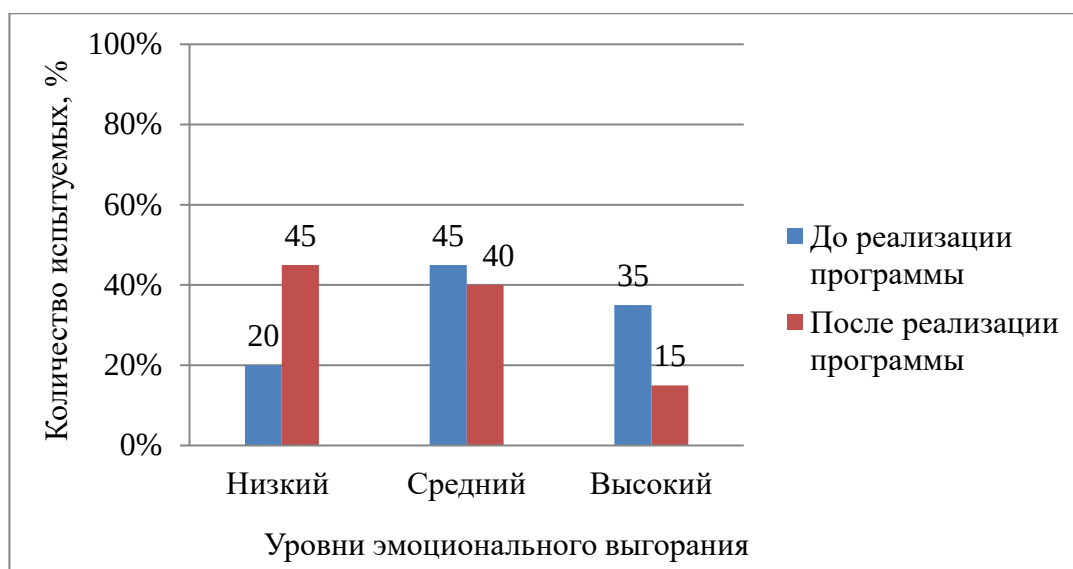


Рисунок 11 – Результаты исследования уровня проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), до и после реализации программы

Обобщая результаты исследования уровня проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), отметим следующие выводы:

- сократилось количество педагогов с высоким уровнем проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания на 20 % (4 человека), а также снизилось число педагогов со средним уровнем на 5 % (1 человек);

- увеличилась доля педагогов с низким уровнем проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания на 25 % (8 человек).

Для определения значимых различий между показателями по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак) до и после эксперимента нами был использован критерий Т-Вилкоксона. Определим гипотезы исследования.

Н0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

Представим математическую обработку результатов экспериментального исследования в ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.6. Исходя из произведенных расчетов, мы видим, что $T_{\text{эмп}} = 24,5$. Из ПРИЛОЖЕНИЯ 4, таблицы 4.4 мы видим, что критическое значение критерия Т-Вилкоксона для выборки 20 человек $T_{\text{кр}}$ для $p \leq 0,01$ составляем 43, в то время как $T_{\text{кр}}$ для $p \leq 0,05$ равно значению 60.

Отразим зону значимости на рисунке 12.



Рисунок 12 – Ось значимости Т-критерия Вилкоксона по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак)

Итак, исходя из рисунка 12, мы видим, что эмпирическое значение критерия $T_{\text{эмп}} = 24,5$ находится в зоне значимости (при $p \leq 0,01$). В связи с этим принимается гипотеза H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

Таким образом, результаты, полученные в ходе повторного исследования после эксперимента, свидетельствуют о состоявшихся позитивных изменениях в коррекции эмоционального выгорания педагогов. Эти различия дают нам основания сделать необходимый вывод о том, что разработанная нами программа позволяют эффективно осуществлять коррекцию эмоционального выгорания. В связи с этим отметим, что поставленная нами гипотеза верна.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации для педагогов по профилактике эмоционального выгорания педагогов школы

На основе анализа литературы, в которой затрагиваются вопросы эмоционального выгорания у педагогов, а также после проведения практического исследования нами были разработаны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания у педагогов.

Синдром эмоционального выгорания у педагогов может быть вызван длительным воздействием стрессовых ситуаций и негативных эмоций, которые возникают в процессе межличностного общения со студентами, коллегами, родителями и другими участниками образовательного процесса

Так как выгорание является относительно устойчивым состоянием, приносящим несомненный ущерб профессиональной деятельности специалиста, профилактика данного синдрома является значимым аспектом в системе профилактической работы образовательного учреждения.

Для профилактики эмоционального выгорания у педагогов можно рекомендовать следующие меры:

1. Организовать эффективный режим работы и отдыха, включая достаточное количество времени на отдых и хобби, установление границ в работе и умение делегировать задачи.

2. Развивать навыки управления эмоциями и стрессом, включая применение техник релаксации, медитации, дыхательных упражнений и других методов психофизиологической регуляции.

3. Развивать навыки эффективного межличностного общения, включая умение слушать и выражать свои мысли и чувства, управлять конфликтами и строить конструктивные отношения с коллегами, учениками и родителями.

4. Организовывать систему поддержки и общения педагогов, включая формирование команды коллег, участие в профессиональных сообществах и обмен опытом.

5. Использовать технологии и инструменты, которые помогают снизить нагрузку на педагогов и повысить эффективность работы, например, использование электронных журналов, автоматизированных систем учета успеваемости и т.д.

6. Повышать уровень профессиональной компетенции и самообразования, включая участие в тренингах, семинарах, конференциях и других профессиональных мероприятиях.

7. Разрабатывать систему самооценки и контроля своего психофизического состояния, включая регулярный анализ своих эмоциональных реакций, уровня усталости и других показателей здоровья.

Эти рекомендации могут помочь педагогам снизить воздействие стрессовых ситуаций и предотвратить эмоциональное выгорание, улучшить работоспособность и качество межличностных отношений в системе образования.

Н.Е. Водопьянова считает, что в качестве рекомендаций по преодолению эмоционального выгорания и повышению эффективности взаимодействия с социумом, можно предложить такие методы, как:

1. Определение долгосрочных и краткосрочных целей. Это помогает обеспечить обратную связь и повышает долгосрочную мотивацию, а также достижение краткосрочных целей способствует самовоспитанию.

2. Общение. Педагоги должны анализировать свои чувства и ощущения и делиться ими с другими, что снижает вероятность «выгорания» и помогает найти разумное решение проблем [17, с. 443].

3. Самоанализ. Педагоги должны регулярно производить самоанализ своих эмоциональных состояний, чтобы осознавать свои сильные и слабые стороны и разрабатывать стратегии преодоления трудностей.

4. Самоуважение. Важно, чтобы педагоги уважали и любили себя, чтобы иметь возможность давать любовь и заботу своим ученикам. Это также помогает сохранять свою энергию и избегать эмоционального выгорания [17, с. 444].

5. Регулярный отдых и саморазвитие. Педагогам необходимо уделять время для отдыха и релаксации, чтобы сохранять свою энергию. Кроме того, они должны постоянно развиваться, учиться новому и совершенствовать свои профессиональные навыки.

6. Поддержка со стороны руководства. Руководство должно обеспечивать поддержку педагогам, например, оказывать помощь в решении проблем, обеспечивать возможности для профессионального развития и улучшать условия работы [29, с. 252].

7. Удовлетворение от работы. Важно, чтобы педагоги получали удовлетворение от своей работы, чтобы сохранять мотивацию и избегать эмоционального выгорания. Для этого необходимо создавать условия, которые позволяют проявлять таланты и достигать целей.

8. Прием «Вечерний пересмотр событий» (для тех, кто работает с людьми, самый губительный принцип – «Я подумаю об этом завтра»).

9. Визуализация: мысленное представление, проигрывание, видение себя в ситуации, которая еще не произошла, – это прием, помогающий строить реальность. Человек воображает себя делающим (или имеющим) то, к чему он стремится, и – получает желаемое. (10 минут перед отходом ко сну и 10 минут утром. Всего 20 минут).

Этапы визуализации решите, чего вы хотите добиться: буквально, четко, зримо, в цветах и красках (мысленно создайте точные картины и сцены того, чего вы хотите добиться); расслабьтесь; в течение 5-10 минут мысленно представляйте желаемую реальность, как будто создавая видеофильм успешных действий.

Развитие эмоционального интеллекта является важным профилактическим ресурсом, который помогает педагогам управлять

своими эмоциями и повышать эффективность взаимодействия с окружающими. Развитие эмоционального интеллекта можно осуществлять через следующие этапы:

1. Осознание своих эмоций. Педагог должен научиться распознавать свои эмоции, понимать, как они влияют на его поведение и реакции. Для этого можно использовать методы самонаблюдения, например, вести дневник своих эмоций.

2. Управление своими эмоциями. Педагог должен научиться контролировать свои эмоции и реакции на них. Для этого можно использовать методы саморегуляции, например, глубокое дыхание, медитацию, физические упражнения.

3. Понимание чужих эмоций. Педагог должен научиться чувствовать и понимать эмоции других людей, чтобы лучше понимать их потребности и мотивы. Для этого можно использовать методы эмпатии, например, активное слушание, постановка открытых вопросов, выражение сочувствия.

4. Улучшение коммуникационных навыков. Педагог должен научиться эффективно общаться с другими людьми, чтобы повышать эффективность взаимодействия. Для этого можно использовать методы активного слушания, умения задавать открытые вопросы, умения выражать свои мысли и чувства ясно и кратко.

5. Развитие социального интеллекта. Педагог должен научиться управлять социальными ролями и ситуациями, в которых он находится. Для этого можно использовать методы развития социального интеллекта, например, тренинги по управлению конфликтами, тренинги по управлению временем и приоритетами, тренинги по управлению изменениями.

Американский психолог Эдвард Торндайк в своих исследованиях в 1920-х годах обращал внимание на то, что человеческий интеллект состоит не только из когнитивных процессов, но и из социальных навыков и

умений. Он называл эти умения «социальным интеллектом». Однако понятие «эмоционального интеллекта» начало использоваться только в конце 1990-х годов, когда психолог Даниэль Гоумен в своих исследованиях сосредоточился на роли эмоций в поведении людей и выделил их важность для успешной адаптации в обществе. Впоследствии, концепция эмоционального интеллекта стала широко известна и получила признание в научном сообществе [63, с. 578].

Развитие эмоционального интеллекта может быть особенно полезным для педагогического коллектива, который работает с детьми и подростками. Педагоги часто сталкиваются с эмоциональными вызовами, такими как стресс, конфликты, непонимание и трудности взаимодействия с учениками и коллегами. Развитие эмоционального интеллекта может помочь педагогам лучше понимать свои эмоции и эмоции других людей, управлять своими эмоциями, повышать свою эмпатию и социальную компетентность, и улучшать свои отношения с другими людьми.

Курсы по развитию эмоционального интеллекта могут помочь педагогам улучшить свои навыки и умения, которые необходимы для успешного взаимодействия с учениками и коллегами, а также для более эффективного решения конфликтов и проблем. Развитие эмоционального интеллекта может также помочь педагогам более успешно справляться с негативными эмоциями, такими как стресс и тревога, и повышать свою резилиентность.

Таким образом, включение курса по развитию эмоционального интеллекта в программу профессиональной подготовки педагога может быть очень полезным и эффективным для улучшения качества их работы и повышения общей эмоциональной стабильности.

Профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе включает в себя развитие навыков, которые помогут педагогам вносить разнообразие в свою профессиональную деятельность. Это может включать в себя поиск новых методов обучения и взаимодействия с

учениками, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, участие в профессиональных семинарах, обучение новым навыкам и умениям, а также развитие эмоциональной устойчивости и резилиентности.

В целом, профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе требует комплексного подхода, включающего в себя развитие эмоционального интеллекта, повышение профессиональной компетентности и поиск новых способов организации своей работы и отдыха.

Подводя итоги, представляется необходимым отметить, что профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе подразумевает становление и развитие навыков вносить разнообразие в собственную профессиональную деятельность. А именно:

1. Использовать стратегии, направленные на предотвращение внешних обстоятельств, которые могут вызвать выгорание, является одним из важных аспектов профилактики эмоционального выгорания в педагогическом коллективе.

2. Формировать и поддерживать «здоровое рабочее окружение» включает в себя использование коммуникативных стилей руководства, которые уважают и поддерживают педагогов, признание их результатов работы административными ресурсами. А также использование похвалы, высоких оценок, повышение оплаты труда, что может стимулировать педагогов на достижение лучших результатов и повышение своей мотивации.

3. Также важным является проведение систематического профессионально-медицинского и психологического мониторинга, который позволит выявлять ранние признаки эмоционального выгорания и своевременно предпринимать меры для его предотвращения. В рамках такого мониторинга могут использоваться различные методы, такие как анкетирование, интервьюирование и наблюдение за поведением педагогов.

Проведение специальных тренинговых программ личностного развития педагогов и развития их эмоционального интеллекта может быть эффективным способом профилактики эмоционального выгорания в педагогическом коллективе. Психолого-методические рекомендации для педагогов, которые направлены на преодоление возникновения и нарастания уровня эмоционального выгорания, могут включать в себя такие аспекты, как управление эмоциями, развитие стратегий справления со стрессом, улучшение коммуникативных навыков и установление границ в работе и личной жизни [28, с.94]. Такие программы могут помочь педагогам научиться эффективно, управлять своими эмоциями, понимать свои потребности и границы, а также находить баланс между работой и личной жизнью.

Таким образом, проведение тренингов и разработка психолого-методических рекомендаций для педагогов может быть важным аспектом профилактики эмоционального выгорания и помочь обеспечить психологическое здоровье педагогов и успешность их профессиональной деятельности.

Выводы по третьей главе

В третьей главе мы разработали и апробировали программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Мы сформулировали цель и задачи программы. Применяемые методы: беседы, тренинг, упражнения, деловые игры. Программа состоит из 8 занятий, которые проводятся 1 раз в неделю, длительностью 1 час каждое.

После реализации программы с целью проверки эффективности реализации программы по формированию коррекции эмоционального выгорания педагогов школы и подтверждения гипотезы была проведена повторная диагностика по тем же самым методикам.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой, результаты следующие: количество педагогов с высоким уровнем развития синдрома эмоционального выгорания снизилось на 15 % (7 человек). В то же время нами отмечено увеличение педагогов со средним уровнем развития синдрома эмоционального выгорания на 20 % (4 человека) и низким уровнем на 15 % (3 человека).

По методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), показатели таковы:

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы напряжения возросло с 20 % (4 человека) до 30 % (6 человек). Количество педагогов, у которых сформирована фаза напряжения снизилась с 30 % (6 человек) до 10 % (2 человека), соответственно возросло количество педагогов, у которых сформированная фаза напряжения перешла в стадию формирования, количество таких участников стало 60 % (12 человек). Это связано с индивидуальными особенностями педагогов школы, условиями их работы, а также высоким уровнем эмоциональной напряженности.

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы резистенция возросло с 5 % (1 человек) до 25 % (5 человек). Количество педагогов, имеющих средний уровень развития фазы резистенция, возросло с 55 % (11 человек) до 60 % (12 человек). Количество педагогов, у которых сформировалась фаза резистенции снизилось с 40 % (8 человек) до 15 % (3 человек).

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы истощения возросло с 20 % (4 человека) до 40 % (8 человек). Количество педагогов, у которых средний уровень развития фазы истощения возросло с 45 % (9 человек) до 50 % (10 человек). Количество педагогов, имеющих сформированную фазу утомления, снизилось с 35 % (7 человек) до 10 % (2 человека).

Обобщая результаты исследования уровня проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), отметим следующие выводы:

– сократилось количество педагогов с высоким уровнем проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания на 20 % (4 человека), а также снизилось число педагогов со средним уровнем на 5 % (1 человек);

– увеличилась доля педагогов с низким уровнем проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания на 25 % (8 человек).

С целью проверки гипотезы исследования нам был применен Т-критерий Вилкоксона. И выяснили, что во всех диагностических измерениях эмпирическое значение $T_{\text{эмп}}$ попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}(0,01)$, следовательно, математическая обработка подтвердила эффективность программы коррекции.

Результаты математической статистики подтверждают достоверность изменения уровней эмоционального выгорания педагогов школы, что доказывает эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы и подтверждает выдвинутую гипотезу исследования.

В ходе исследования нами были предложены психолого-педагогические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов школы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе мы рассмотрели и исследовали феномен синдрома эмоционального выгорания и составляющие факторы данного явления, являющиеся предпосылкой его формирования и развития.

Эмоциональное выгорание – совокупность различных эмоциональных, физических симптомов, испытываемых профессионалом, который не может справиться со стрессовой ситуацией, вызванные различными ограничениями, которые касаются его личной карьеры и целей жизнедеятельности.

Рассмотрев труды и исследования ученых стоит отметить тот факт, что деятельность педагога относится к профессиям, требующим высоких затрат энергии и эмоций. Также педагогическая деятельность относится к разряду стрессогенных, требующих самообладания и саморегуляции. Проявления эмоционального выгорания у педагогов выражается в таких симптомах, как раздражительность, апатия, снижение активности и профессиональной мотивации, а также в трудности отделения работы от личной жизни.

В процессе исследования нами были разработано «Дерево целей» и модель исследования коррекции эмоционального выгорания у педагогов школы, которое состоит из четырёх блоков: теоретического, диагностического, коррекционного и аналитического.

Наше опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов школы осуществлялось в три этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

В ходе работы мы использовали следующие методы: теоретические (анализ, обобщение, синтез, целеполагание и моделирование), эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование, опрос), психодиагностические по методикам: «Определение

синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, методика «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Математико-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

Охарактеризовали выборку и проанализировали результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой, результаты таковы: у 10 % (2 человека) показали низкий уровень эмоционального выгорания и у 10% (2 человека) наблюдается средний уровень эмоционального выгорания. Высокий уровень эмоционального выгорания наблюдается у 80 % (16 человек).

По методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) показатели следующие: резистентией у 40 % (8 человек) обладают сформированными показателями, педагоги довольны своей работой. А 55 % (11 человек) уже формирующимися, на стадии резистентности стрессоустойчивость педагогов достигает среднего уровня, наблюдается незначительное повышение устойчивости к различным воздействиям. И у 5 % (1) человек не сформировавший

Фазы напряжение и истощение у респондентов сформированы с относительно схожими результатами: фаза напряжения сформирована у 30 % (6 человек), а фаза истощение у 35 % (7 человек) участников.

По методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), определился: низкий уровень 10 % (2 человека), средний уровень выявлен у 45 % (9 человек), и высокий уровень показали 35 % (7 человек).

Проведенная диагностика, показала, что значительная часть обследованных педагогов показывает, имеют предпосылки или уже на стадии эмоционального выгорания. Это означает, что необходимо организовать коррекционную работу по снижению его уровня. Это будет

способствовать как улучшению психологического состояния педагогов, так и повышению качества и продуктивности их деятельности.

В третьей главе мы разработали и апробировали программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Мы сформулировали цель и задачи программы. Применяемые методы: беседы, тренинг, упражнения, деловые игры. Программа состоит из 8 занятий, которые проводятся 1 раз в неделю, длительностью 1 час каждое.

После реализации программы с целью проверки эффективности реализации программы по формированию коррекции эмоционального выгорания педагогов школы и подтверждения гипотезы была проведена повторная диагностика по тем же самым методикам.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой, результаты следующие: количество педагогов с высоким уровнем развития синдрома эмоционального выгорания снизилось на 15 % (7 человек). В то же время нами отмечено увеличение педагогов со средним уровнем развития синдрома эмоционального выгорания на 20 % (4 человека) и низким уровнем на 15 % (3 человека).

По методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), показатели таковы:

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы напряжения возросло с 20 % (4 человека) до 30 % (6 человек). Количество педагогов, у которых сформирована фаза напряжения снизилась с 30 % (6 человек) до 10 % (2 человека), соответственно возросло количество педагогов, у которых сформированная фаза напряжения перешла в стадию формирования, количество таких участников стало 60 % (12 человек). Это связано с индивидуальными особенностями педагогов школы, условиями их работы, а также высоким уровнем эмоциональной напряженности.

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы резистенция возросло с 5 % (1 человек) до 25 % (5 человек). Количество педагогов,

имеющих средний уровень развития фазы резистенция, возросло с 55 % (11 человек) до 60 % (12 человек). Количество педагогов, у которых сформировалась фаза резистенции снизилось с 40 % (8 человек) до 15 % (3 человек).

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы истощения возросло с 20 % (4 человека) до 40 % (8 человек). Количество педагогов, у которых средний уровень развития фазы истощения возросло с 45 % (9 человек) до 50 % (10 человек). Количество педагогов, имеющих сформированную фазу утомления, снизилось с 35 % (7 человек) до 10 % (2 человека).

Обобщая результаты исследования уровня проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), отметим следующие выводы:

- сократилось количество педагогов с высоким уровнем проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания на 20 % (4 человека), а также снизилось число педагогов со средним уровнем на 5 % (1 человек);

- увеличилась доля педагогов с низким уровнем проявления первых симптомов синдрома эмоционального выгорания на 25 % (8 человек).

С целью проверки гипотезы исследования нам был применен Т-критерий Вилкоксона. И выяснили, что во всех диагностических измерениях эмпирическое значение $T_{\text{эмп}}$ попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}(0,01)$, следовательно, математическая обработка подтвердила эффективность программы коррекции.

Результаты математической статистики подтверждают достоверность изменения уровней эмоционального выгорания педагогов школы, что доказывает эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы и подтверждает выдвинутую гипотезу исследования.

В ходе исследования нами были предложены психолого-педагогические рекомендации для педагогов по профилактике эмоционального выгорания. Реализация данных рекомендаций позволит педагогам поддерживать высокий уровень профессиональной деятельности, сохранять психическое здоровье и обеспечивать качественное образование для своих учеников. Важно помнить, что забота о себе – это не эгоизм, а необходимое условие для эффективной работы и счастливой жизни.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась, задачи выполнены, а цель достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверина В. А. Эмоциональное выгорание педагога как социально-психологическая проблема / В. А. Аверина // Человек. Общество. Культура. Социализация. – Коломна, 2024. – С. 74–80.
2. Агеева И. А. Успешный учитель : тренинговые и коррекционные программы / И. А. Агеева. – Санкт-Петербург : Речь, 2016. – 208 с. – ISBN 5-9268-0439-6.
3. Акулинина Ю. Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы / Ю. Н. Акулинина // Социальная педагогика. – 2023. – № 5. – С. 94–102.
4. Андреева Н. Ю. Предупреждение профессионального выгорания педагогов / Н. Ю. Андреева // Педагогика. – 2015. – № 1. – С. 56–59.
5. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов : диагностика, тренинги, упражнения / О. И. Бабич. – Волгоград : Учитель, 2017. – 116 с. – ISBN 978-5-7057-2058-3.
6. Бараева Е. И. Влияние профессионального самоотношения личности на эмоциональное выгорание педагогов в зрелом возрасте / Е. И. Бараева, Е. А. Кот // Высшая школа. – 2017. – № 1(117). – С. 55–59.
7. Бафаев М.М. Симптомы синдрома эмоционального выгорания /М.М. Бафаев, М.Н. Усманова, З. Мадрахимова // Вестник интегративной психологии. – 2014. – № 12. – С.216–219.
8. Белкова Н. В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием / Н. В. Белкова // Вестник ТОГИРРО. – 2023. – № 2. – С. 461–462.
9. Бладыко А. В. Особенности эмоционального выгорания у учителей и преподавателей / А. В. Бладыко // Психология. – Уфа, 2012. – С. 34–39.

10. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 105 с. – ISBN 998-1-7057-2058-1.
11. Болотникова О. П. О синдроме эмоционального выгорания педагогов / О. П. Болотникова, А. С. Порох // Научное отражение. – 2016. – № 1(1). – С. 5–7.
12. Борисова М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания / М. В. Борисова // Ярославский педагогический вестник. – 2021. – № 2. – С. 212–215.
13. Бухаров Д. С. Проблема эмоционального выгорания как обособленный фактор профессиональной деформации педагога / Д. С. Бухаров // Теория права и межгосударственных отношений. – 2022. – № 4(24). – С. 192–200.
14. Вараева Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов / Н. В. Вараева // Социология. – Москва, 2013. – С. 53–59.
15. Влах Н. И. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании / Н. И. Влах // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 9. – С. 90–92.
16. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Москва : Изд-во Юрайт, 2024. – 299 с. – ISBN 978-5-534-08627-0.
17. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2000. – 560 с. – ISBN 842-55-1997388-6.
18. Выготский Л. С. Лекции по психологии / Л. С. Выготский. – Санкт-Петербург : Союз, 2019. – 144 с. – ISBN 978-00-1487363-0.
19. Выявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов / Н. А. Ульянов, Н. М. Попова, С. Б. Егоркина, И. Г. Шевченко// Академическая публицистика. – 2020. – № 12. – С. 163–167.

20. Гунзунова Б. А. Компоненты эмоционального выгорания у различных категорий педагогических работников / Б. А. Гунзунова // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – № 1. – С. 241–244
21. Дмитриева Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии / Ю. А. Дмитриева, В. Г. Грязева-Добшинская // Психология. – 2021. – № 1. – С. 18–26.
22. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Челябинск : Изд-во «АТОКСО», 2010. – 183 с. – ISBN 5-8227-0146-7.
23. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость личности : моногр. / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Москва : Изд-во Перо, 2014. – 196 с. – ISBN 978-5-91940-929-8.
24. Домрачева С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов / С. А. Домрачева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 18. – С. 71–75.
25. Емельянова М. Н. Как избежать профессиональной стагнации и «эмоционального выгорания» у педагогов / М. Н. Емельянова // Педагогическая диагностика. – 2023. – № 6. – С. 99–112.
26. Жариков Е. С. Психологические средства стрессоустойчивости / Е. С. Жариков. – Москва : Изд-во «Московский кадровый центр», 1990. – 28 с.
27. Зеленова И. В. Программа деятельности педагога-психолога в образовательном учреждении по сохранению психического здоровья педагогов / И. В. Зеленова // Школьный психолог. – 2017. – № 13. – С. 2–22.
28. Каменюкин А. Г. Антистресс-тренинг / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 128 с. – ISBN 978-5-388-00146-7.

29. Капитанец Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов / Е. Г. Капитанец // Концепт. – 2015. – № 2. – С. 44–48.
30. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания : учеб. пособие / Е. В. Котова. – Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2013. – 76 с. – ISBN 978-5-85981-557-9.
31. Кружкова О. В. Изучение роли эмоционального интеллекта в выраженности профессионального выгорания педагогов / О. В. Кружкова, Д. Д. Шевалдина, Е. О. Мазурчук // Перспективы науки и образования. – 2025. – № 1(73). – С. 704–717.
32. Куимова М. В. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов / М. В. Куимова // В мире научных открытий. – 2022. – № 2. – С. 665–668.
33. Курбатова А. А. Изучение проблемы выгорания среди педагогов / А. А. Курбатова // Актуальные исследования. – 2023. – № 4. – С. 60–63.
34. Лупандин В. И. Математические методы в психодиагностике / В. И. Лупандин. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2022. – 86 с. – ISBN 978-5-7996-0693-0.
35. Макарова Г. А. Синдром эмоционального выгорания / Г. А. Макарова // Психотерапия. – 2003. – № 11. – С. 2–11.
36. Маркова А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – Москва : Эксмо, 2003. – 298 с. – ISBN 923-5-20263-126-9.
37. Матвеичева И. Ф. Профилактика эмоционального выгорания педагогов / И. Ф. Матвеичева // Академическая публицистика. – 2018. – № 7(29). – С. 103–104.
38. Мещерякова Е. В. Профессиональное выгорание педагогов в условиях цифровой трансформации образования / Е. В. Мещерякова // Молодёжная наука Севера. – Ханты-Мансийск, 2023. – С. 121–126.
39. Михальцова Л. П. К Вопросу об эмоциональном выгорании

педагогов как проявлении профессионального травматизма / Л. П. Михальцова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2022. – № 7. – С. 16–17.

40. Мягкова К. В. деятельность социального педагога по профилактике профессионального выгорания педагогов / К. В. Мягкова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 10. – С. 177–180.

41. Неляпина А. В. Эмоциональное выгорание у педагогов общеобразовательного учреждения / А. В. Неляпина // Форум молодых ученых. – 2017. – № 3(7). – С. 329–331.

42. Никифорова Э. С. Проблема эмоционального выгорания педагогов / Э. С. Никифорова // Актуальные проблемы современных гуманитарных наук. – Москва, 2015. – С. 202–205.

43. Носс И. Н. Психодиагностика : учеб. пособие / И. Н. Носс. – Люберцы : Юрайт, 2020. – 500 с. – ISBN 978-5-534-16276-9.

44. Обознов А. А. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию / А. А. Обознов // Педагогический журнал Башкортостана. – 2021. – № 5 (36). – С. 227–237.

45. Одинцова О. В. Психодиагностика / О. В. Одинцова. – Москва : Academia, 2018. – 352 с. – ISBN 978-5-7695-9549-3.

46. Пацакула И. И. Особенности эмоционального выгорания педагогов / И. И. Пацакула, Е. А. Рязанцева // Калужский экономический вестник. – 2021. – № 2. – С. 66–69.

47. Пряжников Н. С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности / Н. С. Пряжников // Психология. – 2014. – № 4. – С. 33–43.

48. Резникова Е. В. Психолого-педагогическая программа коррекционной работы : метод. пособие / Е. В. Резникова. – Челябинск : Цицеро, 2023. – 107 с. – ISBN 978-5-6042004-5-2.

49. Репинецкая Ю. С. К проблеме о синдроме эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога / Ю. С. Репинецкая // История науки и техники. – 2016. – № 4. – С. 50–54.
50. Родионова М. Е. Социальные риски феномена эмоционального выгорания работников сферы образования / М. Е. Родионова // Проблемы анализа риска. – 2017. – № 5. – С. 52–61
51. Седнева О. Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога / О. Ю. Седнева // Наука и образование в жизни современного общества. – 2016. – Т. 13. – С. 132–134.
52. Семенова Н. Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания / Н. Ю. Семенова // Дошкольная педагогика. – 2021. – № 3. – С. 53–54.
53. Сергиенко Е.А. Эмоциональный интеллект / Е. А. Сергиенко // Разработка понятий в современной психологии. – 2019. – №5. – С. 201–254.
54. Синюкова Е. М. Синдром эмоционального выгорания личности : его сущность и детерминанты / Е. М. Синюкова // Парадигма познания. – 2022. – № 2. – С. 150–155.
55. Слободчиков И. М. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности / И. М. Слободчиков. – Москва, 2018. – 252 с. – ISBN 978-5-91914-040-5.
56. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий / В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьянова, В. Е. Орел. – Курск : КГУ, 2018. – 336 с. –ISBN 923-5-20263-126-9.
57. Степанов Ф. Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя / Ф. Г. Степанов // Евразийское Научное Объединение. – 2019. –№ 4 (4). – С. 169–172.
58. Столяренко Л. Д. Основы психологии и педагогики / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – Москва : Изд-во Юрайт, 2024. – 134 с. – ISBN 978-5-534-09450-3.

59. Судакова Е. М. Психологические особенности проявления синдрома профессионального выгорания у педагогов в условиях современной школы / Е. М. Судакова // Мир педагогики и психологии. – 2021. – № 11(64). – С. 148–160.
60. Тевелев Д. М. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов / Д. М. Тевелев // Современное образование Витебщины. – 2021. – № 4(34). – С. 53–55.
61. Тренинг профилактики эмоционального выгорания педагога : учеб.-метод. пособие / А. Н. Акуленко. – Минск : АПО, 2022. – 150 с. – ISBN 978-985-495-518-6.
62. Трушников Д. Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен / Д. Ю. Трушников // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2019. – № 1. – С. 179–183.
63. Туговикова А. В. Рекомендации для педагогов по профилактике возникновения синдрома эмоционального выгорания / А. В. Туговикова // Психологическое здоровье человека : жизненный ресурс и жизненный потенциал. – 2014. – № 4. – С. 578–586.
64. Харланова Ю. В. Профессиональное выгорание педагогов: выявление и профилактика / Ю. В. Харланова // Психологическое сопровождение безопасности образовательной среды школы в условиях внедрения новых образовательных и профессиональных стандартов. – Москва, 2015. – С. 94–98.
65. Чутко Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – Москва : МЕДпресс-информ, 2021. – 255 с. – ISBN 978-5-00030-028-2.
66. Чутко Л. С. Светить и не сгорать. Профилактика синдрома эмоционального выгорания : учеб. пособие / Л. С. Чутко. – Москва : Наука, 2019. – 24 с. – ISBN 978-5-907098-15-2.

67. Шеина О. Н. Профилактика эмоционального выгорания педагога как условие сохранения психологического здоровья / О. Н. Шеина // Формирование здорового образа жизни детей и подростков. – Белгород, 2017. – С. 252–254.

68. Широконосова О. В. Эмоциональное выгорание у педагогов профессионального образования / О. В. Широконосова, Е. В. Чумаслова // Вестник научных конференций. – 2025. – № 2. – С. 120–121.

69. Шкурко Ю. Н. Фазы развития эмоционального выгорания педагогов / Ю. Н. Шкурко // Проблемы теории и практики психологии развития. – 2020. – № 5. – С. 31–37.

70. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 256 с. – ISBN 5-469-01517-3.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики эмоционального выгорания педагогов

Методика 1. «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой

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.

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.

Таблица 1.1 – Опросник к методике Н. Водопьяновой

Утверждения	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда
Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).	0	1	2	3	4		6
К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон.	0	1	2	3	4	5	6
Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.	0	1	2	3	4	5	6
Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения.	0	1	2	3	4	5	6
Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общения с ними до минимума.	0	1	2	3	4		6
Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой).	0	1	2	3	4		6
Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками.	0	1	2	3	4	5	6
Я чувствую угнетенность и апатию.	0	1	2	3	4	5	6
Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов).	0	1	2	3	4		Б
В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным.	0	1	2	3	4		6
Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	0	1	2	3	4	5	6
У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.	0	1	2	3	4	5	6

Продолжение таблицы 1.1

Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0	1	2	3	4	5	6
Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.	0	1	2	3	4	5	6
Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными.	0	1	2	3	4		6
Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0	1	2	3	4	5	6
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
Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера..	0	1	2	3	4	5	6
Я много успеваю сделать за день.	0	1	2	3	4	5	6
Я чувствую себя на пределе своих возможностей.	0	1	2	3	4	5	6
Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0	1	2	3	4	5	6
Больные, как правило, неблагодарные люди.	0	1	2	3	4	5	6

Методика 2. «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение.

Если вы согласны с утверждением, ответьте «да», если не согласны, ответьте «нет».

1. Организационные недостатки на работе (учебе) 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.
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать/учиться (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала/человека мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы/учебы 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 долг, в том числе профессиональный.

10. Моя работа/учеба притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе, учебе, в жизни.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа/взаимодействие с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы/учебы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру поддержку, услугу, помощь, в том числе профессиональную.

17. Мне всегда удастся предотвратить влияние плохого настроения на контакты, в том числе деловые.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе /учебе, 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 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/учебе 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 и другими людьми.

27. Обстановка на работе/учебе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой/учебой: 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 я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе/учебе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы/учебы (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/учебу.

35. Партнерам по работе/учебе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе/учебе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с начальством.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа/учеба приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе/учебе.

40. Некоторые стороны (факты) моей жизни вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на “хороших” и “плохих”.

43. Усталость от работы/учебы 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/учебу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю, взаимодействую с партнерами автоматически, без души.

47. Иногда 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/учебе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе/учебе вдохновляют меня.

51. Жизненная ситуация, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы/учебы.
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/учебы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам чем теперь.
58. Во взаимодействии с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу/учебу 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/взаимодействую, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой/учебой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе/учебе 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/учебного дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий/учебный день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Взаимодействуя или работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа, взаимодействие с людьми (партнерами) очень разочаровали меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий/учебный день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера складывается удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой/учебой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров, знакомых я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю людей, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе/учебе 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, в том числе на работе/учебе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе/в учебе я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа/взаимодействие с людьми плохо повлияла на меня — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа/взаимодействие с людьми явно подрывает мое здоровье.

Ключ методики: совпадение с ключом считает при ответе «да» и совпадении со знаком «+» и при ответе «нет» и совпадении знака « - ». В скобках указано число баллов: каждый из пунктов вносит различный вклад в значение шкалы.

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

— Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

— «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

— Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

— Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

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

- Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)
- Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
- Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
- Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
- Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)7. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).

Методика 3. Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Экспресс оценка выгорания содержит 10 вопросов. На вопросы необходимо отвечать "да" или "нет".

Инструкция к тесту:

Тест предназначен для диагностики первых симптомов синдрома выгорания педагогов.

Инструкция к тесту. На следующие предложения отвечайте "да" или "нет". Количество положительных ответов подсчитайте.

1. Когда в воскресенье днём я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток дня уже испорчен.
2. Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал(а) бы это без промедления.
3. Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры.
4. То насколько меня раздражают коллеги, мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия дети, родители.
5. На протяжении последних трёх месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т.д.
6. Коллегам, детям, родителям я придумал(а) обидные прозвища, которые использую мысленно.
7. С делами по работе я справляюсь "одной левой" нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной.
8. О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.
9. Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется отбросить эти мысли.

10. За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул(а) бы что-нибудь новенькое.

Обработка и интерпретация результатов.

Уровень выгорания оценивается в баллах. Каждый положительный ответ - 1 балл.

0-1 балл - низкие оценки. Синдром эмоционального выгорания вам не грозит.

2-6 баллов - средние оценки. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7-9 баллов - высокие оценки. Пришло время решать: либо сменить работу, либо переменить стиль жизни.

10 баллов - критические оценки. Положение весьма серьезное.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов

Таблица 2.1 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой

№	Результат (в баллах)	Уровень
1	40	средний уровень
2	50	высокий уровень
3	18	низкий уровень
4	49	высокий уровень
5	53	высокий уровень
6	57	высокий уровень
7	52	высокий уровень
8	52	высокий уровень
9	54	высокий уровень
10	43	высокий уровень
11	17	низкий уровень
12	19	средний уровень
13	55	высокий уровень
14	45	высокий уровень
15	55	высокий уровень
16	57	высокий уровень
17	41	высокий уровень
18	43	высокий уровень
19	44	высокий уровень
20	57	высокий уровень
	высокий уровень – 16 человек – 80 % средний уровень – 2 человек – 10 % низкий уровень – 2 человек – 10 %	

Таблица 2.2 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

№	Напряжение				Резистенция				Истощение				Интегральный показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	10	10	10	12	10	12	10	14	10	6	7	10	121
2	9	17	12	9	10	10	12	0	6	7	8	9	109
3	8	10	11	10	11	12	12	13	9	12	11	6	125
4	14	15	9	16	17	15	15	16	10	18	10	10	165
5	9	17	10	16	11	10	11	20	16	20	14	10	164
6	10	17	9	5	5	7	5	9	7	9	6	6	95
7	10	12	12	14	11	12	13	18	17	8	18	11	156
8	13	14	10	16	16	17	16	16	10	16	15	10	169
9	9	11	9	6	10	6	7	8	9	10	8	9	102
10	10	11	13	7	10	13	12	14	8	0	5	5	108
11	4	9	5	7	16	11	8	10	6	13	9	10	108
12	9	20	12	16	14	10	17	17	10	4	16	10	155
13	1	10	11	9	0	5	12	13	10	4	7	6	88
14	0	12	16	0	10	7	16	9	9	9	11	10	109
15	1	15	11	11	12	12	18	12	14	12	13	13	144
16	10	10	9	7	7	9	13	11	8	6	7	9	106
17	16	12	11	12	10	10	9	14	6	11	10	7	128
18	13	17	12	22	10	9	14	18	8	7	22	15	167
19	9	5	2	11	9	7	10	18	10	10	9	11	111
20	15	12	8	16	10	11	13	16	11	16	11	9	148
X	9	12	10	11,1	10,5	10,3	12,2	13,3	9,7	9,9	10,9	9,3	

Таблица 2.3 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по трем фазам СЭВ по методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

№	Напряжение		Резистенция		Истощение	
1	42	в стадии формирования	46	в стадии формирования	33	не сформировалась
2	47	в стадии формирования	32	Не Сформировалась	30	не сформировалась
3	39	в стадии формирования	48	в стадии формирования	38	в стадии формирования
4	54	в стадии формирования	63	сформировавшаяся фаза	48	в стадии формирования
5	52	в стадии формирования	52	в стадии формирования	60	в стадии формирования
6	41	в стадии формирования	26	Не Сформировалась	28	не сформировалась
7	48	в стадии формирования	54	в стадии формирования	54	в стадии формирования
8	53	в стадии формирования	65	сформировавшаяся фаза	51	в стадии формирования
9	35	Не Сформировалась	31	Не Сформировалась	36	не сформировалась
10	41	в стадии формирования	49	в стадии формирования	18	не сформировалась
11	25	Не Сформировалась	45	в стадии формирования	38	в стадии формирования
12	57	в стадии формирования	58	в стадии формирования	40	в стадии формирования
13	31	Не Сформировалась	30	Не Сформировалась	27	не сформировалась
14	28	Не Сформировалась	42	в стадии формирования	39	в стадии формирования
15	38	в стадии формирования	54	в стадии формирования	52	в стадии формирования
16	36	не сформировалась	40	в стадии формирования	30	не сформировалась
17	51	в стадии формирования	43	в стадии формирования	34	не сформировалась
18	64	сформировавшаяся фаза	51	в стадии формирования	52	в стадии формирования
19	27	Не Сформировалась	44	в стадии формирования	40	в стадии формирования
20	51	в стадии формирования	50	в стадии формирования	47	в стадии формирования
Степень сформированности		Фазы СЭВ				
		Напряжение		Резистенция	Истощение	
фаза не сформировалась		20 % (4 человека)		5 % (1 человек)	20 % (4 человека)	
в стадии формирования		50 % (10 человек)		55 % (11 человек)	45 % (9 человек)	
сформировавшаяся фаза		30 % (6 человек)		40 % (9 человек)	35 % (7 человек)	

Таблица 2.4 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак)

№	Результат (в баллах)	Уровень
1	3	средний уровень
2	0	низкий уровень
3	3	средний уровень
4	4	средний уровень
5	6	средний уровень
6	3	средний уровень
7	5	средний уровень
8	5	средний уровень
9	0	низкий уровень
10	1	низкий уровень
11	9	высокий уровень
12	9	высокий уровень
13	9	высокий уровень
14	4	средний уровень
15	7	высокий уровень
16	9	высокий уровень
17	1	низкий уровень
18	8	высокий уровень
19	7	высокий уровень
20	6	средний уровень
	высокий уровень – 7 человек – 35 % средний уровень – 9 человек – 45 % низкий уровень – 4 человек – 20 %	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

Цель программы: снизить уровень эмоционального выгорания педагогов школы.

Задачи программы:

1. Повысить теоретическую и информационную осведомлённость педагогов в области формирования синдрома эмоционального выгорания, его причин и эффективных методов профилактики и преодоления.
2. Обучить педагогов методам психотехники, направленным на саморегуляцию и управление негативными эмоциональными состояниями.
3. Научить техникам снятия тревожности и релаксации.

Применяемые методы: беседы, тренинг, упражнения, деловые игры.

Программа состоит из 8 занятий, которые проводятся 1 раз в неделю, длительностью 1 час каждое.

Структура занятий включает несколько ключевых этапов:

1. Вводная часть, которая состоит из приветствия участников, обозначения ключевой проблемы и выполнения разминки для активизации внимания.
2. Основная часть, занимающая большую часть времени и содержащая основной смысловой и практический материал занятия.
4. Заключительная часть, предусматривающая подведение итогов, рефлекссию и обсуждение полученного опыта.

Содержание занятий программы:

Занятие №1.

Цели занятия: ознакомление участников с особенностями функционирования в группе и определение ожиданий участников относительно предстоящей работы.

Ход занятия:

В начале занятия участникам предлагается занять места по кругу, что способствует равноправному участию и открытости общения (рекомендуется проводить все последующие встречи также в круговой расстановке).

Вводная часть:

Психолог проводит жеребьевку для формирования рабочих подгрупп на текущее занятие, а также знакомит участников с темой и целями встречи.

Для проведения жеребьевки используется набор цветных фишек (красного и зеленого цветов) и «волшебный мешочек», из которого участники случайным образом достают фишки. Таким образом, на каждом занятии формируются новые подгруппы, что обеспечивает возможность динамического взаимодействия в парах и микрогруппах с разными партнерами, стимулируя разнообразие коммуникативного опыта и эффективное групповое взаимодействие.

Упражнение-приветствие: «Бейдж».

Цель: установление контакта между участниками группы и создание комфортной и расслабленной психологической атмосферы.

Описание упражнения:

Психолог предлагает каждому участнику выбрать любое имя, которое будет использоваться в ходе всего тренинга, независимо от официального имени по документам. Это имя может ассоциироваться с детскими прозвищами, характеризовать животное или предмет, позволяя проявить креативность и чувство юмора. После выбора имени участники оформляют его на бейдже, который будет служить основным средством обращения друг к другу на протяжении всех занятий.

Упражнение-разминка: «Соглашения».

Цель: формирование правил для эффективной групповой работы. Описание упражнения:

Психолог предлагает группе выработать набор правил, которые будут способствовать успешному взаимодействию и комфортной атмосфере в ходе тренинга.

В качестве основы предлагаются следующие принципы:

1. Обращение друг к другу по выбранному имени.
2. Принятие себя и других без осуждения, такими, какие они есть.
3. Открытость и искренность в выражении мыслей и чувств.
4. Избежание оценочных суждений в отношении других участников.
5. Добровольность участия во всех действиях группы.
6. Активное вовлечение каждого в групповой процесс.
7. Проявление уважения к выступающему.
8. Позитивное и поддерживающее общение: каждому участнику – минимум одно доброе слово.
9. Соблюдение конфиденциальности всего, что происходит в группе.
10. Сосредоточенность на текущем моменте: общение в рамках «здесь и сейчас».

Все утвержденные правила записываются на доске или ватмане для визуального напоминания. Участники могут предложить дополнительные правила для включения в общий свод.

Основная часть.

Упражнение: «Чудное приветствие».

Цель: установление контакта между участниками группы, создание комфортной и непринужденной атмосферы.

Это упражнение способствует раскрепощению, улучшает взаимодействие и добавляет элемент игры в процесс общения.

Упражнение: «Никто не знает, что я...».

Цель: создание положительного эмоционального фона, улучшение настроения, а также формирование атмосферы искренности и доверия внутри группы.

Описание упражнения:

Каждый участник, следуя по кругу или в произвольном порядке, завершает фразу:

«Никто в группе не знает, что я...». Примеры таких завершений могут быть разнообразными, например: «Никто в группе не знает, что сегодня я пропустил звонок будильника» или «Никто в группе не знает, что я обожаю соленые огурцы». Допускаются и более юмористические варианты, такие как: «Никто в группе не знает, что мне снился сон, но я никому не расскажу, о чем он!».

Для поддержания позитивной атмосферы можно предложить участникам также завершить другие фразы, такие как:

- «Сегодня я чувствую себя лучше, чем вчера, потому что...».
- «Я очень рад, что я...».
- «Я готов свернуть горы, потому что...».
- «Сегодня мы все будем...».

Данное упражнение способствует созданию открытого и доброжелательного общения, укрепляет взаимное доверие и поощряет самораскрытие в группе.

Упражнение: «Имя-качество».

Цель: способствование личностному раскрытию участников, развитие самопознания, а также создание благоприятного настроения для предстоящей совместной работы.

Описание упражнения:

Участники, передавая друг другу предмет (например, мяч или игрушку), называют свое имя и одно качество, которое начинается с любой буквы их имени,

отчества или фамилии. Например: «Меня зовут Анна, и я активная». Упражнение выполняется по принципу «Снежного кома»: каждый последующий участник повторяет имена и качества всех предыдущих участников, добавляя затем свое собственное имя и качество.

В завершении упражнения психолог подчеркивает разнообразие качеств, отмечая, что, несмотря на уникальность и отличия каждого человека, всех объединяет предстоящая совместная работа. Это помогает участникам осознать свои сильные стороны и лучше понять других, способствуя созданию атмосферы взаимного уважения и сотрудничества.

Упражнение: «Наши ожидания».

Цель: выявление и соотнесение индивидуальных и коллективных ожиданий участников от тренинга.

Описание упражнения:

Психолог предлагает участникам выразить свои ожидания от предстоящих занятий, а также обсудить, какие усилия они готовы приложить для достижения этих целей. Для этого задаются вопросы:

1. «Каждый из нас вступает в новое дело с определенными ожиданиями. Чего вы ожидаете от этого тренинга?» Ожидания участников записываются на доске или ватмане в левой части.

2. «Какие усилия вы готовы вложить в тренинг, чтобы достичь желаемого результата?» Ответы фиксируются в правой части доски.

Психолог подчеркивает, что эти записи не являются окончательными и могут изменяться в ходе работы. Некоторые участники могут получить нечто неожиданное, а оправданность высказанных ожиданий будет зависеть от их вовлеченности и активности в процессе тренинга.

Упражнение: «Я тебе желаю».

Цель: нацелить участников тренинга на достижение не только индивидуальных целей, но и создание позитивного результата для всей группы.

Описание упражнения:

Участникам предлагается написать на листах бумаги свои пожелания для других участников группы, а затем поместить их в общий «ларец» (коробку). Основные правила упражнения заключаются в том, что:

1. Письмо не должно быть адресовано конкретному человеку.
2. Пожелания должны касаться тематики и содержания тренинга.

После того как все письма собраны, модератор перемешивает их, и каждый участник случайным образом получает одно из писем, которое зачитывает вслух. Затем участник может сохранить письмо как напоминание.

Для завершения упражнения модератор предлагает обсудить следующие вопросы: «Насколько сложно было написать пожелание для группы? Как вы себя чувствовали, когда ваше письмо зачитывали вслух?» Это способствует рефлексии участников и помогает им осознать важность совместной работы и взаимной поддержки.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение: «Интервью».

Цель: развитие навыков активного слушания и совершенствование коммуникативных умений.

Описание упражнения:

Психолог предлагает участникам представить, что они дают интервью корреспондентам известного издания, рассказывая о своих впечатлениях и выводах по итогам тренинга. Участники по очереди передают друг другу импровизированный «микрофон» (в качестве которого можно использовать маркер), высказываясь о своем опыте на занятии: что понравилось, что оказалось полезным, а также какие чувства или мысли возникли в процессе работы.

Упражнение «Интервью» рекомендуется проводить в конце каждого занятия для оценки динамики участников, их впечатлений и эмоционального отклика. Это помогает развить умение формулировать мысли, улучшить навыки публичного выступления и стимулирует групповое обсуждение.

Мини-анкета: «Обратная связь».

Участникам предлагается заполнить мини-анкету по окончании каждого занятия.

Цель: актуализация эмоционального состояния участников и осознание личных впечатлений от тренинга.

В конце занятия психолог представляет участникам форму дневника самонаблюдений под названием «Рюкзак в дорогу», объясняя, что его заполнение после каждой встречи будет способствовать осмыслению итогов занятия. Этот дневник позволит участникам выделить личностную значимость полученного опыта и определить практические результаты работы.

Заполнение анкеты и дневника помогает углубить рефлекссию, осознать полученные знания и навыки, а также оценить их влияние на личностное развитие и межличностные отношения в группе.

Занятие № 2.

Цель: формирование у педагогов понимания профессионального выгорания, его симптомов и факторов, способствующих его развитию; проведение тренинга для предотвращения синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников и актуализация их ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия:

Упражнение 1: «Магия нашего имени».

Цель: развитие навыков самопрезентации и представления других участников тренинга.

Участники делятся на пары. Партнеры представляются по имени и обсуждают:

- От кого я получил свое имя?
- Кто из моих знакомых (родных) носит то же имя?
- Есть ли мои тезки среди известных людей?
- Знаю ли я литературных или кино-героев, носящих то же имя?
- Как имя влияет на мое поведение в жизни?
- Нравится ли мне мое имя?
- Знаю ли я, что означает мое имя?
- Хотел бы я, чтобы меня называли другим именем (если да, то каким)?

Основная часть

Упражнение 2: «Молекулы».

Цель: снижение уровня напряжения и создание дружеской атмосферы в группе.

Члены группы – «атомы» – свободно двигаются по комнате под музыку. По сигналу ведущего (хлопок) атомы объединяются в молекулы по 2 человека, затем по 3 и т.д. в конце упражнения объединяется вся группа.

Упражнение 3 «Самолетик».

Цель: обучение навыкам активного взаимодействия.

4 пары: от каждой группы по паре участников – остальные поддерживают. Пары участников берут друг друга за руку и свободными руками делают бумажный самолетик.

Ведущий: Вы попытались договориться друг с другом, распределить, кто, что будет делать и выполнить сообща задание.

Упражнение 4 «Перекинь мяч».

Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Материалы: мяч.

Процедура: Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик (размером приблизительно с теннисный) и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах. Упражнение повторяется 3-4 раза, ведущий просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 с на каждого участника, ведущий просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу. Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. (Оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки друг над другом и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника). Задача решена!

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, как проблема может быть решена более эффективно с помощью нетривиального подхода к ней и как этому препятствуют стереотипы («перекинуть – значит подбросить вверх, а потом поймать»). Сплочение группы, обучение координации совместных действий.

Вопросы для обсуждения:

1. Что мешало сразу же увидеть быстрый способ выполнения задания, какой стереотип при этом активизировался?
2. Кому первому пришла мысль перебрасывать мяч, не подкидывая, а роняя его, и что подтолкнуло к этой идее?
3. Какие ситуации, когда стереотипное видение мешало разглядеть простой и нетривиальный способ решения проблемы, встречались в жизненном опыте участников и как удавалось преодолеть эти ограничения?

Упражнение 5 «Островки».

Цель: всем участникам разместится на газете (на всей, на половине газеты, на трети). Материалы: газеты.

Заключительная часть.

Упражнение 6. Медитация «Горная вершина» (под спокойную музыку).

Цель: помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны.

Ведущий: «Сядьте поудобнее и закройте глаза. 2-3 раза глубоко вдохните и выдохните. Представьте себе, что вы стоите возле водопада. Но это не совсем обычный водопад. Вместо воды в нем падает вниз мягкий белый свет. Теперь представьте себя под этим водопадом и почувствуйте, как этот прекрасный белый свет струится по вашей голове. Вы чувствуете, как расслабляется ваш лоб, затем рот, как расслабляются мышцы шеи... Белый свет, течет по вашим плечам, затылку и помогает им стать мягкими и расслабленными. Белый свет стекает с вашей спины, и вы замечаете, как и в спине исчезает напряжение, и она тоже становится мягкой и расслабленной. А свет течет по вашей груди, по животу. Вы чувствуете, как они расслабляются и вы сами собой, без всякого усилия, можете глубже вдохнуть и выдохнуть. Это позволяет вам ощущать себя очень расслабленно и приятно. Пусть свет течет также по вашим рукам, по ладоням, по пальцам. Вы замечаете, как руки и ладони становятся все мягче и расслабленнее. Свет течет и по ногам, спускается к вашим ступням. Вы чувствуете, что и они расслабляются и становятся мягкими. Этот удивительный водопад из белого света обтекает все ваше тело. Вы чувствуете себя совершенно спокойно и безмятежно, и с каждым вдохом и выдохом вы все глубже расслабляетесь и наполняетесь свежими силами... (30 секунд). Теперь поблагодарите этот водопад света за то, что он вас так чудесно расслабил... Немного потянитесь, выпрямитесь и откройте глаза».

Занятие № 3.

Цель:

– определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии.

– анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью.

Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профдеятельности, направлений роста.

Материалы и оборудование: Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации; маркеры, фломастеры, цветные карандаши; бумага А4 (белая и тонированная).

Упражнение 5 Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

Цель: актуализация собственного опыта.

Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

Упражнение 6. «Символ переживания».

Для того чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» и изобразить в виде рисунка, схемы, символа.

Упражнение 7. Эмоциональная регуляция.

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Ведущий: Современный специалист обязательно должен владеть навыками снятия стрессового напряжения, которое может возникать в процессе работы. Это необходимо для сохранения здоровья и достижения желаемого результата. Мы знаем, что существуют разные способы снятия стресса. Давайте обратимся к нашим навыкам саморегуляции.

Участникам предлагается в течение 1 минуты обсудить и предложить свои варианты выхода из стрессовых ситуаций (Участники делятся на тройки и каждая группа предлагает свое упражнение – все остальные повторяют).

Вопросы: Чем вам понравилось это упражнение? Применяли ли вы его? В каких ситуациях оно было вам полезно? Трудно ли его вам было выполнять?

Ведущий: Мне приятно видеть, что вы пользуетесь знаниями, которые получаете на занятиях, что это вам помогает в решении ваших вопросов, что вы видите необходимость и пользу наших встреч. Таким образом, и я вижу значимость подобной работы со своей стороны.

Мне очень хочется, чтобы о нашей сегодняшней встрече осталась память. Пусть это будет дружеская ладошка. Для этого выполним упражнение, которое так и называется.

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Дружественная ладошка».

Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия. Участникам раздаются листки бумаги.

Ведущий: Обведите контур своей ладони тем цветом, на который похоже ваше настроение сейчас и напишите на ней свое имя. Затем передайте листок с контуром ладошки вашим коллегам по группе, и пусть каждый оставит свои пожелания или комплимент на одном из пальцев ладошки. Послание должно иметь позитивное содержание, личностную обращенность, любым образом упоминать сильные стороны конкретного человека. И я с удовольствием присоединюсь к вам.

Выполнение задания участниками.

Ведущий: Пусть эти ладошки несут тепло и радость наших встреч, напоминают об этих встречах, а может быть и помогают в какой-то сложный момент.

Упражнение 9. «Что общего».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе. Выбирается один из участников в качестве водящего. Сотрудники говорят вслух, что у них есть общего (в деталях одежды, в причёске, в характере) с данным человеком.

Рефлексия занятия.

Ведущий: - Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему. Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...».

Занятие № 4.

Цель:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы;
- создание собственной схемы управления временем;

Упражнение 1. «Порядковый счет».

Цель: настрой на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Все сидят в кругу, один человек говорит «один» и смотрит на любого участника игры, тот на кого он посмотрел, говорит «два» и смотрит на другого.

Упражнение 2. «Три цвета личности».

Цель: помочь каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Психолог объясняет значение каждого цвета: зеленый – «как все», синий – «как некоторые», желтый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (на его взгляд) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения, стиля жизни, роднящее его с некоторыми, но не со всеми участниками. На листочке «как никто больше» указываются уникальные черты данного человека,

которые или вообще не свойственны остальным, или выражены у него значительно сильнее.

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью. Затем организуется обсуждение. Таким же способом психолог просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

Упражнение позволяет участникам увидеть себя как некое «единство непохожих», помогает каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Основная часть.

Упражнение 3. «Путанка».

Цель: улучшение взаимопонимания участников и сплочение группы.

Ведущий ставит рядом 2-3 стула и предлагает участникам всем сесть на них по его команде. Когда все сели (можно садиться на колени друг другу) предлагается поднять вверх левую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Теперь нужно поднять вверх правую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Когда все руки, осторожно, не расцепляя, но и не выворачивая рук, встать со стульев, отойти немного в сторону и распутаться. В результате получится один или два круга, либо цепочка.

Упражнение 4. «Список эмоций».

Цель: научиться вырабатывать навык определения своего эмоционального состояния.

Ведущий: Ни для кого не секрет, что эмоции играют важную роль в нашей жизни. Общаясь с людьми, наверняка можно заметить, что люди по-разному проявляют эмоции, делятся своими чувствами.

Эмоции - это адаптивный механизм, который заложен в нас природой, для оценки ситуации. Эмоциональная оценка она наиболее верная - природа не может обманывать. Эмоциональная оценка происходит очень быстро и здесь не "примешивается" разум и логика.

Инструкция:

Группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию.

Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию – все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

– Какое слово было труднее всего показать?

– У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции?

Почему?

Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)

Упражнение 5. «Разгладим море».

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Ведущий: Представьте себе какую-то конфликтную ситуацию. Проследите, какие ощущения возникают в вашем теле. Часто в таких ситуациях возникает дискомфортное состояние за грудиной (давление, сжатие, жжение, пульсация).

Закройте глаза, посмотрите внутренним взором в область грудины и представьте бушующее «огненное море» эмоций. Теперь визуально рукой разгладьте это море до ровного зеркала.

Что вы теперь чувствуете? Попробуйте еще раз.

Упражнение 6. «Памятка на «черный день»».

Цель: научиться приему улучшения самочувствия с помощью повышения самооценки.

Ведущий: У каждого из людей случаются приступы хандры, «кислого» настроения, когда кажется, что ты ничего не стоишь в этой жизни, ничего у тебя не получается. В такие моменты как-то забываются все собственные достижения, одержанные победы, способности, радостные события. А ведь каждому из нас есть, чем гордиться. Одним из хороших приемов повышения самочувствия в таких ситуациях является обращение к своим достоинствам, положительным характеристикам личности. Я предлагаю вам составить памятку ваших достоинств, положительных характеристик личности.

Инструкция:

На листе бумаги нарисуйте таблицу с тремя колонками и заполните самостоятельно ее следующим образом.

«Мои лучшие черты»: в эту колонку запишите черты или особенности своего характера, которые вам в себе нравятся и составляют вашу сильную сторону.

«Мои способности и таланты»: сюда запишите способности и таланты в любой сфере, которыми вы можете гордиться.

«Мои достижения»: в этой графе обозначьте свои достижения в любой области.

После заполнения таблицы ведущий спрашивает: «Кто из группы желает поделиться содержанием своей таблицы «Мои лучшие качества»?» (ответы по желанию).

Упражнение 7. «Гардероб».

Цель: научиться правильно распределять свое время.

Не правильно организованная работа оказывает влияние на развитие эмоционального выгорания. О том, что у человека появились проблемы управления временем, могут свидетельствовать симптомы, на появление которых необходимо отреагировать: переутомление, суета, "авральный" стиль работы, необходимость брать работу домой и др. Как же мы распределяем свое рабочее время - мы можем проследить, выполнив данное упражнение.

Инструкция:

Этап 1. Участникам необходимо разделиться на пары. Ведущий просит всех представить себе шкаф для одежды (гардероб). Затем каждая пара в течение 10 минут рисует идеальный шкаф на листе А4, в котором располагает необходимые вещи (каждая пара решает сама, какие вещи лучше всего разместить) на полках и вешалках, подписывая их.

Этап 2. После завершения рисования ведущий просит участников «сложить» в шкаф еще несколько необходимых вещей, которые забыли положить. Каждую вновь поступившую вещь необходимо подписать цветным фломастером:

- носовые платки,
- шкатулка с документами,
- палатка,
- новогодняя елка,
- коробка конфет,
- вечернее платье (сюрприз для мужа/жены),
- книги по психологии,
- подарок для ребенка на Новый год.

Этап 3. Каждая пара показывает группе свой рисунок, рассказывает о первоначальном плане размещения вещей, сообщает о степени удовлетворенности

действительным положением дел (на сколько процентов порядок в шкафу удовлетворяет каждого партнера), оценивает, насколько легко будет ориентироваться в шкафу при поиске необходимой вещи.

Как правило, каждый участник достаточно объективно оценивает ситуацию и объективно видит «слабые места» в организации пространства шкафа.

Этап 4. Ведущий спрашивает участников, как же должен выглядеть идеально убранный шкаф, а затем просит каждую пару составить рекомендации себе по распределению вещей в шкафу.

После того как рекомендации составлены и зачитаны в кругу (складывать вещи по группам, разделить площадь шкафа между двумя «хозяевами», сортировать по определенному правилу, не засовывать вещи впопыхах, между уже лежащими предметами, размещать в шкафу предметов не больше, чем он может вместить и др.).

В заключение упражнения ведущий проводит аналогию между ошибками при распределении вещей в шкафу и при распределении времени. Если позволяет время, желательно после проведения аналогии обобщить полученный участниками опыт, составленные ими рекомендации и выделить ошибки в управлении временем, которые мешают быть успешными.

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Вверх по радуге».

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

Упражнение способствует стабилизации эмоционального состояния. Участники встают, закрывают глаза, делают глубокий вдох и представляют, что вместе с этим вдохом они взбираются вверх по радуге. А выдыхая – съезжают с нее, как с горки. Упражнение повторяется трижды, затем желающие делятся впечатлениями.

Рефлексия занятия.

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Ведущий: - Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему. Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...».

Занятие № 5.

Цель: повышение знаний о синдроме эмоционального выгорания. Ход занятия:

Ведущий. Каждый человек имеет свои границы. И обычно мы чувствуем границу между собой и другими очень отчетливо. Но если люди вообще не чувствуют границы между собой и средой или между собой и другими, они находятся в слиянии со средой или другими и таким образом перестают видеть различия между собой и

остальным миром. Можно сказать, они теряют ощущение себя. Слияние имеет и серьезные социальные последствия. В таком состоянии человек требует от других схождения со своими взглядами и отказывается терпеть какие бы то ни было различия, нагло нарушает границы другого. И, в то же время, мы часто видим в своей жизни людей, которые создают границы вокруг себя. Их поведение характеризуется изоляцией от мира, они четко чувствуют границы между собой и миром и знают, что они отличаются.

Люди, страдающие от эмоционального выгорания, не в состоянии установить нормальный контакт с людьми и увидеть необходимые границы. У них преобладают объект - объектные отношения.

Упражнение 1. «Установление личной дистанции».

Цель: установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными людьми, группой.

Существует два варианта этого упражнения: «индивидуальные дистанции» и «групповая дистанция».

Групповой вариант выполняется следующим образом. Один человек стоит в центре круга. Участники держатся за руки. Они по команде центрального участника подходят ближе или отходят дальше от него, изменяя величину круга. Можно варьировать движение: медленно подходить, быстро, спиной и т.д. Когда центральный участник чувствует, что ему становится некомфортно, он говорит «стоп» - и вся группа замирает. Индивидуальный вариант выполняется несколько иначе. К центральному участнику по очереди подходит каждый член группы. Он двигается до тех пор, пока центральный участник не скамандует «стоп», то есть пока ему не начнет становиться дискомфортно. Движение можно варьировать, как и в групповом варианте.

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы:

– Понравилось ли вам упражнение?

– Были ли сложности в его выполнении?

– Что вы думаете о своем личном пространстве? Упражнение 2. «Расширение внутреннего пространства».

Цель упражнения: актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком. Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Ведущий. Я предлагаю вам сейчас попрыгать, покружиться, ритмично походить вперед, назад и в разные стороны. Почувствуйте, как внутри и вокруг вас образуется большое пространство. Хватайте его руками, мните пальцами - это пространство

принадлежит только вам. Оно все ваше - и впереди, и позади, и вокруг. Оно теперь будет сопутствовать вам повсюду, что бы вы ни делали и куда бы ни шли. Обсуждение: Участники делятся своими впечатлениями.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 3. «Обещание самому себе».

Цель: развитие умения находить радость и испытывать положительные эмоции в разных жизненных ситуациях, как профилактика профессионального выгорания.

Комментарии. Участникам предлагается раздаточный материал. Ведущий.

1. Запишите 10 пунктов, которые вы могли бы сделать в личной области - для работы с эмоциональным выгоранием.

2. Пометьте галочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение года.

3. Пометьте звездочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение следующего месяца.

4. Подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать выполнить уже на следующей неделе.

Упражнение 4. Мини-анкета «Обратная связь».

Цель: рефлексия.

Занятие № 6.

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Ход занятия;

Технологии моделирования своей профессиональной деятельности. Они помогают осмыслить и интегрировать все ресурсы человека, необходимые для эффективной профессиональной деятельности, а также выйти за пределы личностных пристрастий и рассмотреть свою деятельность как служение своим идеалам и ценностям.

Обсуждение:

Участники делятся своими идеями и впечатлениями.

Ведущий. Повышение самооценки тесно связано с развитием умения «раздвигать границы» своего успеха и неудачи. Не следует действовать по принципу «Все или ничего».

Иначе все, что хоть немного будет отличаться от ваших притязаний, будет восприниматься вами как неудача. Расширение «поля успеха» и «поля неудачи» обеспечивает необходимый запас прочности жизни, причем важно, что это делается не только «сверху», со стороны удачи, но и «снизу», показывая тот уровень, ниже которого вы ни в коем случае не захотите опуститься, уважая себя. «Зону прочности» с

точки зрения жизненных целей, притязаний можно укрепить еще одним способом - увеличивая, расширяя свои энергетические ресурсы, позитивные эмоции, объективно замечая и подчеркивая свои способности, захватывая самые разные области жизни. В таком случае вы будете застрахованы от «зацикливания» на чем-то одном.

Упражнение 1. «Зона прочности».

Цель упражнения: расширение круга личных притязаний, развитие уверенности в себе.

Ведущий. Возьмите лист бумаги. Напишите в центре заглавную букву «Я».

Можете обвести ее в кружочек или выделить каким-нибудь способом. Проведите несколько линий от «Я» и напишите под ними области реализации своих способностей. Ваша задача состоит в том, чтобы назвать как можно больше областей, где это «Я» может проявить себя, быть реализовано. Сколько областей вы смогли выделить? Теперь, когда вы все закончили, придумайте еще четыре - любых, самых неожиданных. Но важное условие - они должны быть вполне реальны, впрочем, как и все остальные.

Обсуждение: Ведущий. Посмотрите на эту «звездную карту» своей жизни и скажите: может ли эта карта быть картой неудачника? Ведь у вас, как выяснилось, столько возможностей. Так пользуйтесь ими! Но, конечно, для этого необходимы компетентность, приобретение умений и навыков в разных областях, умение налаживать контакты, общаться с самыми разными людьми. Эти навыки сделают вас независимыми и свободными для жизни людьми. А это, в свою очередь, даст возможность для саморазвития и преодоления ограниченного жизненного сценария.

Упражнение 2. «Крылья уверенности».

Цель: открыть для себя новые энергетические возможности.

Ведущий: Необходимо удобно сесть и сознательно вызвать в себе ощущения, которые у вас ассоциируются с уверенностью. Для этого необходимо вспомнить и заново пережить несколько ситуаций, при которых вы чувствовали себя очень уверенно. Обычно в таких случаях возникает ощущение, что за спиной выросли крылья. Человек выпрямляет спину, расправляет плечи и уверенно смотрит в глаза другим. При этом повышается контроль ситуации и улучшается координация движений. Вы абсолютно уверенный в себе человек. Постарайтесь запомнить это ощущение и воспроизводить его, когда уверенность в себе будет покидать вас по какой-либо причине.

Упражнение 3. «Я хвалю себя за то, что...».

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Ведущий предлагает участникам вспомнить 1 жизненную ситуацию, в которой они показали себя с лучшей стороны, и похвалить себя за это: «Мы так редко себя хвалим, считая это неудобным, неправильным, непринятым. Сейчас у вас есть редкая возможность забыть об ограничениях и похвалить себя за что-нибудь. Продолжите фразу: «Я хвалю себя за то, что...».

По окончании упражнения ведущий задает вопросы:

Трудно ли было хвалить себя?

Какие чувства вы испытывали при этом?

Упражнение 4. «Самая обаятельная и привлекательная».

Цель: полюбить себя и научиться раскрепощаться.

Ведущий: Это упражнение для женщин всеми известное, но при этом очень эффективное. Если проделывать это упражнение дома регулярно, то можно получить ошеломляющие результаты.

Инструкция:

Всем участникам тренинга необходимо встать в круг и каждому взять небольшое зеркальце. Вначале все произносят друг другу минимум по три комплимента. После чего каждая участница рассказывает присутствующим о своих 3 качествах, за которые ее можно любить. Последнее качество должно затрагивать внешность и говорится перед зеркалом.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 5. «Интервью».

Цель: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Ведущий просит участников занятия представить себе, что корреспонденты известного издания будут брать у них интервью по поводу их впечатлений от тренинга. Передавая друг другу импровизированный «микрофон» (маркер), участники высказываются о результатах работы на занятии. Игра «Интервью» проводится после каждого занятия.

Упражнение 6. Мини-анкета «Обратная связь».

Цель: рефлексия.

Занятие № 7.

Цель: познакомить участников с эффективными способами эмоциональной саморегуляции с помощью расслабления мимической мускулатуры и освоения дыхательных упражнений.

Упражнение 1. «Расскажи о своём состоянии».

Цель: научиться слушать себя, говорить о своих эмоциях и чувствах.

Инструкция.

Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

Ответьте на вопросы:

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).

- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).

- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).

- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

Комментарии для ведущего.

Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

Основная часть.

Ведущий: Самый простой, но достаточно эффективный способ эмоциональной саморегуляции – расслабление мимической мускулатуры. Научившись расслаблять лицевые мышцы, а также произвольно и сознательно контролировать их состояние, можно научиться управлять и соответствующими эмоциями. Упражнения для релаксации мышц лица включают задания на расслабление той или иной группы мимических мышц (лба, глаз, носа, щек, губ, подбородка). Суть их состоит в чередовании напряжения и расслабления различных мышц, чтобы легче было запомнить ощущение расслабления по контрасту с напряжением.

Инструкция:

Выполняя упражнения, надо стремиться к тому, чтобы не упражняемые в данный момент мышцы были расслаблены. Дышать следует ровно и спокойно, через нос. Внимание следует сосредоточить на состоянии упражняемых мышц. Постепенно в сознании возникает образ лица-маски, полностью свободного от мышечного напряжения. После такой тренировки можно легко по мысленному приказу словесными формулировками в нужный момент расслабить все мышцы лица.

Упражнение 2. «Маска удивления».

Цель: научиться расслаблять мышцы лба.

Закройте глаза. С медленным вдохом максимально высоко поднимите брови и произнесите про себя: «Мышцы лба напряжены». Задержите на секунду дыхание и с выдохом опустите брови (пауза 15 секунд). Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 3. «Жмурки».

Цель: научиться расслаблять мышцы глаз.

С медленным выдохом мягко опустите веки, постепенно наращивайте напряжения мышц глаз и, наконец. Зажмурьте их так, как будто в них попал шампунь, жмурьтесь как можно сильнее. Произнесите про себя: «Веки напряжены». Задержите на секунду дыхание и расслабьте мышцы, теперь дыхание свободное. Оставьте веки опущенными и произнесите про себя: «Веки расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 4. «Возмущение».

Цель: научиться расслаблять мышцы носа.

Округлите крылья носа и напрягите их так, как будто вы очень сильно чем-то возмущены, сделайте вдох и выдох. Произнесите про себя: «Крылья носа напряжены». Сделайте вдох, на выдохе расслабьте крылья носа. Произнесите про себя: «Крылья носа расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 5. «Маска поцелуя».

Цель: научиться расслаблять мышцы губ.

Одновременно со вздохом сожмите губы, как будто для поцелуя, доведите это усилие до предела и зафиксируйте его, повторяя: «Мышцы рта напряжены». На секунду задержите дыхание и со свободным выдохом расслабьте мышцы. Произнесите: «Мышцы рта расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 6. «Маска смеха».

Цель: научиться расслаблять мышцы лица.

Чуть прищурьте глаза, со вздохом постепенно улыбнитесь настолько широко, насколько это возможно. С выдохом расслабьте напряженные мышцы лица. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 7. «Грудное (среднее) дыхание».

Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием.

Для того, чтобы легче освоить методику среднего дыхания, можно положить ладони на обе стороны грудной клетки и следить за ее опусканием и расширением. Сядьте на стуле прямо, голова, шея и спина должны располагаться на одной линии. Сделайте выдох через нос, ребра при этом опускаются, затем – полный и продолжительный вдох, расширяя грудную клетку. Плечи и живот при вдохе остаются

неподвижными, не допуская выпячивание живота. Затем снова выдох и снова вдох. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 8. «Замок».

Цель: тонизирование с помощью упражнений с дыханием.

Сядьте прямо, спина прямая, руки положите на колени в положении «замок». Сделайте вдох, одновременно руки поднимите над головой ладонями вперед. Задержите дыхание на 2 секунды, затем сделайте резкий выдох через рот, руки падают на колени. Повторите упражнение 2-3 раза.

Заключительная часть «Рефлексия».

Упражнение 9. «Расскажи о своем состоянии».

Цель: актуализация идентификации.

Занятие № 8.

Цель: актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания, освоение техник психической саморегуляции, концентрации внимания и визуализации.

Упражнение 1. Разминка.

Цель: настрой на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Прочувствуйте, пожалуйста, в каком настроении, состоянии Вы сейчас находитесь, охарактеризуйте его одним-двумя словами.

Основная часть.

Ведущий: На прошлом занятии мы с вами познакомились и освоили дыхательные упражнения. Эффективность влияния дыхательных упражнений на эмоциональное состояние увеличивается, если они используются в комплексе с другими способами эмоциональной регуляции. Одним из таких способов является сознательная концентрация внимания. Концентрация – это сосредоточение сознания на определенном объекте своей деятельности. Можно сосредоточиться на своих зрительных, звуковых, телесных и других ощущениях, на эмоциях и настроениях, чувствах и переживаниях.

Инструкция:

Сядьте на стул в удобной позе, руки свободно положите на колени, закройте глаза. Глаза должны быть закрыты до окончания упражнения, чтобы внимание не отвлекалось на посторонние предметы. Дышите через нос спокойно. Постарайтесь сосредоточиться лишь на том, что вдыхаемый воздух холоднее выдыхаемого.

Упражнение 2. «Концентрация на счете».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации.

Мысленно медленно считайте от 1 до 10 и сосредоточьтесь на этом медленном счете. Если в какой-то момент мысли начнут рассеиваться, и вы будете не в состоянии сосредоточиться на счете, начните считать сначала. Повторите счет 2-3 раза.

Упражнение 3. «Концентрация на слове».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации.

Выберите какое-нибудь короткое слово, которое вызывает у вас положительные эмоции или же с которым связаны приятные воспоминания. Пусть это будет имя любимого человека, или ласковое прозвище, которым вас называли в детстве родители, или название любимого блюда... Сосредоточьтесь на «своем» слове, которое отныне станет вашим персональным лозунгом при концентрации.

Упражнение 4. «Образы».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации.

Представьте, что в вашей голове прожектор. Его луч может осветить что угодно с безмерной яркостью. Этот прожектор – ваше внимание. Давайте будем управлять его лучом! В течении 2-3 минут «освещаем прожектором» любой предмет. Все остальное уходит во тьму. Смотрим только на этот предмет. Можно моргать, но взгляд должен оставаться в пределах предмета. Возвращайтесь к нему снова и снова, разглядывайте, находите все новые черточки и оттенки...

Ведущий: Упражнения мы выполнили, а теперь проведите ладонями по векам и не спеша откройте глаза и подтянитесь.

Далее я хочу Вас познакомить еще с одним способом эмоциональной саморегуляции. Ее эффективности способствует также использование приемов воображения или визуализации. Визуализация – это создание внутренних образов в сознании человека, т.е. активизация воображения с помощью слуховых, зрительных, вкусовых, обонятельных, осязательных ощущений, а также их комбинаций. Визуализация помогает человеку активизировать его эмоциональную память, воссоздать те ощущения, которые он испытывал когда-то. Воспроизводя в своем сознании образы внешнего мира, можно быстро отвлечься от напряженной ситуации, восстановить эмоциональное равновесие.

Упражнение 5. «Саморазвивающиеся представления».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации.

Сядьте удобно и закройте глаза. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Глубоко вдыхайте и выдыхайте воздух. С каждым вдохом и выдохом вы все больше успокаиваетесь и сосредотачиваетесь на своих ощущениях. Тело расслабляется все больше и больше. Вам тепло, удобно и спокойно. Вы вдыхаете свежий, прохладный воздух. Вы успокаиваетесь и настраиваетесь на выполнение новой работы. Мы приступаем к овладению приемам формирования образных представлений. Я буду произносить отдельные слова, а вы должны проговаривать их про себя, сосредоточившись на их содержании. После этого вы стремитесь представить образы услышанных слов.

Начнем со зрительных образов:

- 1) апельсин;
- 2) море;
- 3) поляна;
- 4) цветы;
- 5) птица;
- 6) светлый;
- 7) играть;
- 8) нежный;
- 9) строить;
- 10) плести.

Слуховые образы:

- 1) шум волны;
- 2) скрежет колес;
- 3) звон колокольчика;
- 4) звуки скрипки;
- 5) завывание ветра;
- 6) эхо;
- 7) звук капающей из крана воды;
- 8) шепот;
- 9) рассерженный крик;
- 10) пение птиц;

Телесные представления:

- 1) прикосновение к шелку;
- 2) колючий снег;
- 3) горячий пар;

- 4) прикосновение ко мху;
- 5) теплая вода;
- 6) колкая иголка;
- 7) холодный ветер;
- 8) прикосновение к рыбьей чешуе;
- 9) прикосновение к липкому предмету;
- 10) нежный пух;

Осязательные и обонятельные образы:

- 1) вкус только что разрезанного лимона;
- 2) вкус шоколада;
- 3) икра: красная, крупная;
- 4) аромат розы;
- 5) запах моря;
- 6) свежесрезанный гриб.

Упражнение 6. Формулировка самоприказа.

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью положительных установок.

Сядьте удобно и закройте глаза. Расслабьтесь. Делаем глубокий вдох и выдох. Сосредоточьтесь на своих ощущениях. А теперь попытаемся воссоздать в своем воображении целостную картину, целостный образ.

Представьте себе пляж у моря. Жаркий день. Вы в купальнике. С наслаждением вытягиваетесь на песке... Смотрите в море. Видны головы купающихся... Рассмотрите получше линию горизонта. Что там появилось? Всмотритесь внимательно...А что происходит вокруг, на берегу?

Солнце палит сильно, приходится поворачиваться с боку на бок. Хочется искупаться... Вы идете к воде, входите в нее... Чувствуете прикосновение воды... Какая она?

Образы уходят. Сосредоточили свое внимание на своем теле. Сделайте глубокий вдох и выдох. Откройте глаза.

Ведущий: Внушение и самовнушение играют огромную роль в нашей жизни, в конкретных жизненных ситуациях. Но наше воображение в нашей власти.

Как же при помощи самовнушения можно добиться результатов? Необходимо составить словесные формулы, соблюдая ряд правил:

1. Формулы должны быть утвердительными (не должны содержать отрицания «не»).

2. Если слишком жесткое категоричное звучание формулы вызывает у вас внутренний протест, сделайте ее более мягкой.

3. Формулы должны быть краткими, лаконичными.

Словесное воздействие задействует сознательный механизм самовнушения, идет непосредственное воздействие на психофизиологические функции организма.

Самоприказ это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе. Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

«Разговаривать спокойно!», «Молчать, молчать!», «Не поддаваться на провокацию!» – это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы.

Упражнение 5. «Что я почти забыл».

Цель: снять напряжение, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации.

Инструкция: «Прежде чем расстаться, хотелось бы дать вам возможность проговорить то, что вы не успели озвучить в ходе занятий. Сядьте удобно. Закройте глаза. Представьте себе, что вы возвращаетесь домой и по дороге вспоминаете нашу работу... В голове у вас проносятся лица участников, пережитые ситуации, и внезапно вы осознаете, что по какой-то причине не сделали или не сказали что-то важное. Вы жалеете об этом..(1 минута).

Теперь откройте глаза. У вас есть возможность выразить то, что вы не успели сказать раньше».

Участники высказываются по кругу. Могут быть использованы записи в дневнике самонаблюдений, это позволит оценить, какой «багаж» удалось собрать каждому участнику тренинга.

Обсуждение.

Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты исследования выгорания педагогов после реализации программы

Таблица 4.1 – Результаты исследования выгорания педагогов по методике
«Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой,
после реализации методики

№	Результат (в баллах)	Уровень
1	40	средний уровень
2	35	средний уровень
3	18	низкий уровень
4	20	низкий уровень
5	53	высокий уровень
6	40	средний уровень
7	52	высокий уровень
8	15	низкий уровень
9	54	высокий уровень
10	43	высокий уровень
11	17	низкий уровень
12	19	средний уровень
13	55	высокий уровень
14	45	высокий уровень
15	35	средний уровень
16	57	высокий уровень
17	18	низкий уровень
18	43	высокий уровень
19	44	высокий уровень
20	40	средний уровень
	высокий уровень – 9 человек – 45% средний уровень – 6 человек – 30% низкий уровень – 5 человек – 25%	

Таблица 4.2 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой

N	«До»	«После»	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	40	35	-5	5	11
2	35	49	14	14	15.5
3	18	19	1	1	3.5
4	20	49	29	29	19
5	53	55	2	2	7.5
6	40	57	17	17	18
7	52	55	3	3	9
8	15	52	37	37	20
9	54	55	1	1	3.5
10	43	44	1	1	3.5
11	17	18	1	1	3.5
12	19	20	1	1	3.5
13	55	56	1	1	3.5
14	45	50	5	5	11
15	35	50	15	15	17
16	57	50	-7	7	14
17	41	55	14	14	15.5
18	43	45	2	2	7.5
19	44	50	6	6	13
20	40	45	5	5	11
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					25

Таблица 4.3 – Критические значения

N	$T_{\text{кр}}$	
	0.01	0.05
20	43	60

Таблица 4.4 – Результаты исследования выгорания педагогов по трем фазам СЭВ по методике «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

№	Напряжение		Резистенция		Истощение	
1	42	в стадии формирования	46	в стадии формирования	30	не сформировалась
2	47	в стадии формирования	32	Не Сформировалась	25	не сформировалась
3	39	в стадии формирования	48	в стадии формирования	35	в стадии формирования
4	54	в стадии формирования	63	сформировавшаяся фаза	41	в стадии формирования
5	52	в стадии формирования	52	в стадии формирования	55	в стадии формирования
6	41	в стадии формирования	26	Не Сформировалась	20	не сформировалась
7	48	в стадии формирования	54	в стадии формирования	50	в стадии формирования
8	53	в стадии формирования	65	сформировавшаяся фаза	48	в стадии формирования
9	35	Не Сформировалась	31	Не Сформировалась	34	не сформировалась
10	41	в стадии формирования	49	в стадии формирования	15	не сформировалась
11	25	Не Сформировалась	45	в стадии формирования	35	в стадии формирования
12	57	в стадии формирования	58	в стадии формирования	38	в стадии формирования
13	31	Не Сформировалась	30	Не Сформировалась	24	не сформировалась
14	28	Не Сформировалась	42	в стадии формирования	33	в стадии формирования
15	38	в стадии формирования	54	в стадии формирования	50	в стадии формирования
16	36	не сформировалась	40	в стадии формирования	25	не сформировалась
17	51	в стадии формирования	43	в стадии формирования	30	не сформировалась
18	64	Сформировавшаяся Фаза	51	в стадии формирования	55	в стадии формирования
19	27	Не Сформировалась	44	в стадии формирования	38	в стадии формирования
20	51	в стадии формирования	50	в стадии формирования	45	в стадии формирования
Степень сформированности			Фазы СЭВ			
			Напряжение	Резистенция	Истощение	
фаза не сформировалась			30 % (6 человек)		25 % (5 человек)	
в стадии формирования			60 % (12 человек)		60 % (12 человек)	
сформировавшаяся фаза			10 % (2 человека)		15 % (5 человек)	
					10 % (2 человека)	

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «истощение»

N	«До»	«После»	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	33	30	-3	3	9
2	30	25	-5	5	16
3	38	35	-3	3	9
4	48	41	-7	7	19
5	60	55	-5	5	16
6	28	20	-8	8	20
7	54	50	-4	4	13.5
8	51	48	-3	3	9
9	36	34	-2	2	3
10	18	15	-3	3	9
11	38	35	-3	3	9
12	40	38	-2	2	3
13	27	24	-3	3	9
14	39	33	-6	6	18
15	52	50	-2	2	3
16	30	25	-5	5	16
17	34	30	-4	4	13.5
18	52	55	3	3	9
19	40	38	-2	2	3
20	47	45	-2	2	3
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					9

Таблица 4.6 – Результаты исследования выгорания педагогов по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак) после реализации программы

№	Результат (в баллах)	Уровень
1	1	низкий уровень
2	1	низкий уровень
3	5	средний уровень
4	0	низкий уровень
5	5	средний уровень
6	0	низкий уровень
7	4	средний уровень
8	4	средний уровень
9	1	низкий уровень
10	0	низкий уровень
11	7	средний уровень
12	8	высокий уровень
13	7	высокий уровень
14	1	низкий уровень
15	6	средний уровень
16	7	высокий уровень
17	0	низкий уровень
18	6	средний уровень
19	2	средний уровень
20	1	низкий уровень
	высокий уровень – 3 человек – 15 % средний уровень – 8 человек – 40 % низкий уровень – 9 человек – 45 %	

Таблица 4.7 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак)

N	«До»	«После»	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	3	1	-2	2	13.5
2	0	1	1	1	5.5
3	3	5	2	2	13.5
4	4	0	-4	4	19
5	6	5	-1	1	5.5
6	3	0	-3	3	17.5
7	5	4	-1	1	5.5
8	5	4	-1	1	5.5
9	0	1	1	1	5.5
10	1	0	-1	1	5.5
11	9	7	-2	2	13.5
12	9	8	-1	1	5.5
13	9	7	-2	2	13.5
14	4	1	-3	3	17.5
15	7	6	-1	1	5.5
16	9	7	-2	2	13.5
17	1	0	-1	1	5.5
18	8	6	-2	2	13.5
19	3	2	-1	1	5.5
20	6	1	-5	5	20
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					24.5