



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ  
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Психология безопасности личности»

Проверка на объем заимствований:  
73,24 % авторского текста  
Работа реализована к защите  
«24» VI 2019 г.  
зав. кафедрой ТиПП  
О. А. Кондратьева

Выполнила:  
студентка группы: ЗФ/310-133-2-1  
Хасенова Асель Кенжебаевна  
Научный руководитель:  
к. псих. н, доцент кафедры ТиПП  
Шаяхметова В. К.

Челябинск  
2019

## Оглавление

	Введение.....	3
Глава I.	Теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом в ВУЗе	
1.1.	Понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	7
1.2.	Особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей педагогического ВУЗа .....	14
1.3.	Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.....	23
Глава II.	Организация психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа	
2.1.	Этапы, методы, методики исследования.....	30
2.2.	Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	36
Глава III.	Опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа	
3.1.	Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.....	50
3.2.	Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	56
3.3.	Технологическая карта внедрения результатов исследования.....	64
	Заключение.....	73
	Библиографический список.....	76
	Приложение.....	82

## Введение

Современные социально-экономические преобразования, происходящие в Российской Федерации в последние 20 лет, актуализировали проблемы образования, поскольку сегодня востребованы предприимчивые, творчески мыслящие люди, способные самостоятельно выдвигать и решать многообразные задачи в нестандартных условиях. В связи с этим возрастает роль преподавателей всех организаций образования и актуализируются повышенные требования к личности преподавателя – главной фигуре происходящих инновационных процессов. Следствием этого является нервно-психическое напряжение преподавателей, их переутомление, возникновение страха оказаться непрофессионалом, страха не пройти очередную проверку. В условиях конкурентной среды свойственной в педагогических коллективах, нередко у преподавателей наблюдается чрезмерное стремление к профессиональным достижениям к высоким результатам своей деятельности любой ценой, что также ведет к истощению их эмоционально-энергетических и личностных ресурсов. Эти состояния приводят к закреплению отрицательных личностных качеств преподавателя – раздражительности, тревожности, пессимизма, снижения трудовой мотивации, ухудшения результатов педагогической деятельности.

Достигнув критического момента, эта эмоциональная напряженность нередко приводит к ухудшению психологического здоровья преподавателей и развитию у них синдрома профессионального выгорания. К сожалению, общая интенсификация и усложнение педагогической деятельности сегодня сопряжены со стремительной девальвацией социальной и экономической ценности и значимости интеллектуального труда (и педагогического труда как его составляющей), с многократным реформированием системы образования в течение последних лет, что также внесло значительный вклад в становление общих «упаднических» настроений и повлияли на массовость проявлений синдрома эмоционального выгорания среди преподавателей. Как предмет

научных исследований, имеющих практическую значимость, проблема эмоционального выгорания стала вызывать повышенный психологический, интерес в социально-экономических, педагогических, медицинских областях знаний.

Актуальность этой проблемы обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности преподавателя и его роли в учебном процессе, т. к. профессия педагога обладает огромной социальной важностью. Многочисленные исследования показывают, что педагогическая профессия - одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию феномена эмоционального выгорания. Нарастающее чувство неудовлетворенности профессией, ведет к снижению уровня квалификации и обуславливает развитие процесса психического выгорания педагога. На данный момент имеются лишь единичные исследования таких ученых, как Гришина Н.В., Зеер Э.Ф., Орел В.Е., Форманюк Т.В. В зарубежной психологии по данной проблеме имеется достаточное количество как теоретических, так и прикладных работ.

Актуальность, практическая значимость, недостаточная теоретическая и методическая разработанность обусловили выбор темы исследования: «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

Объект исследования: эмоциональное выгорание преподавателя.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа

Гипотеза исследования состоит в предположении, что психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа может быть эффективна, если разработать психолого-педагогическую программу.

С учетом цели и выдвинутой гипотезы, а также в соответствии с объектом и предметом исследования были поставлены следующие задачи:

1. Изучить понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе;
2. Раскрыть особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей педагогического ВУЗа;
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;
4. Определить этапы, методы методики исследования;
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;
6. Разработать и апробировать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
8. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования; Разработать рекомендации по преодолению эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: обобщение и анализ психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование;
2. Эмпирические: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания». Многофакторный личностный опросник FPI. Авторы И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»);
3. Математическая статистика: Т-критерий Вилкоксона.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что в результате диагностики получен материал, уточняющий и систематизирующий содержание феномена эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза, разработке и реализации модели психолого-

педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и апробации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза, которая может быть использована для усовершенствования системы сопровождения преподавателя в педагогической деятельности.

Основные положения и выводы исследования могут служить материалом для повышения эффективности организационной, методической, психодиагностической, психокоррекционной работы психолога с преподавателем, в практической работе в высших учебных заведениях.

База исследования: Исследование проводилось в Костанайском Государственном педагогическом институте в городе Костанай. В нем приняло участие 20 преподавателей со средним возрастом 43,2 года, стажем работы от 3 – 15 лет.

Структура работы: Диссертационная работа состоит из 3 глав, 8 параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

Апробация: Участие в конференции «Наука и образование: сохраняя прошлое, создаём будущее», Публикация статьи XIV международной научно-практической конференции.

## **Глава I. Теоретические предпосылки моделирования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом в ВУЗе**

### **1.1. Понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе**

По уставу Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов. По статистике (ВОЗ), психические расстройства вышли на первое место в мире среди психосоматических заболеваний. Считается, что эти расстройства стали носить эпидемический характер.

Известно, что освоение личностью профессии неизбежно приводит к изменениям в её структуре. С одной стороны, происходит интенсивное развитие качеств, которые способствуют успешности в деятельности, а с другой – изменение, подавление и даже разрушение структур, не участвующих в процессе профессионального становления [18, с. 68].

Климов Е.А. в своей классификации профессий относит педагога к типу «человек - человек» в соответствии с традиционно различаемыми разновидностями объектных систем. Кроме того, по признакам изучаемого предмета он выделил такие типы, как «человек - техника», «человек – живая природа», «человек - знаковая система», «человек - художественный образ». Представители профессии типа «человек - человек» умеют руководить группами, коллективами, сообществами людей, придавать некоторую упорядоченность общественным процессам сообразно поставленным целям; учить и воспитывать людей различного возраста, осуществлять полезные действия по обслуживанию материальных, духовных, социальных потребностей.

В процессе профессионального развития личность человека претерпевает определенные изменения, приобретает некоторые новообразования. Спектр новообразований, приобретаемых в процессе профессиональной деятельности, достаточно широк, однако все они могут быть разделены на две большие группы: стенические изменения, способствующие успешной адаптации в коллективе, в социуме, повышению эффективности жизнедеятельности и астенические изменения, препятствующие успешному функционированию личности в окружающей среде [19, с. 50]. А.Адлер определил их как конструктивный и деструктивный способы профессионализации [1, с.240].

Значительную часть негативных новообразований, составляет группа изменений, получивших в психологии названия жёсткого ролевого поведения или профессиональной деформации личности. Так, А.Л.Свенцицкий предложил этому феномену следующее определение: «...профессиональные стереотипы становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов, перестроить свое поведение сообразно изменившимся условиям» [57, с.255].

Г.Юнг считал, что многим свойственно идентифицировать себя с исполняемой должностью [5, с.96]. Со своей стороны Л.Б.Шнейдер, рассматривал процесс идентификации в качестве ключевого механизма достижения психологом профидентичности, при этом он отмечает, что данный процесс должен рука об руку идти с процессом самоидентичности, подчеркивая важность проблемы личностного развития профессионала [70, с.96].

Термин «выгорание» (англ. burnout) ввел американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг в 1974г. для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как «...состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности» [46, с. 640].

Другой основоположник идеи «выгорания» – социальный психолог К.Маслач. Занимаясь изучением когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением, она установила, что исследуемые феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников. В 1981г. она «...детализирует проявления синдрома выгорания: чувство эмоционального истощения, изнеможения (человек чувствует невозможность отдаваться работе так, как это было прежде); дегуманизация, деперсонализация (тенденция развивать негативное отношение к клиентам); негативное самовосприятие в профессиональном плане – недостаток чувства профессионального мастерства». [37, с.528]

Некоторые из авторов (М. Кинг, 1993) возражали против термина «выгорание» из-за его неопределенности и частичного совпадения с родственными понятиями, например, посттравматическим стрессовым расстройством, депрессией, либо рассматривали его как «...странную психиатрическую химеру...» [26, с. 84].

В настоящее время в научной литературе для характеристики негативных психологических состояний людей используются такие термины как: «эмоциональное выгорание» (К.А.Абульханова-Славская, М.М.Скугаревская, В.В.Бойко, Р.М.Грановская, А.А.Крылов, Е.С.Кузьмина, Е.И.Рогова, Д.Г.Трунов, Л.И.Ларенцова, Н.Е.Водопьянова), «психическое выгорание» (К.Маслач, В.Е.Орел, А.Пайнс, Т. Манн, С.А.Боровикова, А.В.Петровский), «профессиональное выгорание» (К.Кондо, А.Н.Моховиков, А.В.Гнездилов, И.В.Зборовская, А.А.Реан, А.Б.Леонова) – которые по сути являются разными названиями одного и того же явления.

Феномен профессионального выгорания можно отнести к случаю «...полного регресса профессиональной деятельности, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая ее и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности» [66, с. 57].

Кроме того, встречаются различные определения феномена «выгорания», в зависимости от научного подхода к изучению сущности и структуры данного

феномена. Феномен «выгорания» рассматривается как дистресс (Ронгинская Т.И., Самоукина Н.В. по Селье Г.), как механизм психологической защиты (Бойко В.В., Василюк Ф.), как экологическую дисфункцию, вызванную интегральным взаимодействием личностных факторов и факторов окружающей среды (К. Маслач и С. Е. Джексон), как результат несоответствия между личностью и работой, как результат несоответствия между требованиями, предъявляемыми к работнику и его ресурсам (Х. Дж. Фрейденберг).

Общепринятым является определение феномена «выгорания», данное К. Маслач и С. Е. Джексоном, которые характеризовали его как «...состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы» [36, с.78].

На наш взгляд, более точно раскрывает сущность и содержание феномена «выгорания», определение, данное А.А.Рукавишниковым, который рассматривает его как "...устойчивое, прогрессирующее, негативно окрашенное психологическое явление, которое характеризуется психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок и поведения на работе, потерей профессиональной мотивации, проявляющееся в профессиональной деятельности у лиц, не страдающих психопатологией"[52, с.95].

Анализируя исследуемый феномен, обнаруживается многообразие моделей для описания феномена «выгорания», применительно к тем видам деятельности, которые связаны с социальным взаимодействием:

1. Согласно одномерной модели, «выгорание» – это состояние физического, психологического и, прежде всего, эмоционального истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения (Пинес А.М., Аронсон Е., 1988). Данная трактовка близка пониманию «выгорания» как синдрома «хронической усталости». В противоположность другим подходам сторонники одномерного подхода не приписывают «выгорание» определенным группам [61, с. 3-9].

2. Голландские исследователи Д.В.Диредонк, Ф.В.Шоуфели (1994) рассматривают «выгорание» как двухмерная модель, состоящий из

эмоционального истощения и деперсонализации, которая проявляется в ухудшенном отношении к другим (подчиненным, пациентам, коллегам), а иногда и к себе лично [71, 127].

3. Согласно трехмерной модели (К. Маслач и С. Е. Джексон, 1984) данный синдром включает в себя три составляющих: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редуциацию профессиональных достижений.

4. Японские исследователи считают, что для определения выгорания к трехмерной модели следует добавить четвертую составляющую – (зависимость, вовлеченность), которая характеризуется головными болями, нарушением сна, раздражительностью и др., а также возможными химическими зависимостями (алкоголизм, табакокурение). Это четвертая модель.

Наиболее распространенной является трехмерная модель данного феномена, предложенная К. Маслач и С. Е. Джексоном, в которой даны следующие характеристики ее составляющих:

- эмоциональное истощение выступает, как основная составляющая «выгорания» и проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, утрате интереса к окружающему, чувстве эмоциональной опустошенности или эмоциональном перенасыщении, в агрессивных реакциях, вспышках гнева, появлении симптомов депрессии;
- деперсонализация проявляется в деформации (обезличивании) отношений с другими людьми: повышении зависимости от других или, напротив, негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам (пациентам, подчиненным, ученикам, коллегам);
- редуциация профессиональных достижений проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, снижении значимости собственных достижений, в ограничении своих возможностей, негативизме относительно служебных обязанностей, в снижении самооценки и профессиональной мотивации, в редуцировании собственного достоинства, в снятии с себя

ответственности или отстранении («уходе») от обязанностей по отношению к другим [37, с. 528].

Исследования (К. А. Абульханова - Славская, А. В. Петровский, Н.Е.Водопьянова, К. Маслач и С. Е. Джексон) не только подтвердили правомерность этой модели, но и позволили существенно расширить сферу ее распространения, включив профессии, не связанные с социальным взаимодействием. Это привело к некоторой модификации понятия «выгорания» и его структуры. Как отмечает Орел В.Е. сегодня «Выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение; цинизм; профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к субъекту взаимодействия, но и к труду и его предмету в целом»[43, с.19].

Ким А.М. и Хван Н.В. (2005) в статье «Системный анализ синдрома профессионального выгорания как объекта понимания» выделили пространственные, временные, энергетические и информационные характеристики профессионального выгорания. Они считают, что на уровне индивида ведущей характеристикой является психоэмоциональное истощение, на уровне личности – личностное отдаление (деперсонализация), на уровне субъекта деятельности – потеря профессиональной мотивации, развитие дисфункциональных установок и поведения на работе, на уровне индивидуальности – трудности самоорганизации в установлении равновесия между внешними влияниями, внутренним состоянием и формами поведения. К таким трудностям относят «...ухудшение саморегуляции и самоконтроля в жизни и деятельности человека» [25, с. 168].

Рассматривая симптомы выгорания, следует подчеркнуть очевидную связь этого феномена со стрессом. Самоукина Н.В. считает, что профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне

хронического стресса... по существу, ...это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения [54, с.88]. Бойко В.В. рассматривает СЭВ как способ психологической защиты. Основной причиной этого является несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его реальным возможностям. «Выгорание – это отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы» [5, с. 203]. Он также считает, что СЭВ развивается в соответствии с механизмом развития стресса, демонстрируя все три фазы стресса:

- 1) нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;
- 2) резистенция, то есть сопротивление, - человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;
- 3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» – самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии.

Таким образом, анализ научной литературы по проблеме синдрома профессионального выгорания как личностной и социальной проблеме позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Эмоциональное выгорание – это устойчивое, прогрессирующее, негативно окрашенное психологическое явление, которое характеризуется психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок и поведения на работе, потерей профессиональной мотивации, проявляющегося в профессиональной деятельности у лиц, не страдающих психопатологией.

2. Процесс овладения личностью профессией и ее совершенствование в профессии, неизбежно сопровождается изменениями как конструктивного, так и деструктивного характера. Под изменением деструктивного характера большинство специалистов понимают так называемую профессиональную деформацию личности. Педагогическая деятельность, в частности профессия преподавателя, является одной из наиболее деформирующих личностей.

3. Одним из типов профессиональной деформации личности является синдром эмоционального выгорания, суть которого заключается в том, что личность не в состоянии осуществлять свою деятельность прежними способами или на прежнем уровне. Его обусловленность стагнацией в личностном и профессиональном развитии человека позволяет выделить в качестве предупреждающей меры саморазвитие и профессиональное самосовершенствование.

4. Выявлена прямая зависимость между появлением СЭВ и продолжительностью педагогического стажа подчеркивает необходимость разработки специальных комплексных коррекционных программ для преподавателей.

5. Сложностью СЭВ, его многоаспектность и негативные последствия как для социума, так и для личности стимулировали исследования, направленные на поиск путей его профилактики и коррекции во всех видах профессиональной деятельности, особенно педагогической.

## **1.2. Особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей педагогического ВУЗа**

Проблема стрессоустойчивости человека в различных профессиях с давних пор привлекала внимание психологов. Существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней, эмоциональной

опустошённости вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми [11, с. 336].

Несмотря на очевидную актуальность данной проблемы, проведённый анализ литературы позволил выявить не разработанность теоретической базы проблемы в отечественной психологии. В отечественной науке психическое выгорание как самостоятельный феномен практически не изучалось. На данный момент имеются лишь единичные исследования (Зеер Э.Ф., Орёл В.Е., Маркова А.К., Руденский Е.В., Леонов А.Б., Щербатых Ю.В.).

В настоящее время общепринятым и наиболее употребляемым является определение выгорания, как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и уменьшения личностных достижений.

Отдельного внимания заслуживает изучение проблемы эмоционального выгорания преподавателей.

Педагогическая деятельность - одна из наиболее сложных областей человеческой деятельности и в то же время - одна из наиболее важных. Поэтому постоянно актуальными остаются проблемы профессиональной пригодности, становления и развития личностных и профессиональных качеств педагога, повышение его педагогического мастерства.

1. Среди личностных качеств, необходимых в работе преподавателя можно выделить следующие [51, с. 464]:

- склонность к работе со студентами;
- умение заинтересовать своим замыслом, повести за собой;
- высокая степень личной ответственности;
- самоконтроль и уравновешенность;
- терпимость, безоценочное отношение к людям;
- интерес и уважение к другому человеку;
- стремление к самопознанию и саморазвитию;
- оригинальность, находчивость, разносторонность;
- тактичность;

- требовательность к себе и другим.

Точного и однозначного определения понятия «соответствие личности и профессии» нет. В психологии труда оно раскрывается через содержание определенного комплекса взаимных требований личности к деятельности и наоборот - профессиональной деятельности к личности [3, с. 31-39].

Профессия педагога обладает огромной социальной важностью. По истечении ряда лет одновременно с накоплением опыта, выработки собственного подхода, индивидуального стиля деятельности, профессиональной позиции у педагога появляется «психическая усталость», профессиональная дезадаптация.

Синдром эмоционального выгорания проявляется как эмоциональная сухость педагога, расширение сферы экономии эмоций, личностная отстраненность, игнорирование индивидуальных особенностей студентов и оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения педагога. Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня довольно четко прослеживается факт потери интереса к студенту как к личности, неприятие его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний: тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость.

Самая общая задача педагога - воспитание всесторонне развитого и образованного человека, готового к самостоятельному творческому развитию культурного достояния общества. Реализация этой главной задачи требует разрешения основного противоречия - между необходимостью усвоить опыт предшествующих поколений, созданную ими культуру, научиться строить свою деятельность и поведение на их основе, с одной стороны; и необходимостью их постоянно совершенствовать и, следовательно, не разрушать и отбрасывать, а обогащать и развивать - с другой. В деятельности педагога это противоречие реализуется следующим образом [13, с. 671].

1. Педагог должен передать подрастающему поколению накопленную человечеством культуру в виде определенных знаний, навыков, умений, привычек, и, следовательно, добиться воспроизведения нормативного действия и поведения.

2. Педагог не должен при этом лишать обучающегося его собственного индивидуального своеобразия. Более того, он должен постоянно на него опираться и развивать.

Это означает, что педагог не может быть диктатором, навязывающим обучающегося имеющиеся нормы; напротив, необходимо быть наставником, организующим и направляющим процесс освоения общественного опыта, принятия сформулированных обществом норм, реализации опыта общественного и выработки собственного опыта [14, с. 512].

В этом качестве предметом его деятельности становятся люди с присущими им индивидуально-психологическими особенностями, позициями, а также различным предшествующим опытом. Иными словами, помимо субъект-объектных отношений, для педагога одновременно важны субъект-субъектные отношения, предполагающие наличие не только активного взаимодействия, но иногда и сопротивления.

Все эти особенности предъявляют высокие требования к личности преподавателя. Исходя из сущности и содержания профессии, можно выделить ключевые черты личности, необходимые педагогу [69, с. 241].

1. Интерес к жизни. Влияние этой личностной черты на содержание и характер работы педагога чрезвычайно сильное, и тем более сильное, что оно незаметно даже самому преподавателю. Интерес к жизни - условие работы с детством, это условие эффективного воспитания, так как воспитание непременно ориентировано на формирование способности быть счастливым, а в основе такой способности лежит принятие жизни как таковой в качестве великого дара природы.

2. Интерес к человеку как к таковому. Под ним подразумевается общее отношение к человеку. Когда внимание к разного рода личностным

проявлениям «Я» человека связано с познанием человеческой души, с уважением индивидуальности, с признанием права человека на особенности и несходство с другими людьми и когда в отношении к человеку сохраняется ценностная позиция вне зависимости от характеристик этого человека [24, с. 221].

3. Интерес к культуре. В понятие культуры входит все, что возделывается человеком, все, что стало преобразованием природы.

4. Интерес к культуре у педагога означает не только знание фактов мировой культуры, но и формирование у обучающихся внимания к данным фактам, не только преобразование собственной жизни, но и приобщение детей к корректированию привычного содержания и хода жизни в согласии с достижениями мировой культуры, не только личное оценивание происходящего в культуре, но и целенаправленное приобщение обучающихся к аналитической работе ума в оценивании культурных продвижений либо падений.

Однако необходимо отметить, что, в сочетании с конкретными условиями работы преподавателя, это порождает и ряд специфических трудностей профессии педагога.

Негативные стороны заключаются в следующем:

1. Сталкиваясь с трудностями, которые переживают другие обучающиеся, преподаватель также может испытывать негативные чувства - подавленность, переживание несправедливости, раздражения и гнева. Постоянная необходимость иметь дело с сильными эмоциональными переживаниями способствует формированию защитных механизмов, снижающих тяжесть переживания этих эмоций. Многие специалисты, длительное время проработавшие в этой области, теряют чувствительность к эмоционально-значимым переживаниям родителей и детей [21, с. 366].

2. В зависимости от семейной и социальной среды, в которой воспитывается студент, возможна как позитивная, так и негативная установка на общение с преподавателем. В последнем случае студенты «проверяют» отношение к себе,

ведя себя агрессивно в ответ на «хорошее отношение», манипулируют. Это истощает специалистов, они чувствуют себя неуспешными, начинают считать студентов «неблагодарными», постепенно привыкают не привязываться к студентам, не включаться в их ситуации и проблемы [30, с. 172].

3. Результаты работы со студентами проявляются спустя отдаленное время и могут быть неконкретны, а затраты на эту работу велики. Эффективность работы, зависит от различных людей и обстоятельств, иногда конкретному педагогу очень трудно понять значимость своего вклада в жизнь ребенка. Кроме того, решение большинства длительно формирующихся проблем требует продолжительного времени [31, с. 435].

4. В настоящее время труд педагога достаточно низко оплачивается, что не позволяет в достаточной мере обеспечить себе и своей семье нормальное существование, и, самое главное, оставляет очень ограниченные возможности для переключения и отдыха. Рабочий день не всегда нормирован и часто перегружен, личное смешивается с рабочим, что приводит к проблемам в организации собственной жизни [28, с. 272].

5. Большая загруженность на работе и недостаточные материальные ресурсы предоставляют ограниченные возможности для профессионального роста, посещения обучающих семинаров и тренингов. Накапливаются личные проблемы, неизбежно возникающие в работе с эмоционально травмирующими ситуациями. В результате у специалиста снижается энтузиазм, появляется ощущение, что ничего нельзя изменить, что ребенок «испорчен», «лживый», «потребитель», возникает стремление обвинять детей и родителей, администрацию и государство в целом, искать простые объяснения трудностям, возникающим в контакте с ребенком [22, с.38].

Сложившийся комплекс экономических и социально-психологических проблем, среди которых невысокая заработная плата, недостаточная техническая оснащенность заведений, а также снижение престижа педагогической профессии, делают труд преподавателя в нашей стране чрезвычайно психоэмоционально напряженным.

В целом педагогическая деятельность - один из наиболее деформирующих личность человека видов профессиональной деятельности.

Подобные профессиональные деформации характера мешают педагогу в работе, затрудняют его общение, негативно отражаются на здоровье. В.В. Бойко приводит следующие данные: из 7300 педагогов общеобразовательных школ, риск и повышенный риск патологии сердечно-сосудистой системы отмечен в 29,4% случаев, заболевание сосудов головного мозга у 37,2% педагогов, 57,8% обследованных имеют нарушения деятельности желудочно-кишечного тракта. С увеличением педагогического стажа работы у учителей общеобразовательных школ снижаются показатели психического и физического здоровья. Кроме того, была установлена зависимость продолжительности работы педагога с детьми и появления у него такого вида профессиональной деформации как синдром эмоционального выгорания [3, с. 105].

В соответствии с выделенной ранее классификацией факторов эмоционального выгорания можно выделить основные группы особенностей работы педагога. К внешним, организационным факторам относятся условия, содержание работы и социально-психологические условия деятельности.

1. Условия работы. Для профессии педагога в настоящее время характерно: повышение нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, высокая продолжительность рабочего дня.

Например, средняя величина рабочей недели педагога является стабильно высокой, также можно отметить низкую оплату труда, не обеспечивающая нормального существования: недостаточное денежное или моральное вознаграждение, сверхурочную работу и повышение нагрузки, о чем уже упоминалось выше [17, с. 382].

2. Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы со студентами, их количество, степень глубины контакта. В профессии педагога большое количество учащихся в классе может привести к недостатку элементарного контроля, что

будет являться главным фактором, способствующим появлению выгорания. При этом отмечается, что любая критическая ситуация со студентом, независимо от ее специфики, является тяжким бременем для педагога, отрицательно воздействуя на него и приводя, в конечном итоге, к выгоранию [34, с. 190].

3. Социально-психологические условия. Атмосфера в коллективе студентов и их отношение к преподавателю и учебному процессу могут провоцировать возникновение выгорания у педагогов. В частности, отмечается, что апатия студентов и неблагоприятная атмосфера в группе вызывают у преподавателей выгорание. Преподаватели, характеризующиеся наличием опекающей идеологии во взаимоотношениях со студентами, а также не использующие репрессивную и ситуационную тактики, демонстрируют высокий уровень выгорания [40, с. 320].

На основании вышесказанного мы видим, что профессия педагога может быть отнесена к разряду стрессогенных профессий, требующих от преподавателя самообладания и саморегуляции. По мнению А.К.Марковой, для работы учителя характерны: информационный стресс, возникающий в ситуациях информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за их последствия; и эмоциональный стресс, когда под влиянием опасности, обид возникают эмоциональные сдвиги, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения [35, с. 298].

Не меньшее значение имеют индивидуальные факторы. В эту группу входят социально-демографические и личностные особенности. В.Е. Орел отмечает, что из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет возраст и стаж [42, с. 76-97].

Наряду с общими психологическими причинами эмоционального выгорания, рассмотренными ранее, выделяются также и специфические,

связанные с профессией учителя. Ю.Л. Львова выделяет следующие причины спада профессиональной деятельности педагогов [33, с. 286].

Стремление педагога использовать новые достижения науки и невозможность их реализовать в сжатые сроки обучения; отсутствие отдачи студентов; несоответствие ожидаемого и фактического результатов;

Возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе как результат отсутствия конструктивных способов воздействия на ситуацию;

Возможность изоляции преподавателя в педагогическом коллективе в том случае, если его поиски, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя.

Как видно, данные трудности возникают в столкновении между необходимостью и стремлением к профессиональному и личностному развитию с одной стороны, и невозможность реализовать их вследствие недостатка поддержки и неблагоприятных условий. Рассмотрим подробнее специфику личности и ценностных ориентаций педагога в контексте эмоционального выгорания [40, с. 435].

Атмосфера в коллективе студентов и их отношение к педагогу и учебному процессу могут провоцировать возникновение выгорания у педагогов. Апатия студентов, отсутствие обратной связи может привести к эмоциональному истощению преподавателей (типичные способы активного сопротивления педагогу в виде негативного поведения обучающихся вызывают выгорание преподавателей). При этом обнаружены гендерные различия: выгорание у мужчин в большей степени вызывается невнимательностью студентов, а у женщин – их непочтительностью.

Преподаватель выполняет более трёхсот видов деятельности. Такие нагрузки существенно повышают нормы. По данным социологических исследований высок процент распада учительских семей, в 25% семей мужа негативно относятся к профессии жены-учительницы [50, с. 398].

Причины спада профессиональной деятельности педагога со стажем работы 11-15 лет, так называемый «педагогический кризис». Это стремление

педагога использовать новые достижения науки и невозможность их реализовать в сжатые сроки обучения и отсутствия отдачи обучающихся; несоответствие ожидаемого результата и фактического, возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе и осознание того, что нужно менять сложившуюся ситуацию, но как менять неизвестно, возможность изоляции преподавателя в педагогическом коллективе, когда его поиски, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя [63, с. 36].

Таким образом, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда: по степени напряженности нагрузка педагога в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций, т.е. тех, кто непосредственно работает с людьми. Немалая роль здесь, конечно, и психического напряжения, сопровождающего профессиональные будни педагога. Не мудрено, что, в целях экономии своих энергоресурсов, многие педагоги прибегают к различным механизмам психологической защиты, увеличивается риск возникновения эмоционального выгорания.

### **1.3. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа**

Моделирование является одной из важнейших задач современной педагогики и психологии, так как возрастает значимость проектирования и внедрения новых инновационных технологий, соответствующих передовым теоретическим идеям отечественной науки.

Моделирование, по мнению докторов педагогических наук Е. В. Яковлева и Н. О. Яковлевой, это «воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для его изучения, которой называется при этом моделью» [72, с.148]. Именно моделирование позволяет описать

основные характеристики исследуемого процесса и дает целостное представление о нем.

Педагогическое моделирование (создание модели) – это разработка целей (общей идеи) создания педагогических систем, процессов или ситуаций и основных путей их достижения. Как отмечает доктор психологических наук В. И. Долгова, «в процессе изучения модель выступает в качестве самостоятельного квазиобъекта, позволяющего при исследовании получить некоторые знания о самом объекте» [20, с. 228]. Отметим, что под «моделью» учеными понимается такой материальный или мысленно представляемый объект, который в процессе исследования замещает объект-оригинал так, что его непосредственное изучение дает новые знания об объекте-оригинале.

Одним из основных этапов моделирование является целеполагание, реализованное с помощью метода «дерево целей». «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа представлено на рисунке 1.

Дерево целей – это иерархическое визуальное представление достижения целей; принцип, при котором главная цель достигается за счет совокупности второстепенных целей.

Соответственно, наверху находится главная, генеральная цель. Поскольку достижение генеральной цели является достаточно сложной задачей, то производят декомпозицию цели – разложение цели на несколько более мелких целей, совокупное достижение которых приводит к достижению основной цели. Далее процесс повторяют для каждой более мелкой цели нижнего уровня до тех пор, пока в результате декомпозиции цель не станет достаточно простой, чтобы быть достижимой, реалистичной и возможной для исполнения точно в соответствии с содержанием и запланированное время.

При построение «дерева целей» его проектирование идет по методу «от общего к частному». Прекращение декомпозиции цели на более мелкие прекращается в тот момент, когда дальнейший процесс является нецелесообразным в рамках рассмотрения главной цели.

Алгоритм построения «дерева целей» содержит: определение генеральной (общей) цели; разделение общей цели на подцели (подцели 1-го уровня); разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня; разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие (подцели 3-го уровня).



Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа

Генеральная цель: теоретическое обосновать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

1. Теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;
  - 1.1. Изучить понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе;
  - 1.2. Раскрыть особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей педагогического ВУЗа;
  - 1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование моделирования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;

2.1. Определить этапы, методы методики исследования;

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;

3. Проанализировать результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;

3.1. Разработать и апробировать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования;

3.3. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования. Составить рекомендации по преодолению эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа;

На основе целеполагания мы разработали модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом ВУЗе.

Теоретическое обоснование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом ВУЗе можно представить в виде психолого-педагогической модели, что поможет отобразить четко и понятно суть и сложность данной темы.

Понятие моделирование означает исследование объектов познания на их моделях; построение и изучение моделей реально существующих объектов, процессов и явлений с целью получения объяснения этих явления, а также для представлений явлений, интересующих исследователя.

Для осуществления психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом ВУЗе необходимо создание и реализации модели. Рассмотрим этапы построения модели на рисунке 2.



Рисунок 2 - Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа

Модель психолого-педагогической коррекции строится из блоков.

В теоретический блок входит – изучение понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе и изучение особенностей эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом ВУЗе.

Диагностический блок заключается в изучении эмоционального выгорания преподавателей педагогическом ВУЗе, с помощью следующих методик: «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко», тест «Профессиональное (эмоциональное) выгорание (МВІ) для учителей и преподавателей высшей школы (методика К. Маслач и С. Джексон, адаптация Водопьянова Н. Е.), методы математической статистики - t-Вилкоксона.

В коррекционный блок входит: создание и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом ВУЗе, проведение просветительской работы с преподавателями, проведение коррекционной работы.

В аналитический блок входит вторичная диагностика заключается в повторном проведении психодиагностических методик после проведения программы коррекции. Оценка эффективности программы коррекции, сравнение результатов первичного и вторичного срезов, разработка рекомендаций для педагогов.

Таким образом, модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом ВУЗе состоит из пяти блоков: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический блок.

### **Выводы по I главе**

В психолого-педагогической литературе эмоциональное выгорание трактуется как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на

психотравмирующие воздействия. Синдром выгорания представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Он рассматривается как результат неудачно разрешенного стресса на рабочем месте.

Относительно профессии феномен «эмоционального выгорания» рассматривается как специфический вид профессионального хронического состояния лиц, работающих с людьми. В "социальных" продолжительные, многообразные и когнитивно сложные ситуации общения с другими людьми предъявляют высокие требования к качеству общения и к высокой коммуникативной компетентности, поскольку от качества общения в наибольшей мере зависят результат данного взаимодействия и перспективы будущих деловых или интерперсональных контактов. Именно для "социальных" или "коммуникативных" профессий характерны ежедневное многообразие эмоционально и когнитивно сложных ситуаций общения, высокая ответственность за результат коммуникации, частое отсутствие положительного результата или мотивационного подкрепления (положительной обратной связи). Данные особенности делового общения выступают в качестве общих профессиональных стрессов для всех профессий, относящихся к числу "коммуникативных".

Таким образом, модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа состоит из: теоретического, диагностического, коррекционного, аналитического блока.

## **Глава II. Организация психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа**

### **2.1. Этапы, методы и методики исследования**

Организуя исследование эмоционального выгорания у преподавателей педагогического ВУЗа, можно выделить 3 этапа:

На поисково-подготовительный этапе: был проведен анализ научно-методической, психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, выдвинута гипотеза, сформулированы цели и задачи исследования, выявлены особенности эмоционального выгорания, разработана модель психолого-педагогической коррекции.

На опытно-экспериментальном этапе определялась база исследования, подбирались методик, проводился констатирующий эксперимент, обрабатывались и анализировались полученные результаты, разработана и реализована психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа, проводилось повторное исследование с целью проверки эффективности психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

Контрольно-обобщающий этап: анализ и обобщение результатов, формулирование выводов, проверка гипотезы, разрабатывались рекомендации по коррекции эмоционального выгорания для преподавателей.

Методы и методики исследования:

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

2. Эмпирические: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: Методика В.В. Бойко «Исследование

эмоционального «выгорания». Многофакторный личностный опросник FPI. Авторы И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»);

3. Математическая статистика: Т-критерий Вилкоксона.

Охарактеризуем методы и методики исследования:

Анализ литературы – метод изучения литературных источников с целью систематизации данных по изучаемой проблеме, использование накопленного опыта различных ученых для четкого определения проблемы [32, с. 19].

Обобщение предполагает выявление и анализ мнений о тех или иных психологических явлениях и процессах, полученных от различных людей. Он также может включать сбор и последующее обобщение устных или письменных характеристик различных лиц об изучаемых людях. Целеполагание – это процесс, который строится с выдвижением нескольких целей, причем каждая цель несет, выполнение своих определенных задач.

Эксперимент - предполагает возможность активного вмешательства исследователя в деятельность испытуемого с целью создания условий, психологи отчетливо выявляющих психологический факт [32, с. 211].

Моделирование - метод опосредованного познания с помощью объектов-заместителей, который включает в себя построение абстракций, умозаключения по аналогии, и конструирование

Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Эксперимент становится констатирующим, если исследователь ставит задачу выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых. [32, с. 38].

Формирующий эксперимент - метод запланированного осуществления и регистрации изменений, происходящих в психолого-педагогическом процессе, предполагает выявление закономерностей развития в ходе активного, целенаправленного воздействия экспериментатора на испытуемого [32, с. 153].

Тестирование – применяется для определения соответствия предмета испытания заданными спецификациям [56, с. 43].

Тестирование предполагает, что обследуемый выполняет определенную деятельность: это может быть решение задач, рисование, рассказ по картинке и прочее – в зависимости от используемой методики; происходит определенное испытание, на основании результатов коего психолог делает выводы о наличии, особенностях и уровне развития тех или иных свойств.

Отдельные тесты – это стандартные наборы заданий и материала, с коим работает испытуемый; стандартна и процедура предъявления заданий, хотя в неких случаях предусматриваются определенные степени свободы для психолога – право задать дополнительный вопрос, построить беседу в связи с материалом. Процедура оценки результатов тоже стандартна. Такая стандартизация позволяет сопоставлять результаты различных испытуемых [56, с. 160].

Процесс тестирования можно разделить на три этапа:

- 1) выбор теста определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста;
- 2) его проведение – определяется инструкцией к тесту;
- 3) интерпретация результатов – определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования.

На всех трех этапах необходимо участие квалифицированного психолога.

Тестирование – метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий.

Статистика – это функция полученных экспериментальных значений, например, среднее арифметическое этих значений; число значений, превышающих определенную величину, и т.п. Именно в этом понимании термин «статистика» используется в математической статистике и будет использован в дальнейшем [60, с. 35].

В математической статистике можно выделить два направления: описательную статистику и индуктивную статистику (статистический вывод).

Описательная статистика занимается накоплением, систематизацией и представлением опытных данных в удобной форме. Индуктивная статистика на основе этих данных позволяет сделать определенные выводы относительно объектов, о которых собраны данные, или оценки их параметров. Наиболее полезное применение математической статистики состоит в таком представлении результатов статистической обработки наблюдений, которое позволяет принимать решения, минимизирующие риск в условиях неопределенности. [60, с. 350-370].

Для проведения данного исследования были выбраны следующие методики:

1. Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания».

Данная методика предназначена для измерения уровня проявления эмоционального выгорания. Методика состоит из опросного листа, включающего в себя 84 суждения. Интерпретация результатов проводится по трем фазам, включающим в себя по 4 симптома.

Фаза «напряжения»

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».
2. Симптом «неудовлетворенности собой».
3. Симптом «загнанности в клетку».
4. Симптом «тревоги и депрессии».

Фаза «резистенции»

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».
2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».
3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций».
4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Фаза «истощения»

1. Симптом «эмоционального дефицита».
2. Симптом «эмоциональной отстраненности».
3. Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации»

#### 4. Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов - симптом не сложился;

- 10-15 баллов - складывающийся симптом;

16 и более - симптом сложился [4, с. 105]. Описание данной методики представлено в приложении 1.

2. Многофакторный личностный опросник FPI. Авторы И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»).

Этот многофакторный личностный тест используется для диагностики некоторых свойств личности и представляет относительно много количественной информации о важных личностных факторах, соответствует традиционным личностным опросникам: содержит вопросы, высказывания, касающиеся способов поведения, состояний, ориентаций, навыков и физических трудностей, на которые испытуемый может ответить «согласен» или «не согласен».

Опросник FPI содержит 12 шкал: форма «В» отличается от полной формы в два раза меньшим числом вопросов. Общее количество вопросов в опроснике - 114. Один (первый) вопрос ни в одну из шкал не входит, так как имеет проверочный характер. Шкалы опросника I-X являются основными, или базовыми, а X-XII - производными, интегрирующими. Опросник предназначен для широкого круга испытуемых, возможно индивидуальное и групповое предъявление. Описание методики представлено в приложение 1.

В работе использовался расчет процентных долей. Показателем распределения в исследуемой выборке высоких, низких и средних показателей по исследуемым шкалам позволяет процентная доля количества учащихся с данным показателем. Процентная доля определяется по формуле:  $K = N / L \times 100\%$ , где

К – процентная доля

N – количество испытуемых в группе

I – количество испытуемых с тем или иным уровнем (средним, низким, высоким).

Для подтверждения гипотезы был использован математико-статистические методы. Критерий T- Вилкоксона направлен на оценку различий величин средних значений двух выборок, которые распределены по нормальному закону. Одним из главных достоинств критерия является широта его применения. Он может быть использован для сопоставления средних у связанных и несвязанных выборок, причем выборки могут быть не равны по величине.

При расчете критерия T производят ранжирование абсолютных величин разности между двумя рядами выборочных значений в первом и втором эксперименте (например «до» и «после» какого-либо воздействия). При ранжировании знаки разностей не учитываются, однако в дальнейшем наряду с общей суммой рангов находится отдельно сумма рангов, как для положительных, так и для отрицательных сдвигов. Если интенсивность сдвига в одном из направлений оказывается большей, то и соответствующая сумма рангов также оказывается больше.

Этот сдвиг, как и в случае критерия знаков, называется типичным, а противоположный, меньший по сумме рангов сдвиг — нетипичным. Как и для критерия знаков эти два сдвига оказываются дополнительными друг к другу. Критерий T — Вилкоксона базируется на величине нетипичного сдвига, который называется в дальнейшем Тэмп.

Подсчет T-критерия Вилкоксона производится по формуле [30, С.78]:

$$T = \sum R_r$$

где  $R_r$  – ранговое значение сдвигов с более редким знаком.

Таким образом, исследование эмоционального выгорания проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Подобранные нами методики соответствуют цели

нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

## **2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента**

Исследование проходило на базе высшего учебного заведения в «Костанайском государственном педагогическом институте» в 2017 году. Объектом исследования стали преподаватели, со стажем педагогической работы от 3-х до 20 лет. Испытуемыми стали 20 преподавателей женского пола. Возраст испытуемых от 23 лет до 61 года. Средний возраст 43,2 года. 11 преподавателей являются старшими преподавателями. 2 преподавателей являются кандидатами психологических наук, 5 преподавателей являются кандидатами психологических наук, 2 преподавателей являются кандидатами педагогических наук.

Тестирование испытуемых проводилось небольшими группами или индивидуально. Во время исследования испытуемым было комфортно и спокойно, никакие внешние условия воздействия не оказывали. Бланки тестирования были предложены в определенной последовательности, время не ограничивалось.

Мы провели исследование степени синдрома эмоционального выгорания у преподавателей.

Для выявления степени синдрома эмоционального выгорания у преподавателей была использована методика «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)».

Всю выборку можно разделить на три группы, по такому критерию как, сформированность фаз:

1 группа – синдром полностью сформировался хотя бы в одной из фаз (т.е. итоговое количество баллов в одной из фаз больше или равно 61);

2 группа – синдром находится в стадии формирования хотя бы в одной из фаз (т.е. итоговое количество баллов в одной из фаз находится в промежутке от 37 до 60 баллов);

3 группа – синдром не сформировался (т.е. итоговое количество баллов ни в одной из фаз не превышает 36 баллов). В первую группу вошло 9 педагогов, что составляет 47,5%; во вторую группу 8 человек, что составляет 32,5%; в третью группу 3 человек, что составляет 20%.



Рисунок 3 – Результаты по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

В рисунке 3 представлены результаты исследований степени эмоционального выгорания у преподавателей педагогического института. Как видно из этой таблицы, все испытуемые разделяются по количеству набранных баллов, как в отдельных фазах, так и по общему количеству набранных баллов.

Как мы видим на рисунке 4 самой многочисленной оказалась группа педагогов с синдромом выгорания, сформировавшимся хотя бы в одной из фаз. А самой малочисленной - группа с не сформировавшимся синдромом. Анализируя показатели можно сказать, что в фазе «напряжение», в первой и во второй группах доминирует симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» (соответственно 37,5% педагогов и 15%), это означает, педагоги этих групп в настоящее время испытывают воздействие психотравмирующих факторов, нарастает напряжение, которое выливается в отчаяние и негодование.

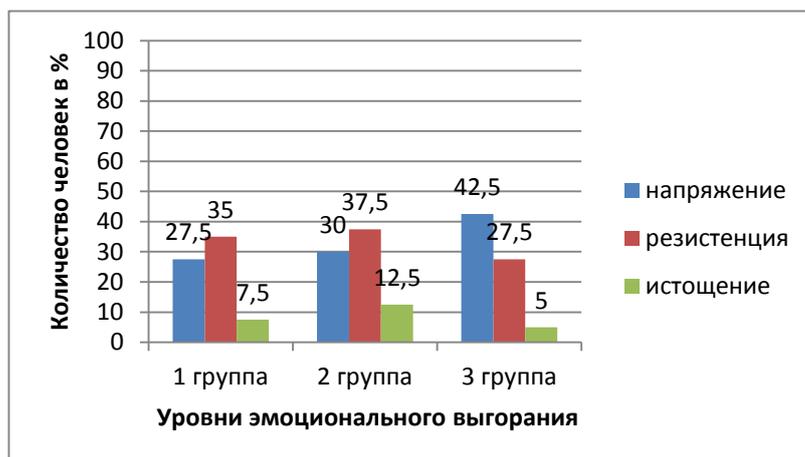


Рисунок 4 – Результаты по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

Неразрешимость ситуации приводит к развитию явлений «выгорания». Для сравнения, в третьей группе, нет ни одного человека со сформировавшимся данным симптомом. Ощущение «неудовлетворенности собой» сформировалось у очень небольшого количества педагогов 1-й и 2-й групп (5% и 2,5%), это говорит о том, что в основном педагоги не испытывают недовольства собой в профессии и конкретными обстоятельствами на рабочем месте. Но у 45% педагогов из всех трех групп этот симптом начинает складываться, и можно говорить о том, что начинает действовать механизм «эмоционального переноса», то есть вся сила эмоций направляется не во вне, а на себя. Это проявляется в интенсивной интериоризации обязанностей, повышенной совестливости и чувстве ответственности, что, несомненно, нагнетает напряжение, а на последующих этапах «выгорания» может провоцировать психологическую защиту. Симптом «загнанности в клетку» в первых двух группах сложился у 25% педагогов и еще у 25% находится в стадии формирования. Это значит, что данные люди ощущают или начинают ощущать состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. К этому могут приводить организационные недостатки, повседневная рутина и т.д. В третьей группе этот симптом не наблюдается. Последний симптом в данной фазе, симптом «тревоги и депрессии сложился у значительного количества педагогов (22,5%) из первой группы, это свидетельствует о том, что данные люди

испытывают напряжение в форме переживания ситуативной и личностной тревоги, разочарование в профессии. Сложившийся симптом нервной тревожности означает начало сопротивления стрессовым ситуациям и начало формирования эмоциональной защиты. Во второй группе данный симптом выражен гораздо меньше (20,5%). В третьей группе симптом не сложился и складывается у очень небольшого количества людей (5%). В целом фаза «напряжения» сформировалась у 27,5% педагогов, находится в стадии формирования у 30%, и не сформировалась у 42,5%. (см. Рисунок 4 уровня проявления СЭВ). В фазе «резистенция» доминирующим является симптом «расширения сферы экономии эмоций». Этот симптом сложился у 47,5% педагогов, у 17,5 – складывается. Из них 32,5% приходится на первую группу, 12,5% на вторую и только 2,5% на третью группу. Это говорит о том, что данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, друзьями. На работе эти люди держатся соответственно нормативам, а дома замыкаются или, хуже того готовы послать всех подальше. Далее следует симптом «неадекватного эмоционального реагирования». Этот симптом сложился у 32,5% педагогов. Из них на первую группу приходится 30% и 2,5% на вторую. В третьей группе данный симптом не сложился. Сформированность данного симптома говорит о том, что профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. Неадекватная «экономия» эмоций ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. При этом человеку кажется, что он поступает допустимым образом. Субъект общения фиксирует при этом иное – эмоциональную черствость, равнодушие и неуважение к личности. Следующим по степени выраженности является симптом «редукции профессиональных обязанностей». Этот симптом сложился у 25% педагогов из первой и второй групп (22,5% и 2,5%) и складывается у 17,5% педагогов, из них: 5% относится к первой группе, 7,5% ко второй группе и 5% к третьей группе. Это значит, что у данных

педагогов проявляются попытки облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Одним из примеров такого упрощения является недостаток элементарного влияния к учащимся и коллегам. Наименее выраженным в данной фазе оказался симптом «эмоционально-нравственной ориентации». Он сложился у 17,5% педагогов, причем это оказались педагоги только из первой группы. Складывается этот симптом у 22,5% педагогов, из них: 5% относятся к первой группе, 7,5% - ко второй и 5% к третьей группе. Для таких педагогов настроения и субъективные предпочтения влияют на выполнение профессиональных обязанностей. Педагог пытается решать проблемы подопечных по собственному выбору, определяет достойных и недостойных, «хороших» и «плохих». В целом фаза «резистенции» сформировалась у 35% педагогов, находится в стадии формирования у 37,5%, и не сформировалась у 27,5%. В фазе «истощение» доминирующим является симптом «личностной отстраненности». Он сложился у 27,5% педагогов только из первой группы. Но складывается этот симптом почти у такого же количества педагогов – 25%. Из них: 7,5% относится к первой группе, 12,5% - ко второй и 5% - к третьей. Данный симптом проявляется в процессе общения в виде частичной утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности. Следующим по степени выраженности является симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Симптом сложился у 25% педагогов. Из них: 22,5% относится к первой группе и 2,5% ко второй. Складывается он у 30% педагогов, которые относятся тоже, только к первой и второй группам (12,5% и 17,5%). Таким образом, данный симптом совсем не сложился в третьей группе педагогов. Симптом «эмоционального дефицита», сложился у 22,5% педагогов. Из них: 20% относится к первой группе и 2,5% ко второй. В третьей группе симптом не сложился. Складывается данный симптом 20% педагогов, из них: 10% относится ко второй группе и 2,5% к третьей. Он проявляется в ощущении своей неспособности помочь субъектам своей деятельности в эмоциональном плане, не в состоянии войти в их положение. При этом личность переживает появление этих ощущений. Если положительные эмоции

проявляются все реже, а отрицательные чаще, значит, симптом усиливается. Грубость, раздражительность, обиды – все это проявления симптома «эмоционального дефицита». Наименее выраженным оказался симптом «эмоциональной отстраненности». Он сложился у 17,5% педагогов, все они относятся к первой группе. Но складывается этот симптом у 30% педагогов, из них: 17,5 относятся к первой группе, 10% ко второй и 2,5% к третьей группе. Педагоги, пораженные этим симптомом, почти полностью исключают эмоции из профессиональной деятельности. Их почти не волнуют, не вызывают эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни негативные. В целом фаза «истощения» сформировалась у 27,5% педагогов, в стадии формирования у 22,5% и не сформировалась у 50% педагогов.

Таким образом, мы видим, что в наибольшее количество педагогов находится во второй фазе эмоционального выгорания, в фазе «резистенции» – сопротивления; в фазе «истощения» 50% испытуемых не подвержены синдрому эмоционального выгорания. Данный факт может говорить о том, что, при проведении определенной коррекционной работы большее количество педагогов может справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания.

Перейдем теперь к анализу проявления личностных факторов данного явления. В данном разделе особый интерес для нас будут представлять педагоги, вошедшие в первую (выгорание произошло хотя бы в одной из фаз) и третью (выгорание не произошло) группы.

С целью выявления личностных факторов, влияющих на возникновение выгорания, необходимо сравнить личностные качества присущие педагогам из первой группы и педагогам из третьей группы. Для диагностики этих качеств был использован многофакторный личностный опросник FPI.

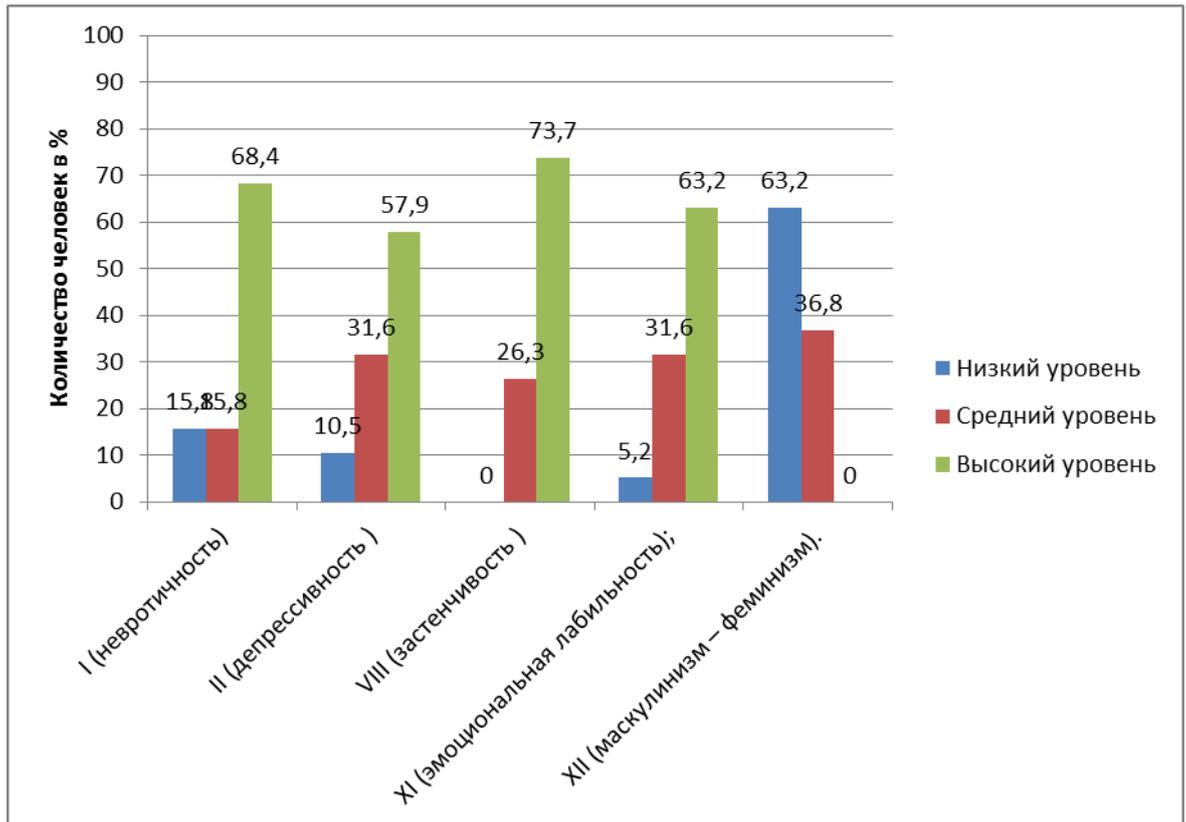


Рисунок 5 - Результаты исследования по методике «Многофакторный личностный опросник FPI первой группы»

Таким образом, статистически значимыми являются показатели по следующим шкалам:

- невротичность (I);
- депрессивность (II);
- застенчивость (VIII);
- эмоциональная лабильность (XI);
- маскулинизм – феминизм (XII).

Рассмотрим более подробно количественные характеристики по данным шкалам. Обратимся сначала к результатам, которые показаны на рисунке 5, полученным в первой группе (синдром сформировался хотя бы в одной из фаз):

По шкале невротицизм в данной группе:

- высокие показатели имеют – составляет 68,4%;
- средние показатели – составляет 15,8%;
- низкие показатели – составляет 15,8%.

Высокие показатели по шкале невротичность, соответствуют выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными соматическими нарушениями, т.е. эти люди нервные, болезненные, не умеющие выйти из положения. Как мы видим количество таких педагогов, в данной группе преобладает.

По шкале депрессивность:

высокие показатели – составляет 57,9%;

средние показатели – составляет 31,6%;

низкие показатели – составляет 10,5%.

Высокие показатели по данной шкале характерны для людей с психопатологическим депрессивным синдромом, эти люди робкие, неуверенные в себе, внутренне терзающиеся. В данной группе такие показатели имеет более половины педагогов.

По шкале застенчивость:

высокие показатели – составляет 73,7%;

средние показатели – составляет 26,3%;

низкие показатели – 0.

Высокие показатели по шкале застенчивость отражают наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах. Как мы видим, количество таких педагогов в данной группе, является подавляющим. Педагогов с низкими показателями, в данной группе не оказалось.

По шкале эмоциональная лабильность:

высокие показатели – составляет 63,2%;

средние показатели – составляет 31,6%;

низкие показатели – составляет 5,2%.

Высокие показатели по данной шкале указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции. Низкие показатели могут характеризовать не только высокую стабильность

эмоционального состояния, но и хорошее умение владеть собой. Несмотря на это, мы видим, что количество людей с низкими показателями имеет очень небольшой процент, в то время как с высокими больше половины.

По шкале маскулиннизм – феминизм:

высокие показатели – 0;

средние показатели – составляет 36,8%;

низкие показатели – составляет 63,2%.

Высокие оценки по данной шкале свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу, т.е. эти люди являются более решительными, активными, настойчивыми и т.д.

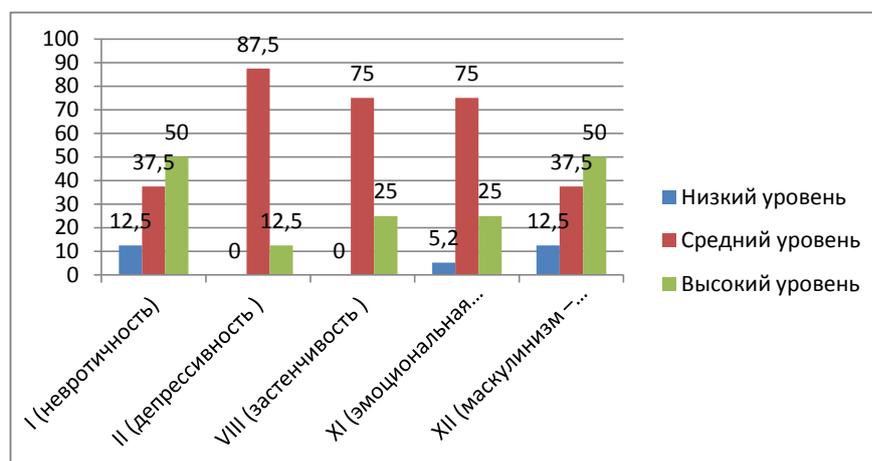


Рисунок 6 - Результаты исследования по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» третьей группы

Рассмотрим теперь количественные характеристики по данным шкалам на рисунке 6, присущие педагогам из третьей группы (синдром не сформировался).

По шкале невротичность:

высокие показатели – составляет 50%;

средние показатели – составляет 37,5%;

низкие показатели – составляет 12,5%.

Мы видим, что по сравнению с показателями педагогов из первой группы, в третьей группе, - высокие показатели имеет меньшее количество человек, разница составляет 18%;

разница в средних показателях составляет 21,7% (в третьей группе более высокий процент педагогов со средними показателями);

педагогов с низкими показателями оказалось больше в первой группе, но с очень небольшим перевесом (разница составляет 3,3%).

По шкале депрессивность:

высокие показатели – составляет 12,5%;

средние показатели – составляет 87,5%;

низкие показатели – 0.

Таким образом, мы видим, что подавляющее большинство педагогов данной группы обладает средне выраженной депрессивностью.

По шкале застенчивость:

высокие показатели – составляет 25%;

средние показатели – составляет 75%;

низкие показатели – 0.

Таким образом, мы видим, что в данной группе преобладают люди со средней степенью застенчивости по сравнению с первой группой, где преобладают педагоги с высокой степенью застенчивости. Педагогов с низкой степенью застенчивости не оказалось ни в одной из групп.

По шкале эмоциональная лабильность:

высокие показатели – составляет 25%;

средние показатели – составляет 75%;

низкие показатели – 0.

Итак, мы видим, что в данной группе также преобладают педагоги со средней выраженностью эмоциональной лабильности, по сравнению с первой группой, где преобладают педагоги с высокими показателями по данной шкале.

По шкале маскулинизм - феминизм:

высокие показатели – 0;

средние показатели – составляет 62,5%;

низкие показатели – составляет 37,5%.

Таким образом, мы видим, что в данной группе, средние показатели по данной шкале, имеет подавляющее количество педагогов, по сравнению с первой группой.

Подводя итоги, можно предположить, что педагогам со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания, более присущи такие качества как: невротичность, депрессивность, застенчивость, они более подвержены смене настроения, а также являются более феминными. И напротив, педагоги с не сформировавшимся синдромом, являются более маскулинными, обладают гораздо менее выраженными невротичностью и депрессивностью, они менее застенчивы (что подтверждается менее выраженной феминностью), а также имеют менее выраженную эмоциональную лабильность.

Следовательно, можно предположить, что, наличие у педагогов, данных личностных характеристик, может влиять на формирование и развитие синдрома эмоционального выгорания.

Очень значимых различий между результатами в разных группах не наблюдается, следовательно, формирование и развитие синдрома эмоционального выгорания могут оказывать влияние другие факторы, например организационные.

Недостаток контроля над «окружающей средой» является фактором, способствующим выгоранию. Соответственно, чем большее количество детей в группе, тем сложнее педагогу удерживать внимание на происходящем, что может являться источником невротизации и, следовательно, способствовать развитию выгорания. В нашем исследовании данный фактор усиливается преобладающим типом (независимый-доминирующий) взаимоотношений.

Таким образом, взаимоотношения с руководством – известно, что конфликты по горизонтали в группе работников гораздо менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое

профессиональное положение. В нашем исследовании только у педагогов, которые ощущают на себе давление со стороны руководства, синдром сформировался полностью (15,8%). В группе педагогов с не сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания отношения с руководством либо нейтральные (37,5%) либо человек ощущает поддержку и заботу со стороны руководства (62,5%). Важно отметить, что у всех педагогов, ощущающих давление со стороны руководства, оказался повышенным такой фактор как застенчивость, а, следовательно, повышенная тревожность.

### **Выводы по II главе**

Значимыми в нашем исследовании оказались такие факторы как удовлетворенность профессией и чувство значимости профессии в обществе. Мы не можем отнести эти факторы к организационным, традиционно они рассматриваются в качестве конечных результатов синдрома. Известно, что если работа оценивается как незначимая в собственных глазах, то синдром выгорания развивается быстрее. В группе педагогов со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания неудовлетворенными собственной профессией оказались 42%, в то время как в группе педагогов с не сформировавшимся синдромом таких людей не оказалось.

Доминирующими являются такие симптомы как:

«переживание психотравмирующих обстоятельств» (52,5%), это означает, что педагоги испытывают воздействие психотравмирующих факторов, нарастающее напряжение, которое выливается в отчаяние и негодование, неразрешимость ситуации приводит к развитию выгорания;

«расширение сферы экономии эмоций»(47,5%) говорит о том, что данная форма защиты осуществляется вне профессиональной сферы, т.е. в общении с родными, друзьями. На работе эти люди держатся в соответствии с нормативами, а дома замыкаются или, еще хуже готовы послать всех подальше;

«неадекватное эмоциональное реагирование» (32,5%) говорит о том, что педагог перестает улавливать разницу между экономным проявлением эмоций и неадекватным эмоциональным реагированием. Неадекватная «экономия» эмоций ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. При этом человеку кажется, что он поступает допустимым образом, а учащийся при этом чувствует совсем другое – эмоциональную черствость, равнодушие, неуважение.

Так же мы видим, что большинство испытуемых со сформировавшимся синдромом, находится в фазе «резистенции» – сопротивления 35%, у них происходит сопротивление нарастающему стрессу, педагоги осознанно или нет, стремятся к психологическому комфорту, к снижению давления внешних обстоятельств.

Таким образом, выраженность фаз синдрома эмоционального выгорания носит не монотонный возрастающий характер, а существует определенная закономерность его проявления, зависящая от возрастных и профессиональных кризисов педагога.

Что касается ведущего типа межличностных отношений, то в группе педагогов со сформировавшимся синдромом и в группе педагогов с несформировавшимся синдромом преобладающим является независимый-доминирующий тип отношений (59,3% и 43,7%). Властный-лидирующий тип проявляется одинаково в обеих группах (25%), а группа педагогов с несформировавшимся синдромом эмоционального выгорания имеет еще достаточно высокий уровень такого типа взаимоотношений как недоверчивый-скептический (31,3%). Таким образом, очень значимых различий между результатами, полученными в разных группах не наблюдается, следовательно, можно предположить, что на формирование и развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают и другие факторы, такие как организационные.

Рассматривая влияние организационных факторов, наиболее значимыми являются такие факторы как: количество детей в группе - при большом

количестве детей (более 20 человек), педагогу гораздо сложнее контролировать происходящие процессы; и взаимоотношения с руководством – конфликты по горизонтали в группе работников гораздо менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое профессиональное положение.

Вернемся теперь к ведущим типам межличностных отношений, значимых различий между результатами в группах педагогов со сформировавшимся синдромом и не сформировавшимся, ведущий тип отношений в той и другой группе независимый-доминирующий. Но в группе педагогов со сформировавшимся синдромом очень значимым является такой фактор как наличие большого количества детей. Другими словами, стремление к субъект-объектным отношениям с одной стороны и большое количество детей с другой, взаимно дополняют друг друга.

Таким образом, внутренний фактор сам по себе не провоцирующий синдром эмоционального выгорания, становится таковым, усиливаясь организационным фактором. Разработана программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

## **Глава III. Опытнo-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа**

### **3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа**

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза.

Задачи программы:

- 1) создание условий способствующих профилактике и коррекции СЭВ;
- 2) передача психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;
- 3) развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;
- 4) формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.
- 5) развитие информационно-теоретической компетентности педагогов;
- 6) обучить педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- 7) развить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;
- 8) способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности;
- 9) развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Для успешной реализации задач данного блока могут использоваться элементы таких методов, как арт-терапия, танцевально-двигательная терапия,

психодрама, позитивная психотерапия, релаксация, психогимнастические комплексы, использование рефлексии и др. [48, с. 103] .

В психологической науке отработана характеристика общих принципов тренинговой работы: активности, исследовательской позиции, осознания поведения, партнерского общения [62, с. 25].

Среди большого количества тренинговых программ чаще всего используются варианты тренингов: общения, деловых качеств, личностного роста, саморегуляции. Все развиваемые в данных тренингах навыки необходимы в профессиональной деятельности педагогов [65, с. 28].

В наибольшей степени педагогам необходимы тренинги саморегуляции. Причина этого заключается в особенностях профессии: постоянный высокий уровень самоконтроля, активное взаимодействие с детьми, оценочная деятельность. Таким образом, существует насущная необходимость обучать педагогов приемам аутотренинга, расслабления [2, с. 25-28]. Для сохранения психического здоровья используются философские подходы к анализу происходящих в жизни человека событий; рекомендации физиологического характера и, естественно, отрабатываются навыки психологического самоконтроля (практика релаксации, реакции на стрессовые ситуации, негативные эмоции и т.д.) [7, с. 45-47].

Для коммуникативных тренингов используется следующая структура:

- развитие навыков восприятия и понимания людьми друг друга;
- отработка навыков безоценочного отношения;
- развитие способности к конструктивному общению и навыков общения;
- развитие умения работать в группе [44, с. 36] .

Программа состоит из 7 занятий, включая вводное занятие и заключительное занятие. Длительность одного занятия составляет 1,5-2 часа. Форма проведения: индивидуальные и групповые занятия. Занятия проводятся 2 раз в неделю. Программа рассчитана на 1 месяц. Условия проведения: занятия проводятся на базе Костанайского государственного педагогического института в групповой форме, в отдельном кабинете; занятия могут проводиться под

музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения. Материально-техническое оснащение: просторное помещение; столы и стулья из расчета на группу; магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи, компьютер, проектор; бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые. Каждое психокоррекционное занятие имеет определенную структуру и включает в себя разные упражнения и приемы, которые направлены на решение задач программы. Остановимся подробнее на каждом элементе, включенном в общую структуру занятия (см. Приложение 3).

### Структура занятий

В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

1. Вводная часть, которая включает в себя постановку проблемы и разминочные упражнения.

2. Основную часть, которая занимает большую часть времени.

3. Заключительная часть

Занятие № 1 Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» преподавателя: причины, коррекция и профилактика»

Цель: Познакомить преподавателей с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами коррекции и профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.

### Содержание занятия

1. Приветствие присутствующих.

Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Упражнение для учителей: Мозговой шторм

2. Теоретическая часть.

3. Практическая часть

Упражнение «8 ассоциаций»

Упражнение «Я работаю преподавателем»

Профилактика профессионального выгорания?

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

5. Домашнее задание – выполнить методики.

Занятие № 2. Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»

Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Содержание занятия:

1. Введение в занятие.

2. Лекция на тему.

3. Практическая часть:

Упражнение «Кто я?»

Упражнение «Личный герб и девиз».

Упражнение «Напиши обо мне» [45, с. 96]

Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие № 3 Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»

Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

Содержание занятия:

1. Введение в тему занятия.

2. Мини-лекция на тему.

3. Практическая часть:

Упражнение «Молчанка»

Упражнение «Слепое слушание»

Упражнение «Гвалп»

Упражнение «Активное слушание».

Техники ведения беседы [23, с. 44].

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие № 4. Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмам возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

Содержание занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».

3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

3. Практическая часть:

Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

Упражнение «Письмо».

Упражнение «Сказка о тройке».

Упражнение «Невидимая связь» [16, с. 315].

Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие № 5. Тренинг «Целеполагание»

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Содержание занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ» [68, с.138].

3. Практическая часть.

Упражнение «Анкета»

Упражнение «Карта моей жизни»

Упражнение «Шесть шагов к достижению цели»

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие № 6. Психологическая гостиная «Призвание – педагог»

Цель: Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Содержание занятия:

1. Введение в занятие. Знакомство с темой.

Упражнение «Грецкий орех»

Упражнение «Три цвета личности»

Упражнение «Я учусь у тебя»

2. Основная часть.

Тест геометрических фигур

Упражнение «Моя копилка»

Упражнение «Или – или»

Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»

Упражнение «Вверх по радуге»

3. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие № 7. Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья преподавателей

Содержание занятия:

1. Введение

2. Разминка

Упражнение «Картинка»

2. Теоретическая часть

3. Практическая часть

Упражнение «Откровенно говоря»

Упражнение «Молодец!»

Упражнение «Калоши счастья»

Упражнение «Плюс-минус»

Упражнение-медитация «Сад моей души»

Упражнение «Моя аффирмация»

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Таким образом, нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа, направленная на развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения, развитие у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности, развитие системы профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

### **3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования**

С целью проверки эффективности реализации программы психолого – педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов была проведена повторная диагностика уровня выраженности компонентов эмоционального выгорания у преподавателей педагогического вуза.

Оценка эффективности проводилась на основании двух показателей: психодиагностических данных «до» и «после» коррекционной работы.

При повторной диагностики использовались те же методики, что и на начальном этапе эксперимента.

Сравнительные результаты повторного исследования выраженности компонента «выгорания» – «напряжение» у преподавателей по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко представлены на рисунке 7.

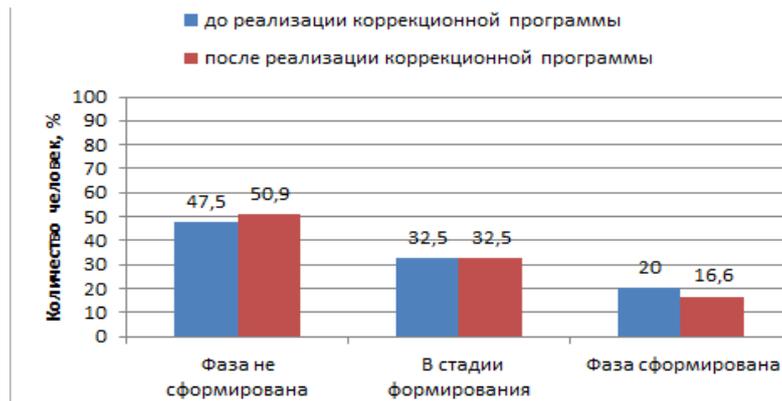


Рисунок 7 – Результаты опытно-экспериментального исследования по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

Анализируя изменение динамики развития особенностей выраженности фазы напряжения, профессиональная деятельность которых связана с взаимодействием с людьми, после реализации коррекционной программы (рис.7), можно выделить, что у преобладающего большинства 50,9%, отсутствуют признаки ее формирования. Для сравнения отметим, что до реализации коррекционной программы, данной группы преобладала выраженность стадии формирования (47,5%). Также до реализации коррекционной программы было выявлено, что только у 20%, отмечается сформированная фаза напряжения, для сравнения отметим, что после реализации коррекционной программы она была выявлена у 16,6%.

Мы рассмотрели количественные показатели синдрома эмоционального выгорания, перейдем теперь к анализу проявления личностных факторов данного явления. Напомним что, для диагностики личностных качеств был использован многофакторный личностный опросник FPI, результаты которой представлены (Приложение 4, таблица7).

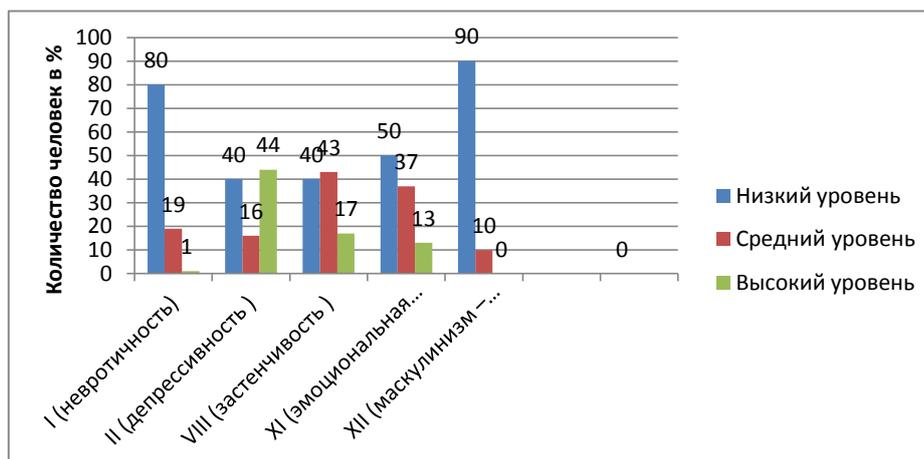


Рисунок 8 - Результаты опытно-экспериментального исследования по методике по методике «Многофакторный личностный опросник FPI первой группы Авторы И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»)»

Таким образом, статистически значимыми являются показатели по следующим шкалам:

невротичность (I);

депрессивность (III);

застенчивость (VIII);

эмоциональная лабильность (XI);

маскулинизм – феминизм (XII).

Рассмотрим более подробно количественные характеристики по данным шкалам. В шкале I (невротичность) при констатирующем эксперименте высокие оценки имели 68,4% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что соответствует выраженному невротическому синдрому, а при формирующем эксперименте низкие оценки имеют 80% преподавателей, что соответствует к снижению невротического синдрома астенического типа.

Шкала III (депрессивность) дает нам возможность диагностировать признаки, характерные для психопатологического депрессивного синдрома. При первой диагностике высокие оценки по шкале имели 57,9% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что

соответствует наличию этих признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде. А при повторной диагностике уже 40% преподавателей педагогического высшего учебного заведения низкие оценки по шкале имеют, что соответствует отсутствию этих признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде.

Шкала VIII (застенчивость) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию на обычные жизненные ситуации, протекающему по пассивно-оборонительному типу. При констатирующем эксперименте высокие оценки по шкале имели 70% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что отражает наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах. Средние оценки выявились у 20% испытуемых и низкие оценки у 10%. После формирующего эксперимента мы выяснили, что низкие оценки по шкале имеют 40% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что отражает отсутствие тревожности, скованности, неуверенности.

По шкале XI (эмоциональная лабильность) при первичной диагностике высокие оценки были у 63,2% испытуемых, и средние оценки у 31,6 % преподавателей педагогического высшего учебного заведения, а низкие оценки у 5,2%. После проведения психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического высшего учебного заведения мы наблюдаем низкие оценки у 50% испытуемых, что указывает на устойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в небольших колебаниях настроения.

По шкале XII (маскулинность – фемининность) при констатирующем эксперименте мы наблюдали, что высокие оценки имели 0 % преподавателей педагогического высшего учебного заведения. Средние показатели имели 36,8%, и низкие результаты у 63,2 % испытуемых, которые соответствуют женскому типу. Но уже после формирующего эксперимента низкие оценки имеют 90% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что

свидетельствует о протекании психической деятельности преимущественно по женскому типу.

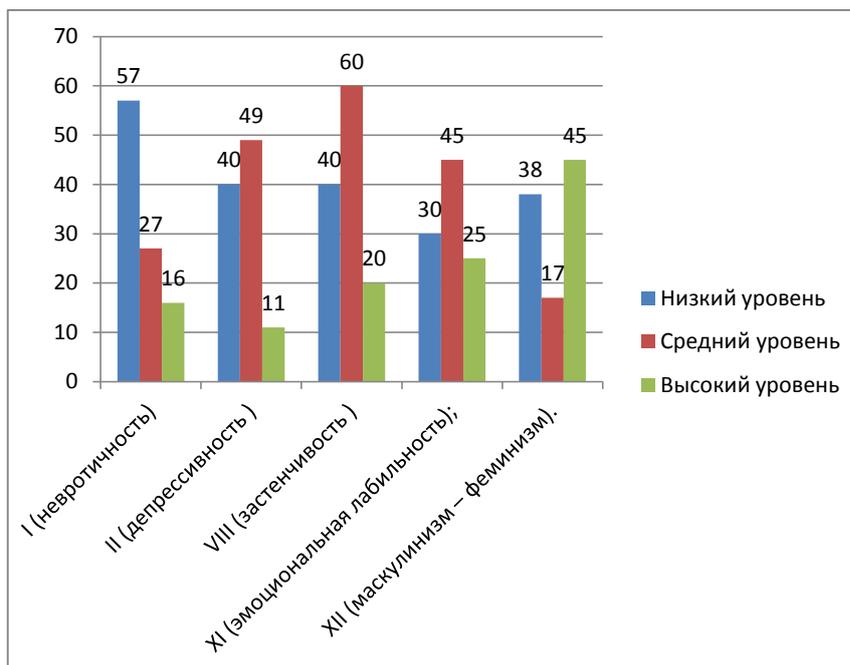


Рисунок 9 – Результаты опытно-экспериментального исследования по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» третьей группы

По шкале I (невротичность) при констатирующем эксперименте высокие оценки имели 50% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что соответствует выраженному невротическому синдрому, а при формирующем эксперименте низкие оценки имеют 70 преподавателей, что соответствует к снижению невротического синдрома астенического типа.

Шкала III (депрессивность) дает нам возможность диагностировать признаки, характерные для психопатологического депрессивного синдрома. При первой диагностике высокие оценки по шкале имели 12,5% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что соответствует наличию этих признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде. А при повторной диагностике уже 40% преподавателей педагогического высшего учебного заведения низкие оценки по шкале имеют, что соответствует отсутствию этих

признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде.

Шкала VIII (застенчивость) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию на обычные жизненные ситуации, протекающему по пассивно-оборонительному типу. При констатирующем эксперименте высокие оценки по шкале имели 25% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что отражает наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах. Средние оценки выявились у 75% испытуемых и низкие оценки у 0%. После формирующего эксперимента мы выяснили, что низкие оценки по шкале имеют 40% преподавателей педагогического высшего учебного заведения, что отражает отсутствие тревожности, скованности, неуверенности.

По шкале XI (эмоциональная лабильность) при первичной диагностике высокие оценки были у 63,2% испытуемых, и средние оценки у 31,6 % преподавателей педагогического высшего учебного заведения, а низкие оценки у 5,2%. После проведения психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического высшего учебного заведения мы наблюдаем низкие оценки у 0% испытуемых, что указывает на устойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в небольших колебаниях настроения.

По шкале XII (маскулинность – фемининность) при констатирующем эксперименте мы наблюдали, Средние показатели имели 62,5%, и низкие результаты у 37,5 % испытуемых, которые соответствуют женскому типу. Но уже после формирующего эксперимента низкие оценки имеют 90 % учителей начальных классов инклюзивного образования, что свидетельствует о протекании психической деятельности преимущественно по женскому типу.

Для подтверждения достоверности различий между результатами одной и той же выборки «до» и «после» реализации разработанной нами психолого-педагогической программы по коррекции эмоционального выгорания преподавателей мы провели математическую обработку данных по Критерию

T-Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Были обработаны результаты по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко «до» и «после» реализации программы по коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза.

Гипотеза:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза не превосходит интенсивности сдвигов в направлении их повышения

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения.

Рассмотрим сначала фазу «Истощение» (Приложение 4, таблица 5).

Результат:  $T_{\text{эмпирическое}} = 7$ .

Критические значения  $T$  при  $n=20$

$T_{\text{кр}} = 43$  ( $p \leq 0.01$ )

$T_{\text{кр}} = 60$  ( $p \leq 0.05$ )

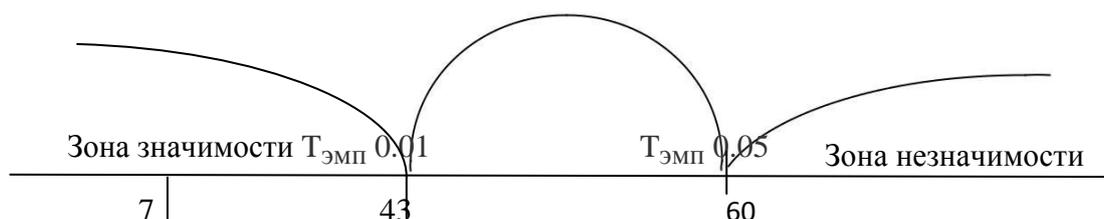


Рисунок 10 - Ось значимости по Критерию T-Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко фазы «Истощение»

Теперь рассмотрим фазу «Напряжение» (Приложение 4, таблица 6).

Результат:  $T_{\text{эмпирическое}} = -10,5$

Критические значения  $T$  при  $n=20$

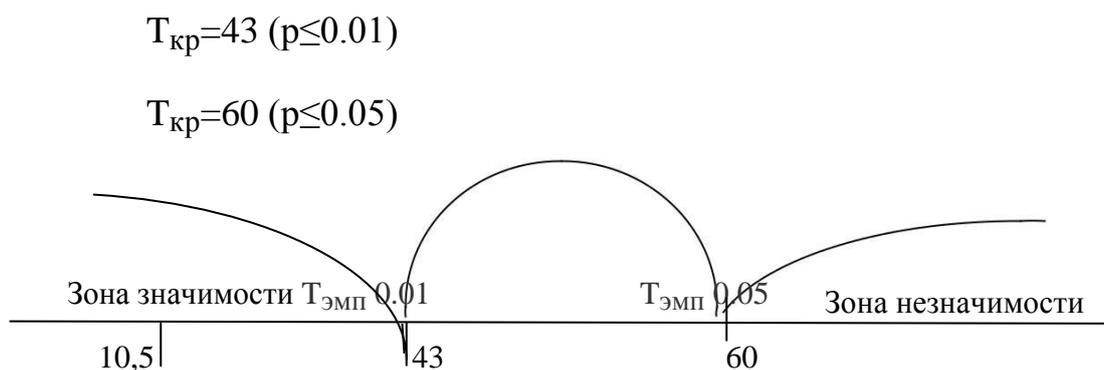


Рисунок 11 - Ось значимости по Критерию Т–Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко фазы «Напряжение»

Теперь рассмотрим фазу «Резистенция» (Приложение 4, таблица 7).

Результат:  $T$  эмпирическое - 5

Критические значения  $T$  при  $n=20$

$T_{кр}=43 (p \leq 0.01)$

$T_{кр}=60 (p \leq 0.05)$

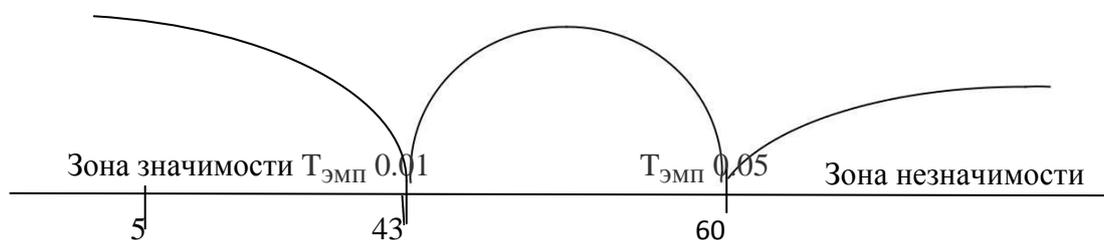


Рисунок 12- Ось значимости по Критерию Т–Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко фазы «Резистенция»

Анализ осей показал, что полученная величина  $T_{эмп}$  попадает в зону значимости. Это свидетельствует о том, что гипотеза  $H_1$  подтверждается.

Таким образом, разработанная и реализованная нами программа по коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза позволила получить положительную динамику.

Гипотеза исследования, говорившая о том, что уровень эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза будет значительно снижен,

если применить программу психолого-педагогической коррекции, подтвердилась.

### **3.3. Технологическая карта внедрения результатов исследования**

Мы разработали технологическую карту внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей вуза.

Термин “технологическая карта” пришел в педагогику из технических, точных производств.

Технологическая карта – форма технологической документации, в которой описан весь процесс обработки изделия, указаны операции и их составные части, материалы, производственное оборудование, инструмент, технологические режимы, время, необходимое для изготовления изделия, квалификация работников и т. п. [29, с. 395]

Технологическая карта предназначена для проектирования учебного процесса[6, с. 381].

В широком значении термин “универсальные учебные действия” означает умение учиться, т.е. способность субъекта к саморазвитию и самосовершенствованию путем сознательного и активного присвоения нового социального опыта. В более узком (собственно психологическом) значении этот термин можно определить как совокупность способов действия учащегося (а также связанных с ними навыков учебной работы), которые обеспечивают самостоятельное усвоение новых знаний, формирование умений, включая организацию этого процесса [27, с.184].

Этапы внедрения технологической карты следующие:

1-й этап: «Предварительное освоение предмета внедрения»

Цель:

1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения

1.2. Поставить цели внедрения

1.3. Разработать этапы внедрения

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения

2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»

Цель:

2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ОУ

2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего педагогического коллектива

3-й этап «Изучение предмета внедрения»

Цель:

3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения

3.2. Изучить сущность предмета внедрения

3.3. Изучить методику внедрения темы

4-й этап «опережающее освоение предмета внедрения»

Цель:

4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы

4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе

4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы

4.4. Проверить методику внедрения

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель:

5.1. Мобилизовать педколлектив на внедрение по проблеме исследования

5.2. Развить знания и умения на предыдущем этапе

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения

5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения 6-й этап «совершенствование работы над темой»

Цель:

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения

6.3. Совершенствовать методику освоения темы

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

Цель:

7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования

7.2. Осуществить наставничество

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения

7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на пред. этапах

Методы проведения: Анализ, обсуждение, изучение, наблюдение, сообщение, самообразование, экспертная оценка, наставничество, обмен опытом.

Формы проведения: Беседа, диалог, тренинг, семинар, семинар – практикум, круглый стол, дискуссии, консультирование (индивидуальные и групповые).

Таким образом, технологическая карта внедрения позволит контролировать выполнение программы и достижение планируемых результатов, а также осуществлять необходимую методическую помощь.

Психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

На сегодняшний день используются разнообразные подходы в разрешении обозначенных выше трудностей. Эти подходы могут быть использованы и в педагогической деятельности.

Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Важным

аспектом в профессиональной деятельности педагога является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда педагог сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов. В ситуации, когда педагог находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям. Или в случае если он находится в ситуации оценивания со стороны детей, коллег, других людей [55, с. 320].

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. Зная себя, свои потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно, рационально распределять свои силы в течении каждого дня, целого учебного года.

Регулярное выполнение психотехнических упражнений поможет правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять собой для сохранения и укрепления собственного психического здоровья и, как следствие, достижения успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии [59, с. 250].

Для выполнения психотехнических упражнений не требуется большого количества времени и специальных помещений. Самостоятельно или в паре с другим педагогом их можно выполнять на перемене или после уроков.

К первому типу подобных упражнений относятся упражнения-релаксации. В любой профессии, изобилующей стрессогенными ситуациями, важным условием сохранения и укрепления психического здоровья работника выступает его умение вовремя "сбрасывать" напряжение, снимать внутренние зажимы, расслабляться. В течение небольшого времени, затраченного на выполнение психотехнических упражнений, можно снять усталость и обрести состояние внутренней свободы, стабильности, уверенности в себе [64, с. 136].

1. Для усиления эффекта упражнений-релаксаций можно рекомендовать использование цвета:

— если Вы ощущаете, что Вам недостает жизненной энергии - смело используйте красный цвет;

— если Вам не хватает чувства психологической свободы и умения приспосабливаться к внешним обстоятельствам - работайте с оранжевым цветом;

— желтый цвет поможет Вам, если Вы чувствуете упадок сил и хотели бы получить заряд активности, если Вы находитесь в конфликте с самим собой;

— при равнодушии и чувстве апатии, при желании быть более открытым и более спокойным Вам поможет зеленый цвет;

— голубой цвет следует использовать, если Вас тяготят ваши обязанности, если Вы действуете, не задумываясь о последствиях своих поступков;

— если Вы проявляете излишнюю эмоциональность и не контролируете свои реакции, используйте синий цвет;

— фиолетовый цвет оказывает большое влияние на область чувств, именно его надо использовать, если Вы часто по необъяснимым причинам испытываете горечь, чувствуете себя обманутым, вас мучают сомнения, и Вы впадаете в состояние депрессии.

2. Игры-формулы, в свою очередь, используются для вербального (словесного) самовнушения. Формулы могут произноситься про себя или вслух по дороге на работу, при подготовке к занятию, в процессе рабочего дня, перед трудной ситуацией. Произнесение формул необязательно проводится точно по тексту.

Можно проявлять индивидуальные варианты и отступления в виде выбора стиля формул, слов, длительности фраз и т.п. Важно найти свой собственный язык, наиболее эффективно на вас воздействующий.

Если, например, Вы - человек, не терпящий приказов и директив, тогда постройте текст формулы в мягкой манере, в форме убеждения: "Я спокоен и

уверен в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, потому что впереди у меня трудный разговор".

Если Вы - человек эмоциональный, тогда ваш текст должен содержать яркие прилагательные: "Я испытываю спокойствие и уверенность в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, как мощный фундамент великолепного здания".

Если же Вы - человек сдержанный и в то же время сильный, энергичный, ваша формула должна звучать как краткий и резкий приказ или команда: "Я должен быть спокойным! Спокойно! [15, с. 63]

Уверенность в себе!". Тексты формул составляются заранее, но иногда могут использоваться спонтанные самоприказы, возникающие в ситуации "здесь и сейчас".

Для того чтобы формулы были эффективны, помните о следующих правилах:

1. Для оперативного пользования формулой желательно иметь короткий текст из нескольких фраз.
2. Большое значение имеет начало формулы.
3. Формулу самовнушения необходимо повторять несколько раз (иногда до семи раз).
4. Важно непоколебимо верить в "магические свойства" произносимых Вами слов.
5. Проговаривать формулы надо в состоянии сосредоточенности, сконцентрировав волю.

Вот несколько формул, которые можно взять на вооружение:

— Уверенность в себе. "Я человек смелый и уверенный в себе. Я все смею, все могу" (последнюю фразу можно повторять несколько раз).

— Спокойствие, стабильность. "Я хочу быть спокойным и стабильным. Я хочу быть уверенным в себе"

Следующая формула поможет перед сложным разговором.

— Спокойствие. "Я спокоен и уверен в себе. У меня правильная позиция. Я готов к диалогу и взаимопониманию".

— Снятие усталости и восстановление работоспособности. "Я верю в то, что могу легко и быстро восстанавливаться после работы. Всеми силами я стараюсь ярко почувствовать себя бодрым и энергичным после работы. После работы я чувствую бодрость, молодую энергию во всем теле".

Большое значение для противостояния выгоранию и сохранения профессионального здоровья учителей имеют модели преодолевающего поведения.

Конструктивными следует считать поиск социальной поддержки и уверенные действия.

Неконструктивные способы поведения – избегание, манипулятивные и агрессивные действия – сопряжены с высоким уровнем выгорания и профессиональной дезадаптацией учителей.

Важно помнить, что положительные эмоции менее устойчивы и более затратные в плане психологической энергии. Негативные эмоции подпитывают сами себя, и чем больше мы в них погружаемся, тем дольше они будут длиться и могут постепенно перейти в негативное мировосприятие [38, с. 288].

Таким образом, каждый человек может осознанно выбрать – будет ли он выгорать под напором внешних обстоятельств, иногда действительно очень неблагоприятных, или прилагать энергию для поиска новых ресурсов своей личности через нахождение новых смыслов, позитивных моментов и просто через переживание сиюминутных приятных ощущений.

### **Вывод по третьей главе**

С целью коррекции эмоционального выгорания нами была разработана программа, целью которой явилось психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза; создание условий способствующих профилактике и коррекции эмоционального

выгорания; передача психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления; развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения; формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

Было проведено формирующее исследование, в форме разработки и реализации модели профилактики и коррекции эмоционального выгорания; проведен анализ результатов исследования после реализации коррекционной программы; оценка эффективности реализованной программы, разработка рекомендаций и технологической карты внедрения программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания. Для сравнения показателей исследования, с целью выделения значимых различий, был использован метод математико-статистической обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

Результаты исследования показателей эмоционального выгорания после реализации коррекционной программы позволили сделать следующие выводы:

После реализации в группе, в которую вошли преподаватели, чья профессиональная деятельность связана с взаимодействием с людьми – программы коррекции эмоционального выгорания, было проведено повторное исследование эмоционального выгорания, в ходе которого было выявлено, что в результате реализации программы направленной на коррекцию синдрома эмоционального выгорания преподавателей, произошли изменения в динамике показателей синдрома эмоционального выгорания, с тенденцией к снижению.

Подводя итоги, можно отметить, что у преподавателей, профессиональная деятельность которых связана с взаимодействием людьми, с которыми проводилась коррекционная работа, значительно снизились показатели эмоционального выгорания и тревожности.

Таким образом, разработанная и апробированная в рамках данного исследования программа психолого-педагогической коррекции и профилактики эмоционального выгорания преподавателей показала свою эффективность, гипотеза подтвердилась, цель достигнута, задачи выполнены. Разработанные

нами практические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа представляют практическую значимость и могут быть использованы руководителями, психологами в учреждениях образования.

Целью нашего исследования было теоретически обосновать и экспериментально проверить программу психолого – педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза.

В результате проведенного нами исследования были решены следующие задачи:

1. Изучили понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.
2. Раскрыли особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей педагогического ВУЗа.
3. Теоретически обосновали модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.
4. Определили этапы, методы методики исследования.
5. Охарактеризовали выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработали и апробировали программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.
7. Проанализировали результаты опытно-экспериментального исследования
8. Внедрили технологическую карту результатов исследования. Разработали рекомендации по коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

Анализ источников психолого-педагогической литературы показал, что проблема эмоционального выгорания является, на сегодняшний день, очень актуальной.

Построили дерево целей и модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей в педагогическом ВУЗе, которая состоит из пяти блоков: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический блок.

В работе мы использовали комплекс методов и методик: теоретические (анализ, обобщение литературных источников, моделирование), эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»). А также были использованы методы математической статистики. Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т - Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е их показатели достоверно снизились. Были обработаны результаты по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко «до» и «после» реализации программы по коррекции эмоционального выгорания преподавателей.  $T_{эмп} -7$ , фаза «Резистенция» -  $T_{эмп} -5$ , фаза «Напряжение» -  $T_{эмп} -10,5$ . Таким образом, разработанная и реализованная нами программа по коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза позволила получить положительную динамику. Анализ по методике многофакторный личностный опросник FPI третьей группы Авторы И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В») Результаты математической обработки данных по Критерию Т-Вилкоксона «невротичность»-  $T_{эмп} -22$ , шкала «депрессивность» -  $T_{эмп} -16$ , шкала «застенчивость»  $T_{эмп} -3$ , шкала «эмоциональная лабильность»  $T_{эмп} -12,5$ , шкала «маскулинизм – феминизм»  $T_{эмп} -36$ .. Результаты исследования показали, что проведенная психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа, возможна при реализации программы, это подтверждает выдвинутую гипотезу. У большинства педагогов со

сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания были отмечены высокие показатели по всем статистически значимым качествам: невротичность, раздражительность, застенчивость, эмоциональная лабильность. У педагогов с несформировавшимся синдромом эмоционального выгорания эти качества менее выражены, так как высокие показатели по значимым качествам были отмечены у значительно меньшего количества педагогов данной группы.

Разработаны психолого-педагогические рекомендации преподавателей педагогического ВУЗа, которые помогут преодолеть возникновение и нарастание эмоционального выгорания, обеспечивая тем самым, психологическое здоровье и успешность профессиональной деятельности. Разработана и включена технологическая карта, которая раскрывает процесс внедрения результатов в практику исследования над темой психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания преподавателей педагогического ВУЗа.

Подводя итоги проведенного исследования можно отметить, что в связи с модернизацией системы образования в обществе постоянно повышаются требования ко всем аспектам деятельности педагога: знаниям, умениям и личностным особенностям. Такая ситуация создает педагогу дополнительный эмоциональный дискомфорт, усиливает нервно-психическое напряжение и может вызвать возникновение синдрома эмоционального «выгорания». Эмоциональное «выгорание» - состояние психики педагога, которое он испытывает - равнодушие или глубокое негативное чувство к своей профессиональной деятельности и профессиональному общению. Исходя из изученной литературы и полученных результатов в ходе исследования ясно, что необходимы дальнейшие исследования в этой области.

Таким образом, все поставленные в работе задачи решены, цель исследования достигнута.

**Библиографический список**

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии, Пер. с англ. А. Боковинова. — М.: Академический проект; Гаудеамус, 2015. — 240 с.
2. Акиндинова И.А., Баканова А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика // Педагогические вести. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена. - 2003. - № 25. - С. 25-28.
3. Аминов Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей // Вопросы психологии. - 2003. - № 8. С. 31-39
4. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. - СПб.: Питер, 2011. - 105 с.
5. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личности / В.В.Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н.Панферов. М.: Мысль, 1983. —203 с., 132 с.
6. Большой психологический словарь/ сост. и общ. ред. Б.Мещеряков, В.Зинченко.-СПб.:Прайм-Еврознак.-2003- 381 с.
7. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопр. психол. - 2016. - № 2. -С. 45-47.
8. Владимирова О. Б. Синдром эмоционального выгорания // Персонал PROFY. – Екатеринбург: ОТА, 2013. - № 11. – С.77 – 97.
9. Водопьянова Н.Е. Определение «синдрома эмоционального» выгорания педагогов: информационно-методическое пособие. – Челябинск: ГОУ ДПО УМЦ, 2011. -122 с.
10. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2005. — 336 с.
11. Водопьянова Н.Е., Серебряков А.Б., Старченкова Е.С. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности // Вестник СПбГУ. - 2011. - Вып.2 (№13).- Серия 6 .- 167 с.

12. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья // Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб.: Изд-во СПбГУ, 2010. - 245 с.
13. Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: АСТ Астрель Хранитель, 2009. - 671 с.
14. Гамезо М.В., Петрова Е.А., Орлова Л.М. Возрастная и педагогическая психология - М.: Педагогическое общество России, 2009. - 512 с.
15. Гремлин С., Ауэрбах С. Практикум по управлению стрессом. Питер, 2002. – 52 с.
16. Гринберг Д. Управление стрессом. 7-е изд.[Текст] /Гринберг Д.— СПб.: Питер.- 2002. - 315 с.
17. Гордиенко В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Текст]/ Гордиенко В.Н.- Монография.- Иркутск.- 2009. - 382 с.
18. Джакупов С. М. Психологическая структура процесса обучения. — 2 изд. - Алматы: Казак университет, 2009. – 68 с.
19. Дерматова И. Б., Сидоренко Е.В. Межличностные отношения. Психологический практикум. СПб, 2001 г. – 89 с.
20. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография. – М.: КДУ. – 2009. – 228 с.
21. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов. - М.: МПСИ, Флинта, 2008. - 366 с.
22. Журавлев Д. В. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Курс лекций. М.: Издательство МГОУ, 2003. - Глава 4. С. 38-61.
23. Игры, обучение, тренинг, досуг. Под. Ред. В.В, Петрусинского, М.,2004 г. – С. 65-78
24. Ильин Е.П. Эмоции и чувства./ Ильин Е.П.- ПИТЕР, С.-Петербург.-2002.- 221 с.
25. Ким А. М., Хван Н. В. Системно-структурный анализ синдрома профессионального выгорания как объекта понимания: Сб. науч. ст./Под ред.

В.В.Лукьянова, С.А.Подсадного. Курск: КГУ, 2007. – 168 с.

26. Кинг М.Е., Цинтреблум Ч. М. Экзистенциальная гипнотерапия. - М., 1998. – 84 с.
27. Кириленкова, В. Н. Биология. Методическое пособие к учебнику Н. И. Сониной, А. А. Плешакова «Введение в биологию»/В. Н. Кириленкова, В. И. Сивоглазов. – М.: Дрофа, 2014. – 184 с.
28. Колесников Л.Ф., Турченко В.Н., Борисова Л.П. Эффективность образования. - М.: Педагогика, 2003. - 272 с.
29. Кондаков Н. И. Обобщение // Логический словарь-справочник, Изд. 2, М.:Наука, 1975, 395 с.
30. Корчуганова И.П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска. - СПб.: ЛОИРО, 2006. - 172 с.
31. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. — 3-е изд., стереотип. — М.: Академический проект; Трикста, 2016.-435 с.
32. Краткий психологический словарь / Под общей ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского; ред.-составитель Л. А. Карпенко.— 2-е изд., расширенное, испр. и доп.— Ростов н/Д: «ФЕНИКС», 2016. – 427 с.
33. Львова Ю.Л. Творческая лаборатория учителя. - М.: Просвещение, 2003. - 286 с.
34. Мальцева Н.В. проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя.: Дис.канд.псих.наук./Мальцева Н.В. Екатеринбург. 2005- 190 с.
35. Маркова А.К. Психология труда учителя. - М.: Эксмо, 2003. - 298 с.
36. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются // Психол. журнал. - 2011. - Т.22. - №1. - 78 с.
37. Маслач К., Пайнс Э. Практикум по социальной психологии: ил. — (Серия «Практикум по психологии»). СПб.: Питер, 2001. — 528 с.
38. Митева И.Ю. Курс управления стрессом. Москва: ИКЦ «МарТ», 2014. – 288 с.

39. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004. - 320 с.
40. Митина Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. - М.: МПСИ, 2001. - 435 с.
41. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека. / В.И.Моросанова; Ин-т психологии РАН; Психологический ин-т РАО. - М.: Наука, 2010.— 519 с.
42. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 2009. С. 76-97.
43. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001. - №3. – 19 с.
44. Осухова Н.Г. Не сгорите на работе: Синдром эмоционального выгорания. Гигиена труда // Природа и человек (Свет). 2003. - №3. - С. 3638.
45. Практические занятия по психологии / Шкала оценки внешних признаков эмоционального возбуждения. Под ред. А. Ц. Пуни. - М.: ФиС, 1977. – 96 с.
46. Психологический словарь/ авт.- сост. В.Н.Копорулина, М.Н.Смирнова, Н.О. Гордеева, Л.М.Балабанова; Под общей ред. Ю.Л.Неймера. Ростов-на-Дону, 2003. – 640 с.
47. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов/ Поливанова К.Н.-М. 2000 - 89 с.
48. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Стратегии преодоления синдрома "эмоционального выгорания" в работе педагога.[Текст]: Психологическая наука и образование. -№2.-2008. -103 с.
49. Психология профессионала: Избранные психологические труды. М., 2003 — 456с.
50. Психология профессионального педагогического мышления / Под ред. М. М. Кашапова. М.: Институт психологии РАН, 2003. -398 с.
51. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и

профессиограммы. - СПб.: Питер, 2007. – 464 с.

52. Рукавишников А. А. Факторный личностный опросник Р.Кеттелла: методическое руководство / А.А. Рукавишников, М.В. Соколова. – Санкт-Петербург: Иматон, 2002. – 95 с.

53. Савостьянов А.С. Саморегуляция эмоциональных состояний в деятельности учителя// Народное образование. № 7. - 2001. - С. 213-224.

54. Самоукина Н.В. Карьера без стресса: Питер, 2003. - 88 с.

55. Сарвир И. Долой стресс! Лучшие приемы релаксации и аутотренинга. – М.: Эксмо, 2006. – 320 с.

56. Сборник психодиагностических методик для психологов системы народного образования. СПб.: Политехника, 1993.- С. 95-160.

57. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. — Л.: ЛГУ, 1986. – 255 с.

58. Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости. М., 2000 г.

59. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие. М.: Институт психотерапии, 2002. - 250 с.

60. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Речь, 2002. 350 – 370. С.

61. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. 2002. - №7. - С. 3-9.

62. Сыманюк Э. Э. Стратегии профессионального самосохранения личности :Мир психологии. 2005. № 1. – 25 с.

63. Филина С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы : Школьный психолог. – 2003. - № 36.

64. Цыпленкова О.А. Смирнова С.С. Снятие учебного и рабочего стресса. М.,2011- 47 с.

65. Чуричков А. Копилка для тренера: сборник разминок, необходимых в любом/тренинге / Чуричков А., Снегирев В. – СПб.: Речь, 2007.-208 с.

66. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной

деятельности. - М., 1982. – 57 с. Режим доступа: <http://psychlib.ru/inc/absid.php?absid=13639>. [дата обращения 20.04.2017].

67. Шитова И.Ю. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения.:Интернет 2002г. – С. 32-35

68. Шнейдер Л.Б. Тренинг профессиональной идентичности. (Руководство для преподавателей ВУЗов и практикующих психологов) – М: Издательство Московского психолого-социального института, 2008. - 138 с.

69. Щуркова Н.Е. Классное руководство: теория, методика, технология. - М.: Педагогическое общество России, 2011. - 241 с.

70. Янковская Н. Эмоциональное выгорание учителя. Народное образование.- 2009.-№2 -С.127-137.

71. Яковлев Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов – Режим доступа: <http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/278> [дата обращения 20.04.2017].

**Методики диагностики исследования эмоционального выгорания  
преподавателей педагогического ВУЗа**

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны - то знак «-» («нет»).

Текст опросника.

1. Я сегодня доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
2. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
3. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
4. Моя работа притупляет эмоции.
5. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
6. Работа приносит мне все меньше удовлетворения.
7. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
8. Из-за усталости или напряжения, я уделяю своим делам меньше внимания, чем положено.
9. Я спокойно воспринимаю претензии ко мне начальства и коллег по работе.
10. Общение с коллегами по работе побуждает меня сторониться людей.
11. Мне все труднее устанавливать и поддерживать контакты с коллегами.
12. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
13. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы.
14. Я очень переживаю за свою работу.
15. Коллегам по работе я уделяю внимание больше, чем получаю от них.
16. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
17. Последнее время меня преследуют неудачи на работе.
18. Я обычно проявляю интерес к коллегам и помимо того, что касается дела.
19. Я иногда ловлю себя на мысли, что работаю автоматически, без души.
20. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
21. Успехи в работе вдохновляют меня.
22. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется почти безвыходной.
23. Я часто работаю через силу.
24. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
25. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого не видеть и не слышать.
26. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
27. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
28. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
29. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
30. Моя работа меня очень разочаровала.
31. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
32. Моя карьера сложилась удачно.
33. Если представляется возможность, я уделяю работе меньше внимания, но так, чтобы этого никто не заметил.

34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.

35. Моя работа плохо на меня повлияла - обозлила, притупила эмоции, сделала нервным.

Обработка данных. Признаки, включенные в тот или иной симптом «выгорания», имеют разное значение при определении его тяжести. Поэтому в процессе разработки теста наибольшую оценку -10 баллов - получили от компетентных судей те признаки, которые наиболее показательны для симптома.

Ключ. Знак перед номером означает ответ «да» или «нет»; в скобках указаны баллы, проставляемые за этот ответ.

В соответствии с «ключом» определяется сумма баллов для каждого симптома «выгорания», а затем - сумма по всем симптомам, т.е. итоговый показатель.

Симптом «Неудовлетворенность собой»:

-1(3), +6(2), +11(2), -16(10), -21(5), +26(5), +31(3).

Симптом «загнанность в клетку»:

+2(10), +7(5), +12(2), +17(2), +22(5), +27(1), -32(5).

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»:

+3(5), +8(5), +13(2), -18(2), +23(3), +28(3), +33(10).

Симптом «Эмоциональная отстраненность»:

+4(2), +9(3), -14(2), +19(3), +24(5), +29(5), +34(10).

Симптом «Личностная отстраненность»:

+5(5), +10(3), +15(3), +20(2), +25(5), +30(2), +35(10).

Выводы: сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так:

- 9 и менее - несложившийся симптом;
- 10-15 баллов - складывающийся симптом;
- 16 и более - сложившийся симптом.

Соответственно сумма баллов по всем симптомам:

- 45 и менее, свидетельствует об отсутствии «выгорания»;
- 46 -75 - о начинающемся «выгорании»;
- 76 и более - об имеющемся «выгорании».

Многофакторный личностный опросник FPI. Форма В (И.Фаренберг, Х.Зарг, Р.Гампел).

Ф. И. О. оцениваемого \_\_\_\_\_

Возраст (полных лет) \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Подразделение \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Инструкция

Имеется ряд утверждений, каждое из которых подразумевает относящийся к вам вопрос о том, соответствует или не соответствует данное утверждение каким-то особенностям вашего поведения, отдельных поступков, отношения к людям, взглядам на жизнь и т. п.

Если вы считаете, что такое соответствие имеет место, то дайте ответ «да», в противном случае – ответ «нет». Свой ответ зафиксируйте в имеющемся у вас ответном листе, поставив крестик в клеточку, соответствующую номеру утверждения в вопроснике и виду вашего ответа.

Ответы необходимо дать на все вопросы.

Успешность исследования во многом зависит от того, насколько внимательно выполняется задание.

Ни в коем случае не следует стремиться своими ответами произвести на кого-то лучшее впечатление, так как ни один ответ не оценивается как хороший или плохой. Вы не должны долго размышлять над каждым вопросом, а старайтесь как можно быстрее решить, какой из двух ответов, пусть весьма относительно, но все-таки кажется вам ближе к истине. Вас не должно смущать, если некоторые из вопросов покажутся слишком личными, поскольку исследование не предусматривает анализа каждого вопроса и ответа, а опирается лишь на количество ответов одного и другого вида.

Кроме того, вы должны знать, что результаты индивидуально-психологических исследований, как и медицинских, не подлежат широкому обсуждению.

Тестовое задание

Вопрос-утверждение	Ответ	
	а	ет
1. Я внимательно прочел инструкцию и готов откровенно ответить на все вопросы анкеты		
2. По вечерам я предпочитаю развлекаться в веселой компании (гости, дискотека, кафе и т. п.)		
3. Моему желанию познакомиться с кем-либо всегда мешает то, что мне трудно найти подходящую тему для разговора		
4. У меня часто болит голова		
5. Иногда я ощущаю стук в висках и пульсацию в области шеи		
6. Я быстро теряю самообладание, но и так же быстро беру себя в руки		
7. Бывает, что я смеюсь над неприличным анекдотом		
8. Я избегаю о чем-либо расспрашивать и предпочитаю узнавать то, что мне нужно, другим путем		
9. Я предпочитаю не входить в комнату, если не уверен, что мое появление пройдет незамеченным		
10. Могу так вспылить, что готов разбить все, что попадет под руку		
11. Чувствую себя неловко, если окружающие почему-то начинают обращать на меня внимание		
12. Я иногда чувствую, что сердце начинает работать с перебоями или начинает биться так, что, кажется, готово выскочить из груди		
13. Не думаю, что можно было бы простить обиду		
14. Не считаю, что на зло надо отвечать злом, и всегда следую этому		
15. Если я сидел, а потом резко встал, то у меня темнеет в глазах и кружится голова		
16. Я почти ежедневно думаю о том, насколько лучше была бы моя жизнь, если бы меня не преследовали неудачи		
17. В своих поступках я никогда не исхожу из того, что людям можно полностью доверять		
18. Могу прибегнуть к физической силе, если требуется отстоять свои интересы		
19. Легко могу развеселить самую скучную компанию		
20. Я легко смущаюсь		
21. Меня ничуть не обижает, если делаются замечания относительно моей работы или меня лично		

22. Нередко чувствую, как у меня немеют или холодеют руки и ноги		
23. Бываю неловким в общении с другими людьми		
24. Иногда без видимой причины чувствую себя подавленным, несчастным		
25. Иногда нет никакого желания чем-либо заняться		
26. Порой я чувствую, что мне не хватает воздуха, будто бы я выполнял очень тяжелую работу		
27. Мне кажется, что в своей жизни я очень многое делал неправильно		
28. Мне кажется, что другие нередко смеются надо мной		
29. Люблю такие задания, когда можно действовать без долгих размышлений		
30. Я считаю, что у меня предостаточно оснований быть не очень-то довольным своей судьбой		
31. Часто у меня нет аппетита		
32. В детстве я радовался, если родители или учителя наказывали других детей		
33. Обычно я решителен и действую быстро		
34. Я не всегда говорю правду		
35. С интересом наблюдаю, когда кто-то пытается выпутаться из неприятной истории		
36. Считаю, что все средства хороши, если надо настоять на своем		
37. То, что прошло, меня мало волнует		
38. Не могу представить ничего такого, что стоило бы доказывать кулаками		
39. Я не избегаю встреч с людьми, которые, как мне кажется, ищут ссоры со мной		
40. Иногда кажется, что я вообще ни на что не годен		
41. Мне кажется, что я постоянно нахожусь в каком-то напряжении и мне трудно расслабиться		
42. Нередко у меня возникают боли «под ложечкой» и различные неприятные ощущения в животе		
43. Если обидят моего друга, я стараюсь отомстить обидчику		
44. Бывало, я опаздывал к назначенному времени		
45. В моей жизни было так, что я почему-то позволил себе мучить животное		
46. При встрече со старым знакомым от радости я готов броситься ему на шею		
47. Когда я чего-то боюсь, у меня пересыхает во рту, дрожат руки и ноги		
48. Частенько у меня бывает такое настроение, что с удовольствием бы ничего не видел и не слышал		
49. Когда ложусь спать, то обычно засыпаю уже через несколько минут		
50. Мне доставляет удовольствие, как говорится, ткнуть носом других в их ошибки		
51. Иногда могу похвастаться		
52. Активно участвую в организации общественных мероприятий		
53. Нередко бывает так, что приходится смотреть в другую сторону, чтобы избежать нежелательной встречи		
54. В свое оправдание я иногда кое-что выдумывал		
55. Я почти всегда подвижен и активен		

56. Нередко сомневаюсь, действительно ли интересно моим собеседникам то, что я говорю		
57. Иногда вдруг чувствую, что весь покрываюсь потом		
58. Если сильно разозлюсь на кого-то, то могу его и ударить		
59. Меня мало волнует, что кто-то плохо ко мне относится		
60. Обычно мне трудно возражать моим знакомым		
61. Я волнуюсь и переживаю даже при мысли о возможной неудаче		
62. Я люблю не всех своих знакомых		
63. У меня бывают мысли, которых следовало бы стыдиться		
64. Не знаю почему, но иногда появляется желание испортить то, чем восхищаются		
65. Я предпочитаю заставить любого человека сделать то, что мне нужно, чем просить его об этом		
66. Я нередко беспокойно двигаю рукой или ногой		
67. предпочитаю провести свободный вечер, занимаясь любимым делом, а не развлекаясь в веселой компании		
68. В компании я веду себя не так, как дома		
69. Иногда, не подумав, скажу такое, о чем лучше бы помолчать		
70. Боюсь стать центром внимания даже в знакомой компании		
71. Хороших знакомых у меня очень немного		
72. Иногда бывают такие периоды, когда яркий свет, яркие краски, сильный шум вызывают у меня болезненно неприятные ощущения, хотя я вижу, что на других людей это так не действует		
73. В компании у меня нередко возникает желание кого-нибудь обидеть или разозлить		
74. Иногда думаю, что лучше бы не родиться на свет, как только представлю себе, сколько всяких неприятностей, возможно, придется испытать в жизни		
75. Если кто-то меня серьезно обидит, то получит свое сполна		
76. Я не стесняюсь в выражениях, если меня выведут из себя		
77. Мне нравится так задать вопрос или так ответить, чтобы собеседник растерялся		
78. Бывало, откладывал то, что требовалось сделать немедленно		
79. Не люблю рассказывать анекдоты или забавные истории		
80. Повседневные трудности и заботы часто выводят меня из равновесия		
81. Не знаю, куда деться при встрече с человеком, который был в компании, где я вел себя неловко		
82. К сожалению, отношусь к людям, которые бурно реагируют даже на жизненные мелочи		
83. Я робею при выступлении перед большой аудиторией		
84. У меня довольно часто меняется настроение		
85. Я устаю быстрее, чем большинство окружающих меня людей		
86. Если я чем-то сильно взволнован или раздражен, то чувствую это как бы всем телом		

87. Мне докучают неприятные мысли, которые назойливо лезут в голову		
88. К сожалению, меня не понимают ни в семье, ни в кругу моих знакомых		
89. Если сегодня я посплю меньше обычного, то завтра не буду чувствовать себя отдохнувшим		
90. Стараюсь вести себя так, чтобы окружающие опасались вызвать мое неудовольствие		
91. Я уверен в своем будущем		
92. Иногда я оказывался причиной плохого настроения кого-нибудь из окружающих		
93. Я не прочь посмеяться над другими		
94. Я отношусь к людям, которые «за словом в карман не лезут»		
95. Я принадлежу к людям, которые ко всему относятся достаточно легко		
96. Подростком я проявлял интерес к запретным темам		
97. Иногда зачем-то причинял боль любимым людям		
98. У меня нередко конфликты с окружающими из-за их упрямства		
99. Часто испытываю угрызения совести в связи со своими поступками		
100. Я нередко бываю рассеянным		
101. Не помню, чтобы меня особенно опечалили неудачи человека, которого я не могу терпеть		
102. Часто я слишком быстро начинаю досадовать на других		
103. Иногда неожиданно для себя начинаю уверенно говорить о таких вещах, в которых на самом деле мало что смыслю		
104. Часто у меня такое настроение, что я готов взорваться по любому поводу		
105. Нередко чувствую себя вялым и усталым		
106. Я люблю беседовать с людьми и всегда готов поговорить и со знакомыми, и с незнакомыми		
107. К сожалению, я зачастую слишком поспешно оцениваю других людей		
108. Утром я обычно встаю в хорошем настроении и нередко начинаю насвистывать или напевать		
109. Не чувствую себя уверенно в решении важных вопросов даже после длительных размышлений		
110. Получается так, что в споре я почему-то стараюсь говорить громче своего оппонента		
111. Разочарования не вызывают у меня сильных и длительных переживаний		
112. Бывает, что я вдруг начинаю кусать губы или грызть ногти		
113. Наиболее счастливым я чувствую себя тогда, когда бываю один		
114. Иногда одолевает такая скука, что хочется, чтобы все перессорились друг с другом. Прошу вас проверить, на все ли вопросы даны ответы		

Спасибо за ваши ответы!

Ключ к тесту FPI (методика исследования личности)

Описание

Личностный опросник создан главным образом для прикладных исследований с учетом опыта построения и применения таких широко известных опросников, как 16PF, MMPI, EPI и др.

Шкалы опросника сформированы на основе результатов факторного анализа и отражают совокупность взаимосвязанных факторов. Опросник предназначен для диагностики состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения.

Опросник FPI содержит 12 шкал. Общее количество вопросов в опроснике – 114.

Один (первый) вопрос ни в одну из шкал не входит, так как имеет проверочный характер. Шкалы опросника I–IX являются основными, или базовыми, а X–XII – производными, интегрирующими. Производные шкалы составлены из вопросов основных шкал и обозначаются иногда не цифрами, а буквами E, N и M соответственно.

Исследование может проводиться индивидуально либо с группой испытуемых. В последнем случае необходимо, чтобы каждый из них имел не только персональный бланк ответного листа, но и отдельный опросник с инструкцией. Размещаться испытуемые должны так, чтобы не создавать помех друг другу в процессе работы.

Описание шкал

Шкала I (невротичность) характеризует уровень невротизации личности. Высокие оценки соответствуют выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными психосоматическими нарушениями.

Шкала II (спонтанная агрессивность) позволяет выявить и оценить психопатизацию интрогенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о повышенном уровне психопатизации, создающем предпосылки для импульсивного поведения.

Шкала III (депрессивность) дает возможность диагностировать признаки, характерные для психопатологического депрессивного синдрома. Высокие оценки по шкале соответствуют наличию этих признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде.

Шкала IV (раздражительность) позволяет судить об эмоциональной устойчивости. Высокие оценки свидетельствуют о неустойчивом эмоциональном состоянии со склонностью к аффективному реагированию.

Шкала V (общительность) характеризует как потенциальные возможности, так и реальные проявления социальной активности. Высокие оценки позволяют говорить о наличии выраженной потребности в общении и постоянной готовности к удовлетворению этой потребности.

Шкала VI (уравновешенность) отражает устойчивость к стрессу. Высокие оценки свидетельствуют о хорошей защищенности к воздействию стресс-факторов обычных жизненных ситуаций, базирующейся на уверенности в себе, оптимистичности и активности.

Шкала VII (реактивная агрессивность) имеет целью выявить наличие признаков психопатизации экстратенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о высоком уровне психопатизации, характеризующемся агрессивным отношением к социальному окружению и выраженным стремлением к доминированию.

Шкала VIII (застенчивость) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию на обычные жизненные ситуации, протекающему по пассивно-оборонительному типу. Высокие оценки по шкале отражают наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах.

Шкала IX (открытость) позволяет характеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритичности. Высокие оценки свидетельствуют о стремлении к доверительно-откровенному взаимодействию с окружающими людьми при высоком уровне самокритичности.

Оценки по данной шкале могут в той или иной мере способствовать анализу искренности ответов обследуемого при работе с данным опросником, что соответствует шкалам лжи других опросников.

Шкала X (экстраверсия-интроверсия). Высокие оценки по шкале соответствуют выраженной экстравертированности личности, низкие – выраженной интровертированности.

Шкала XI (эмоциональная лабильность). Высокие оценки указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции. Низкие оценки могут характеризовать не только высокую стабильность эмоционального состояния как такового, но и хорошее умение владеть собой.

Шкала XII (маскулинизм-феминизм). Высокие оценки свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу, низкие – по женскому.

#### Обработка результатов

Первая процедура касается получения первичных, или «сырых», оценок. Для ее осуществления необходимо подготовить матричные формы ключей каждой шкалы на основе общего ключа опросника. Для этого в бланках чистых ответных листов, идентичных тем, которыми пользовались испытуемые, вырезаются «окна» в клетках, соответствующих номеру вопроса и варианту ответа. Полученные таким образом шаблоны поочередно, в соответствии с порядковым номером шкалы, накладываются на заполненный исследуемым ответный лист. Подсчитывается количество отметок (крестиков), совпавших с «окнами» шаблона. Полученные значения заносятся в столбец первичных оценок протокола занятия.

Вторая процедура связана с переводом первичных оценок в стандартные оценки девятибалльной шкалы с помощью таблицы. Полученные значения стандартных оценок обозначаются в соответствующем столбце протокола нанесением условного обозначения (кружок, крестик или др.) в точке, соответствующей величине стандартной оценки по каждой шкале. Соединив прямыми обозначенные точки, получим графическое изображение профиля личности.

Анализ результатов следует начинать с просмотра всех ответных листов, заполненных исследуемыми, уточняя, какой ответ дан на первый вопрос.

При отрицательном ответе, означающем нежелание испытуемого отвечать откровенно на поставленные вопросы, следует считать исследование несостоявшимся.

При положительном ответе на первый вопрос после обработки результатов исследования внимательно изучается графическое изображение профиля личности, выделяются все высокие и низкие оценки. К низким относятся оценки в диапазоне 1–3 балла, к средним – 4–6 баллов, к высоким – 7–9 баллов.

Следует обратить особое внимание на оценку по шкале IX, имеющую значение для общей характеристики достоверности ответов.

Интерпретация полученных результатов, психологическое заключение и рекомендации должны быть даны на основе понимания сути вопросов в каждой шкале, глубинных связей исследуемых факторов между собой и с другими психологическими и психофизиологическими характеристиками и их роли в поведении и деятельности человека.

#### Ключ к тесту

Но мер шкалы	Название шкалы и количество вопросов	Ответы по номерам вопросов	
		да	нет
I	Невротичность 17	4, 5, 12, 15, 22, 26, 31, 41, 42, 57, 66, 72, 85, 86, 89, 105	49
II	Спонтанная агрессивность 13	32, 35, 45, 50, 64, 73, 77, 93, 97, 98, 103, 112, 114	99
III	Депрессивность 14	16, 24, 27, 28, 30, 40, 48, 56, 61, 74, 84, 87, 88, 100	–
IV	Раздражительность 11	6, 10, 58, 69, 76, 80, 82, 102, 104, 107, 110	–

V	Общительность 15	2, 19, 46, 52, 55, 94, 106	3, 8, 23, 53, 67, 71, 79, 113
VI	Уравновешенность 10	14, 21, 29, 37, 38, 59, 91, 95, 108, 111	–
VII	Реактивная агрессивность 10	13, 17, 18, 36, 39, 43, 65, 75, 90, 98	
VII I	Застенчивость 10	9, 11, 20, 47, 60, 70, 81, 83, 109	33
IX	Открытость 13	7, 25, 34, 44, 51, 54, 62, 63, 68, 78, 92, 96, 101	–
X	Экстраверсия-интроверсия 12	2, 29, 46, 51, 55, 76, 93, 95, 106, 110	20,87
XI	Эмоциональная лабильность 14	24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 85, 87, 88, 102, 112, 113	59
XII	Маскулинизм-феминизм 15	18, 29, 33, 50, 52, 58, 59, 65, 91, 104	16, 20, 31, 47, 84

#### Интерпретация результата

К низким относятся оценки в диапазоне 1–3 балла, к средним – 4–6 баллов, к высоким – 7–9 баллов. Следует обратить особое внимание на оценку по шкале IX, имеющую значение для общей характеристики достоверности ответов.

Интерпретация полученных результатов, психологическое заключение и рекомендации должны быть даны на основе понимания сути вопросов в каждой шкале, глубинных связей исследуемых факторов между собой и с другими психологическими и психофизиологическими характеристиками и их роли в поведении и деятельности человека.

#### Шкала I – невротичность

Шкала I (невротичность) характеризует уровень невротизации личности.

Высокие оценки соответствуют выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными психосоматическими нарушениями. Наиболее общими особенностями лиц с высокими оценками по шкале «невротичность» являются высокая тревожность, возбудимость в сочетании с быстрой истощаемостью. Эти особенности роднят их с лицами со слабым типом нервной системы.

В случае высоких значений фактора «невротичность», как и в случае со слабым типом нервной системы, ведущей особенностью является снижение порогов возбудимости, повышенная чувствительность. Вследствие этого малозначимые и индифферентные раздражители легко вызывают неадекватные бурные вспышки раздражения и возбуждения.

Обычно те функции, которые отмечаются повышенной возбудимостью, характеризуются повышенной истощаемостью и утомляемостью. Поэтому повышенная возбудимость лиц с высокими значениями фактора «невротичность», так же как и лиц со слабым типом нервной системы, сочетается с повышенной истощаемостью, что проявляется в быстром угашении вспышек возбуждения, слезливостью в гневе и преходящем слабодушии.

Для лиц с низкими оценками по фактору «невротичность» характерны спокойствие, непринужденность, эмоциональная зрелость, объективность в оценке себя и других людей, постоянство в планах и привязанностях. Они активны, деятельны, инициативны, честолюбивы, склонны к соперничеству и соревнованию. Их отличает серьезность и реалистичность, хорошее понимание действительности, высокая требовательность к себе. Они не скрывают от себя собственных недостатков и промахов, не расстраиваются из-за

пустяков, чувствуют себя хорошо приспособленными, охотно подчиняются групповым нормам.

По-видимому, общая картина поведения характеризуется ощущением силы, бодрости, здоровья, свободой от тревог, невротической скованности, от переоценки самого себя и своих личных проблем и от чрезмерного беспокойства по поводу возможного неприятия их другими людьми.

Шкала II – спонтанная агрессивность

Шкала II (спонтанная агрессивность) позволяет выявить и оценить психопатизацию интротенсивного типа.

Высокие оценки свидетельствуют о повышенном уровне психопатизации, создающем предпосылки для импульсивного поведения, об отсутствии социальной конформности, плохом самоконтроле. По-видимому, это связано с недостаточной социализацией влечений, неумением или нежеланием сдерживать или отсрочивать удовлетворение своих желаний. У этих лиц сильно выражено влечение к острым аффективным переживаниям, при отсутствии которых преобладает чувство скуки. Потребность в стимуляции и возбуждающих ситуациях делает непереносимой всякую задержку. Они стремятся удовлетворить свои желания сразу же в непосредственном поведении, серьезно не задумываясь о последствиях своих поступков, действуют импульсивно и непродуманно. Поэтому они не извлекают пользы из своего негативного опыта, у них многократно возникают затруднения одного и того же характера.

При поверхностных контактах они способны произвести на окружающих благоприятное впечатление благодаря свободе от ограничений, раскованности и уверенности в себе. Они разговорчивы, охотно участвуют в коллективных мероприятиях, живо откликаются на любые происходящие события (сообщения, зрелища, происшествия и т. д.), находят новизну, интерес даже в повседневных мелких делах. Однако отсутствие сдержанности и рассудительности может привести к различным эксцессам (пьянству, праздности, пренебрежению своими обязанностями), что не может не отталкивать окружающих. Низкие оценки по шкале «спонтанная агрессивность» свидетельствуют о повышенной идентификации с социальными требованиями, конформности, уступчивости, сдержанности, осторожности поведения, возможно, о сужении круга интересов и ослаблении влечений. Таким лицам все представляется скучным и неинтересным, им все безразлично и надоело. Они не видят ничего притягательного в событиях, увлекающих окружающих, собственных увлечений тоже не имеют. Перемен не любят, к новому относятся осторожно, с предубеждением, больше ценят обязательность, чем одаренность.

Шкала III (депрессивность) дает возможность диагностировать признаки, характерные для психопатологического депрессивного синдрома.

Высокие оценки по шкале соответствуют наличию этих признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде. Высокие оценки по шкале «депрессивность» характерны для лиц со сниженным фоном настроения. Постоянно мрачные, угрюмые, отгороженные, погруженные в собственные переживания, они вызывают неприязнь, раздражение у окружающих. Их могут считать заносчивыми, недоступными, избегающими общения из-за чрезмерного самомнения. Однако за внешним фасадом отчужденности и мрачности скрывается чуткость, душевная отзывчивость, постоянная готовность к самопожертвованию. В тесном кругу близких друзей они теряют скованность и отгороженность, оживают, становятся веселыми, разговорчивыми, даже шутниками и юмористами. В делах их характеризует старательность, добросовестность, обязательность в сочетании с конформностью и нерешительностью, неспособностью принять решение без колебаний и неуверенности. Любая деятельность для них трудна, неприятна, протекает с чувством чрезмерного психического напряжения, быстро утомляет, вызывает ощущение полного бессилия и истощения.

Особенно чувствительны они к интеллектуальной нагрузке. От них трудно добиться длительного интеллектуального напряжения. Быстро утомляясь, они теряют произвольность

управления психическими процессами, жалуются на общее чувство тяжести, «лени», пустоты в голове, переходящей в заторможенность.

Здесь, по-видимому, сказывается общая психомоторная заторможенность, сопровождающая снижение настроения, что проявляется также в замедленности речи и мышления. Их часто упрекают за медлительность, неоперативность, отсутствие настойчивости и решительности. Чаще всего они не способны к длительному волевому усилию, легко теряются, падают в отчаяние. В сделанном видят только промахи и ошибки, а в предстоящем – непреодолимые трудности. Особенно болезненно они переживают реальные неприятности, не могут выбросить их из головы, снова и снова винят себя «во всех смертных грехах». События прошлой и настоящей жизни, независимо от их действительного содержания, вызывают угрызения совести, гнетущее предчувствие бед и несчастий.

Низкие оценки по шкале «депрессивность» отражают естественную жизнерадостность, энергичность и предприимчивость. Испытуемые этой группы отличаются богатством, гибкостью и многосторонностью психики, непринужденностью в межличностных отношениях, уверенностью в своих силах, успешностью в выполнении различных видов деятельности, требующих активности, энтузиазма и решительности. Однако отсутствие скованности и недостаток контроля над своими импульсами могут привести к верхоглядству, невыполнению обещаний, непоследовательности, беспечности, что приводит к потере доверия и обидам со стороны товарищей.

Шкала IV (раздражительность) позволяет судить об эмоциональной устойчивости.

Плохая саморегуляция психических состояний, зачастую не способны к работе, требующей известного напряжения, более высокого уровня контроля за действиями, волевых усилий, концентрации, собранности. Ситуации с высокой степенью неопределенности переносят плохо, расценивая их как трудно преодолимые. Легко теряются, впадают в отчаяние. Остро переживая свой неуспех, могут наряду с самообвинительными реакциями демонстрировать враждебность по отношению к окружающим лицам. Конфликтное поведение, как правило, является наиболее часто избираемой формой защиты от травмирующих личность переживаний. Черты демонстративности могут сочетаться со стремлением к уходу из круга широких социальных контактов.

Высокие оценки свидетельствуют о неустойчивом эмоциональном состоянии со склонностью к аффективному реагированию. Лица с высокими оценками по фактору «раздражительность» склонны к непостоянству, уклоняются от выполнения своих обязанностей, игнорируют общепризнанные правила, не прилагают усилий к соблюдению общественных требований и культурных норм, пренебрежительно относятся к моральным ценностям, ради собственной выгоды способны на нечестность и ложь.

Высокие оценки по фактору «раздражительность» более характерны для лиц с устойчивым кругом невротических реакций, но могут проявляться и у асоциальных психопатов и правонарушителей. Для лиц с низкими значениями фактора «раздражительность» характерны такие черты, как чувство ответственности, добросовестность, стойкость моральных принципов. В своем поведении они руководствуются чувством долга, строго соблюдают этические стандарты, всегда стремятся к выполнению социальных требований. Эти лица глубоко порядочны не потому, что следят за своим поведением, а из-за внутренних стандартов и требовательности к себе. Они с уважением относятся к моральным нормам, точны и аккуратны в делах, во всем любят порядок, уважают законы, на нечестные поступки не идут, даже если это не грозит никакими последствиями. Высокая добросовестность обычно сочетается с высоким контролем и стремлением к утверждению общечеловеческих ценностей. Этот фактор положительно коррелирует с успешностью обучения и уровнем достижений в социальной сфере. Он характерен для лиц, профессия которых требует аккуратности, обязательности и добросовестности: администраторов, юристов, нотариусов, корректоров и т. п.

Шкала V – общительность

Шкала V (общительность) характеризует как потенциальные возможности, так и реальные проявления социальной активности.

Высокие оценки позволяют говорить о наличии выраженной потребности в общении и постоянной готовности к удовлетворению этой потребности. Для высоких значений фактора «общительность» характерны богатство и яркость эмоциональных проявлений, естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткое, внимательное отношение к людям, доброта и мягкосердечие. Такие лица общительны, имеют много близких друзей, а в дружбе заботливы, отзывчивы, теплы в отношениях, всегда проявляют живое участие в судьбе своих товарищей, знают об их переживаниях, радостях и заботах. Сами переживают и радуются вместе с ними, активно помогают окружающим, принимают горячее участие в их личной жизни. Они имеют широкий круг друзей, знакомых, легко сходятся с людьми. К ним тянутся, в их обществе все чувствуют себя уютно и спокойно. Сами они лучше себя чувствуют на людях, в одиночестве скучают, ищут общества, охотно принимают участие во всех групповых мероприятиях, любят работать и отдыхать в коллективе.

Для низких значений фактора «общительность» типичны такие черты, как уплощенность, вялость аффекта, отсутствие живых, трепещущих эмоций, холодность, формальность межличностных отношений. Лица с низкими оценками по фактору «общительность» избегают близости, жизнью своих товарищей не интересуются, поддерживают лишь внешние формы товарищеских отношений, их знакомства поверхностны и формальны. Общество людей их не привлекает, они любят одиночество, контактами, общением тяготеют, предпочитают «общаться» с книгами и вещами. По собственной инициативе не общаются ни с кем, кроме ближайших родственников.

Шкала VI – уравновешенность

Шкала VI (уравновешенность) отражает устойчивость к стрессу.

Высокие оценки свидетельствуют о хорошей защищенности к воздействию стресс-факторов обычных жизненных ситуаций, базирующейся на уверенности в себе, оптимистичности и активности. Высокие оценки по фактору «уравновешенность» свидетельствуют об отсутствии внутренней напряженности, свободе от конфликтов, удовлетворенности собой и своими успехами, готовности следовать нормам и требованиям.

Низкие оценки по фактору «уравновешенность» указывают на состояние дезадаптации, тревожность, потерю контроля над влечениями, выраженную дезорганизацию поведения.

В откровенных рассказах о себе преобладают жалобы на бессонницу, хроническую усталость и изнуренность, собственную неполноценность и неприспособленность, беспомощность, упадок сил, невозможность сосредоточиться, разобраться в собственных переживаниях, чувство невыносимого одиночества и многое другое. Такие люди характеризуются окружающими как напряженные, нервные, конфликтные, упрямые, отгороженные, эгоистичные и неупорядоченные в поведении. Недостаток конформности и дисциплины является наиболее частой внешней характеристикой их поведения. Более детальная индивидуальная характеристика лиц с высоким уровнем неупорядоченности поведения может быть получена из оценок по шкалам нижнего уровня, формирующим данный фактор.

Шкала VII – реактивная агрессивность

Шкала VII (реактивная агрессивность) имеет целью выявить наличие признаков психопатизации экстратенсивного типа.

Высокие оценки свидетельствуют о высоком уровне психопатизации, характеризующемся агрессивным отношением к социальному окружению и выраженным стремлением к доминированию. Высокие оценки являются свидетельством моральной неполноценности, отсутствия высших социальных чувств.

Чувство гордости, долга, любви, стыда и т. п. для таких людей – пустые слова. Они равнодушны к похвале и наказаниям, пренебрегают обязанностями, не считаются с правилами общежития и морально-этическими нормами.

При снижении духовных интересов витальные влечения усилены. Этих испытуемых отличает большая любовь к чувственным наслаждениям и удовольствиям. Тяга к наслаждениям и острым ощущениям сильнее всяких задержек и ограничений. Они стремятся к немедленному, безотлагательному удовлетворению своих желаний, не считаясь с обстоятельствами и желаниями окружающих. Критику и замечания в свой адрес воспринимают как посягательство на личную свободу. Испытывают враждебные чувства по отношению к тем лицам, которые хоть в какой-то мере пытаются управлять их поведением, заставляют их держаться в социально допустимых рамках.

Несмотря на бурные аффекты при возникновении желаний и на активность в получении удовлетворения, их желания нестойки. Быстро наступает пресыщение с чувством скуки и раздражения. Ранее готовые на все для удовлетворения своей страсти, они вдруг становятся не просто холодными или безразличными, а злобными и жестокими. Им доставляет особое удовольствие показывать свою власть, заставлять мучиться близких людей, расположения которых они еще совсем недавно так усиленно добивались.

Крайний эгоизм и себялюбие определяют все их поступки и поведение. Чтобы удовлетворить свои собственные желания и честолюбие, они готовы затратить много сил и энергии, но не считают необходимым выполнять свои обязательства перед другими людьми.

Низкие оценки по шкале «спонтанная агрессивность» свидетельствуют о повышенной идентификации с социальными нормами, о конформности, уступчивости, скромности, зависимости, возможно, узости круга интересов. Лица с низкими оценками по этой шкале малоактивны, скованны, робки, мягки, довольствуются уже доступным и имеющимся. В деятельности им не хватает напористости и упорства, особенно в достижении сугубо личных целей. Они покорны, уступчивы, чрезмерно легко соглашаются с властью и авторитетом, всегда готовы выслушать и принять совет от более старшего или опытного лица, собственная активность деятельности у них недостаточная.

#### Шкала VIII – застенчивость

Шкала VIII (застенчивость) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию на обычные жизненные ситуации, протекающему по пассивно-оборонительному типу.

Высокие оценки по шкале отражают наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах. Высокие оценки по фактору свидетельствуют о нерешительности и неуверенности в себе. Такие лица всего боятся, избегают рискованных ситуаций, неожиданные события встречают с беспокойством, от любых перемен ждут только неприятностей.

При необходимости принять решение либо чрезмерно колеблются, либо подолгу оттягивают и не приступают к его выполнению. Фаза борьбы мотивов и колебаний затянута до невозможности перейти к решению.

В общении они застенчивы, скованны, стеснительны, стараются не выделяться, находиться в тени и ни во что не вмешиваться. Больших компаний избегают, широкому общению предпочитают узкий круг старых, проверенных друзей.

Лица, имеющие низкие оценки по фактору «застенчивость», смелы, решительны, склонны к риску, не теряются при столкновении с незнакомыми вещами и обстоятельствами. Решения принимают быстро и незамедлительно приступают к их осуществлению, не умеют терпеливо ждать, не переносят оттяжек и колебаний, двойственности и амбивалентности. В коллективе держатся свободно, независимо, даже несколько нагло, позволяют себе вольности, любят во все вмешиваться, быть всегда на виду.

Низкие оценки по этому фактору обнаруживаются у лиц, профессия которых связана с риском (акробатов, летчиков, автогонщиков, пожарных, каскадеров и т. п.).

#### Шкала IX – открытость

Шкала IX (открытость) позволяет характеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритичности, оценить достоверность результатов и в определенной мере корректировать заключение.

Принято считать, что если испытуемый набирает по данной шкале от 8 до 10 баллов (первичные показатели), то этот результат свидетельствует о его адекватной реакции на процедуру испытания, готовности отвечать с минимальными субъективными искажениями.

Высокие оценки свидетельствуют о стремлении к доверительно-откровенному взаимодействию с окружающими людьми при высоком уровне самокритичности. Оценки по данной шкале могут в той или иной мере способствовать анализу искренности ответов обследуемого при работе с данным опросником, что соответствует шкалам лжи других опросников.

#### Шкала X – экстраверсия-интроверсия

Высокие оценки по шкале соответствуют выраженной экстравертированности личности, низкие – выраженной интровертированности.

Высокие оценки по шкале «экстраверсия-интроверсия» характерны для лиц экстравертированных, активных, честолюбивых, стремящихся к общественному признанию, лидерству, не стесняющихся, когда на них обращают внимание, не испытывающих затруднений в общении, в установлении контактов, охотно берущих на себя главенствующие роли во взаимоотношениях с окружающими. Эти лица обладают большой социальной ловкостью, живой речью, высокой активностью, умело оценивают взаимоотношения в коллективе и умеют использовать других людей для достижения своих собственных целей. Они придают большое значение социальному успеху, всеми способами добиваются общественного признания своих личных заслуг, чем могут вызвать недовольство со стороны тех людей, с которыми им приходится иметь дело.

Низкие оценки по шкале интроверсии свидетельствуют о затруднениях в контактах, замкнутости, необщительности, стремлении к видам деятельности, не связанным с широким общением. Интровертированные субъекты в ситуациях вынужденного общения легко дезорганизуются, не умеют выбрать адекватной линии поведения, держатся то скованно, то излишне развязно, нервничают, легко теряют душевное равновесие. Возможно, по этой причине они стараются сохранять дистанцию во взаимоотношениях. Однако они не аффектируются в своей отчужденности, просто стараются держаться в тени, ни во что не вмешиваясь и не навязывая свою точку зрения. Притворство и интриги им не свойственны, они с уважением относятся к правам других, ценят индивидуальность и своеобразие в людях, считают, что каждый имеет право на собственную точку зрения.

Большое внимание они уделяют работе, видят в этом смысл жизни, ценят профессионализм и мастерство, рассматривают хорошо выполненную работу как личную награду.

#### Шкала XI – эмоциональная лабильность

Высокие оценки указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции.

Высокие оценки по фактору «эмоциональная лабильность» свидетельствуют о тонкой духовной организации, чувствительности, ранимости, артистичности, художественном восприятии окружающего. Лица с высокими оценками по этому фактору не переносят грубых слов, грубых людей и грубой работы. Реальная жизнь легко ранит их. Они мягки, женственны, погружены в фантазии, стихи и музыку; «животные» потребности их не интересуют. Хотя в поведении они учтивы, вежливы и деликатны, стараются не причинять другим людям неудобств, особой любовью коллектива они не пользуются, поскольку часто вносят дезорганизацию и разногласия в целенаправленную, налаженную групповую деятельность, мешают группе идти по реалистическому пути, отвлекают членов группы от основной деятельности.

Высокие оценки по фактору «эмоциональная лабильность» могут быть связаны с состоянием дезадаптации, тревожностью, потерей контроля над влечениями, выраженной дезорганизацией поведения.

Низкие оценки могут характеризовать не только высокую стабильность эмоционального состояния как такового, но и хорошее умение владеть собой.

Низкие оценки по фактору встречаются у лиц эмоционально зрелых, не склонных к фантазиям, мыслящих трезво и реалистично. Их интересы узки и однотипны, субъективные и духовные ценности их не интересуют, искусство не увлекает, наука кажется скучной, чрезмерно абстрактной и оторванной от жизни. В своем поведении они руководствуются надежными, реально ощутимыми ценностями, без личной выгоды ничего не делают. Успехи других людей и свои собственные оценивают по материальному достатку и служебному положению. Хотя в общении им не хватает деликатности и тактичности, они пользуются симпатией, уважением у людей, их грубость и резкость зачастую не обижает, а притягивает к себе людей, в ней видят не проявления озлобленности, а прямоту и откровенность. Им свойственно отсутствие внутренней напряженности, свобода от конфликтов, удовлетворенность собой и своими успехами, готовность следовать нормам и требованиям.

#### Шкала XII – маскулинизм-феминизм

Высокие оценки свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу, низкие – по женскому.

Высокие оценки по шкале «маскулинизм-феминизм» свидетельствуют о смелости, предприимчивости, стремлении к самоутверждению, склонности к риску, к быстрым, решительным действиям без достаточного их обдумывания и обоснования.

Интересы таких людей узки и практичны, суждения – трезвы и реалистичны, в поведении им недостает оригинальности и своеобразия. Они стараются избегать сложных, запутанных ситуаций, пренебрегают оттенками и полутонами. Плохо разбираются в истинных мотивах своего и чужого поведения, снисходительно относятся к своим слабостям, не склонны к рефлексии и самоанализу, любят чувственные удовольствия, верят в силу, а не в искусство.

Лица с низкими оценками по шкале чувствительны, склонны к волнениям, мягки, уступчивы, скромны в поведении, но не в самооценке. У них широкие, разнообразные, слабо дифференцированные интересы, развитое воображение, тяга к фантазированию и эстетическим занятиям. Они проявляют заинтересованность в философских, морально-этических и мировоззренческих проблемах и временами демонстрируют чрезмерную озабоченность личными проблемами, склонность к самоанализу и самокритике. Эта погруженность в личные проблемы и переживания не является ни невротической, ни инфантильной. У них повышен интерес к людям и к нюансам межличностных отношений, им доступно понимание движущих сил человеческого поведения. Они способны точно чувствовать других людей, умеют эмоционально излагать свои мысли, заинтересовывать других людей своими проблемами, мягко, без нажима, склонить их на свою сторону.

В поведении им не хватает смелости, решительности и настойчивости. Они пассивны, зависимы, избегают соперничества, легко уступают, подчиняются, легко принимают помощь и поддержку.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Результаты исследования эмоционального выгорания преподавателей педагогического  
вуза**

Таблица 1.

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

№	I фаза					II фаза					III фаза					Общи й балл
	1	2	3	4	итог	5	6	7	8	итог	9	10	11	12	итог	
P1	22	5	0	10	37	20	12	20	23	75	5	3	7	18	33	145
P2	19	11	10	25	65	20	5	18	25	68	7	8	10	13	38	171
P3	15	3	0	3	21	17	7	23	18	65	12	0	0	5	17	103
P4	3	10	10	13	36	20	17	17	10	64	10	8	13	8	39	139
P5	2	3	0	16	21	17	2	25	25	69	0	0	3	8	11	101
P6	19	8	6	18	51	12	17	5	28	62	17	3	12	28	60	173
P7	7	8	5	21	41	12	17	15	23	67	0	8	8	8	24	132
P8	22	10	1	18	51	15	17	28	27	87	12	10	7	23	52	190
P9	22	10	3	22	57	22	2	28	10	62	7	0	20	30	57	176
P10	14	10	6	12	42	10	7	12	24	53	21	13	22	25	81	176
P11	10	11	3	10	34	20	19	10	10	59	3	3	10	7	23	116
P12	5	0	0	5	10	12	17	7	20	56	10	3	0	0	13	79
P13	25	20	10	2	57	20	0	22	11	53	8	10	12	23	53	163
P14	4	8	0	10	22	17	12	3	12	44	0	3	5	6	14	80
P15	12	8	0	13	33	10	17	16	14	57	4	3	2	23	32	122
P16	2	3	1	20	26	15	4	0	7	26	15	13	5	5	38	90
P17	19	8	0	30	57	10	0	30	10	50	2	3	2	18	25	132
P18	5	3	0	13	21	12	12	2	17	43	3	8	0	8	19	83
P19	5	11	6	26	48	13	5	13	17	48	18	3	5	5	31	127
P20	25	2,5	3	0	0	16	19	20	5	13	10	48	7	3	5	10

Результаты исследования личности с помощью модифицированной формы «В» (FPI)

№	Стандартная оценка по шкалам											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
P1	8	4	4	7	2	2	5	6	9	6	6	2
P2	9	8	6	7	3	8	4	9	9	4	7	2
P3	8	1	6	5	5	6	5	7	5	3	5	9
P4	8	3	7	7	4	6	8	6	5	3	8	9
P5	9	1	7	6	1	2	1	7	5	1	8	2
P6	9	5	8	8	1	3	6	9	6	2	9	1
P7	7	5	5	8	4	2	4	6	6	4	6	1
P8	5	3	4	4	5	9	4	3	5	6	3	5
P9	8	4	8	8	1	2	7	9	8	1	8	1
P10	6	4	4	5	5	6	8	9	8	7	4	9
P11	4	3	4	4	6	3	3	6	5	1	3	2
P12	5	3	5	4	5	2	5	5	2	2	4	5
P13	6	5	6	6	4	4	6	6	1	4	5	9
P14	8	4	2	4	2	5	1	1	6	6	2	6
P15	5	7	3	4	4	6	5	5	4	6	1	1
P16	4	5	4	5	5	1	5	5	2	1	6	2
P17	6	4	5	1	6	2	4	6	3	6	2	3
P18	5	7	6	3	2	5	5	5	1	2	5	1
P19	5	3	1	3	4	3	1	1	2	2	4	5
P20	6	3	4	5	1	4	3	3	5	4	2	6

**Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания  
преподавателей педагогического вуза  
Конспекты занятий**

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание»  
преподавателя: причины, коррекция и профилактика»

Цели мероприятия:

- познакомить преподавателей с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;
- развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;
- формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

Наглядный и раздаточный материал: презентация, бланки для работы, цветные карандаши, фломастеры, листы цветной бумаги, распечатки методики В.В. Бойко.

Участники мероприятия: преподаватели, педагог-психолог.

1. Приветствие присутствующих.

Педагог-психолог предлагает преподавателям что-нибудь пожелать себе как специалисту на ближайшие 5 лет (пожелание записывается на бланке). Работу предлагается начать с того, чтобы разобраться, какое место в нашей жизни занимает профессиональное и личная составляющие.

Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Преподавателям предлагается поработать с изображениями кругов:

- в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения);
- во втором – их идеальное соотношение.

Обсуждение: Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? К каким последствиям эти разногласия могут привести?

Упражнение для учителей: Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»

2. Теоретическая часть.

«В последние годы в России, так же как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания, или выгорания, работников.

Что такое синдром профессионального выгорания?

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие».

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки».

Составляющие синдрома выгорания

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

- Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.
- Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.
- Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Поле самодиагностики

Выгорание – длительный процесс. Его симптомы нарастают постепенно, иногда незаметно.

Преподавателям предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка, безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносятся. Желающие могут поделиться впечатлениями.

После заполнения таблицы обращается внимание присутствующих на самостоятельное выделение того вида симптомов, в разделе которого наибольшее число закрашенных клеточек – это проблемная зона.

Стадии профессионального выгорания

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии

(К. Маслач) — три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:

**ПЕРВАЯ СТАДИЯ:**

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

**ВТОРАЯ СТАДИЯ:**

- снижение интереса к работе;
- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- возникают недоразумения с обучающимися и коллегами, преподаватель в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- нарастание апатии к концу недели;
- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

### ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Удовлетворение от работы.

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом.

Преподавателям предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом педагог-психолог предлагает анализировать, к каким факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным. Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека.

Индивидуальные факторы: возраст, пол (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность.

Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

Вывод: мы ищем причины нашей неудовлетворенности от работы во внешних обстоятельствах, не задумываемся о собственной роли в профессиональном выгорании.

### 3. Практическая часть

#### 1. Упражнение «8 ассоциаций»

Участникам предлагается в первой колонке таблицы (приложение №1 п.4) записать 8 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое, седьмое и восьмое. Таким образом, во второй колонке получается уже четыре ассоциации. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, - в третьей колонке получаем 2 слова. В последней колонке формулируется одна ассоциация на оба слова из предыдущей колонки.

Итак, у каждого преподавателя получилось образное ассоциативное представление о своей работе.

Обсуждение: Какая ассоциация с работой у Вас получилась в итоге? Каково Ваше отношение к данной ассоциации? Как влияет данная ассоциация на эффективность Вашей профессиональной деятельности и Вашу удовлетворенность от работы?

В итоге обсуждения следует обратить внимание преподавателей, насколько важно отношение человека к своей профессиональной деятельности, насколько ее результаты значимы для специалиста.

#### 2. Упражнение «Я работаю преподавателем»

Участникам занятия предлагается изобразить себя: в начале трудового пути (если специалист имеет небольшой опыт работы – его представления о себе в начале профессионального пути), в настоящее время, через 5 лет.

Присутствующим предлагается поделиться собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

### 3. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности.»

Преподавателям предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?») (приложение №1 п.б). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что преподаватели имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;
- прослушивание спокойной, тихой музыки;
- общение с супругом(гой), детьми, внуками;
- рукоделие;
- общение с искусством.

Далее уместно раздать преподавателям рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

4. Домашнее задание: Преподавателям предлагается ответить на вопросы методик В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»; опросника выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексона (в адаптации Водопьяновой Н. Е.), методики измерения уровня тревожности Дж. Тейлора. Результаты диагностик позволят наметить пути индивидуальной консультативной работы педагога-психолога с преподавателями.

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. Преподавателям раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на

успешность профессиональной деятельности педагога. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

3. Практическая часть:

1) Упражнение «Кто я?»

Инструкция: «Вы должны ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями».

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2) Упражнение «Личный герб и девиз».

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатым и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

3) Упражнение «Напиши обо мне»

Ход упражнения: ведущий раздает каждому участнику карточки с возможными качествами человеческого характера: сентиментальный, агрессивный, надежный,

стеснительный, робкий, отзывчивый, добрый, гордый и т. д. После этого создаются пары для дальнейших действий. Каждому участнику предоставляется возможность написать коротенькое послание к игроку, который находится с ним в паре. Послание должно содержать сведения о характере адресата. Стиль повествования выбирает сам автор: от официально-делового до публицистического. Негативные качества учитываются наравне с положительными. После завершения первого этапа упражнения ребята обмениваются карточками и по очереди озвучивают написанное.

Для того чтобы избежать непристойных и оскорбительных сравнений и характеристик, ведущий настаивает на использовании в сочинении только предложенных заранее эпитетов.

#### 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

##### Занятие 3. «Коммуникативная компетентность преподавателя».

Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение.

Коммуникативная компетентность.

#### 3. Практическая часть:

##### 1) Упражнение «Молчанка»

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Рекомендации. В ходе выполнения задания ведущий блокирует попытки участников группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении можно задать группе следующие вопросы: «Что помогло справиться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?».

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

##### 2) Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

##### 3) Упражнение «Гвалп».

Инструкция. Разбившись по парам, разойдитеесь в разных направлениях как можно дальше друг от друга. Вам необходимо сообщить партнеру важную информацию и в то же время понять, что хочет сообщить вам ваш партнер. Сложность в том, что все начинают действовать одновременно.

Время выполнения 10 мин. Обсуждение.

#### 4) Упражнение «Активное слушание».

Участникам предлагается оценить 9 техник ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнёра. Эти 9 техник группируются по трём разделам: способствующие пониманию партнёра, не способствующие пониманию партнёра и нейтральные. Техники предъявляются в случайной последовательности.

Участников просят оценить по 7-балльной шкале (-3, -2, -1, 0, 1, 2, 3), где оценка -3 означает, что техника совершенно не способствует пониманию партнёра, а оценка +3 – наиболее способствует.

1. В беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т.п. (негативная оценка).
2. Мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».
3. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д.
4. В ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.
5. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основные идеи, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т.д.
6. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».
7. Мы пытаемся найти у партнёра понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.
8. Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.
9. Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями.

Рекомендации. Предъявление техник сопровождается инструкцией: «Оцените каждую технику с точки зрения того, насколько она сможет помочь вам понять партнёра. Свою оценку каждый записывает на листочке». Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после её предъявления. Если мнения участников расходятся с классификацией, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна и, возможно, этот опыт сможет дать новое знание о способах понимания в межличностном общении.

Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

Следующий этап упражнения – экспериментирование с техниками активного слушания: повторением, перефразированием и интерпретацией.

Техники ведения беседы.

#### Не способствующие пониманию партнёра:

1. Негативная оценка – в беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т. п.

2. Игнорирование – мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.

3. Эгоцентризм – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

Промежуточные техники:

1. Выспрашивание – мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняя ему своих целей.

2. Замечание о ходе беседы– в ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.

3. Поддакивание – мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

Способствующие пониманию партнера:

1. Вербализация, ступень А – проговаривание. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.п.

2. Вербализация, ступень Б – перефразирование. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и др.

3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».

3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

Основные понятия: Понятие «конфликта». Виды конфликтов. Механизмы возникновения конфликта. Конструктивные и деструктивные стратегии поведения в конфликте.

3. Практическая часть:

1) Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

2) Упражнение «Письмо».

3) Упражнение «Сказка о тройке».

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна выработать общее решение – в какой цвет покрасить забор.

Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.

- А – слепой, но слышит и говорит.
- В – глухой, но может видеть и двигаться.
- С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться.

Предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу.

Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?

2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?

3. Какие чувства испытывали?»

4) Упражнение «Невидимая связь»

Для проведения игры потребуется моток прочных толстых нитей. Ведущий просит участников игры встать в круг на расстоянии вытянутых рук и закрыть глаза. Сам ведущий заходит внутрь круга и рассказывает вводную историю.

« Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинные седые волосы и борода, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел то, чего не умели другие. И люди называли его мудрецом. Никто не знал, откуда он пришёл, но говорили, что раньше он был обыкновенным человеком, таким как все. Менялись поколения, а мудрец все жил среди людей. И они ощущали себя под его защитой. И вот пришел день, когда мудрец отправился в путь. Он обошёл всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характер, привычки, желания и стремления.

« Как непросто всем уживаться друг с другом, - думал мудрец, – что бы такое предпринять? – размышлял он.

И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью. Далее ведущий продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. « Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примерении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок напоминал о прошлой споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился « узловатый ». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Ведущий: Дорогие друзья! Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется и станет « резать » руки. Такие отношения некоторые называют « натянутыми ». А если, – продолжает ведущий, – кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: « Он тянет одеяло на себя ». Некоторые люди, – продолжает ведущий, – предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею. В подобных ситуациях люди говорят: « посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, - продолжает ведущий, - многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, натянут на шею, или вообще отпустят. Не на то рассчитывал мудрец, делая людям чудесный подарок.

Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой нашего тела.

Вопросы:

1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца?

2. Что было легко, а что трудно, в этой игре?

3. Чему эта игра может научить?

Выводы: Всегда есть нечто, что объединяет людей. Ощущение связи помогает установить доверительные отношения в коллективе. Комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить, натянутым или свободным. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Среди членов коллектива бывают разные эпизоды в общении. Главное, чтобы ни происходило, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

1. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

#### Занятие 5. «Целеполагание».

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ».

Основные понятия: Цель. Откуда берутся цели. Зачем нужны цели.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Анкета»

1. Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)

2. Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?

3. Что бы я делал(а), на что бы потратил(а) время, если бы сегодня узнал(а), что жить мне осталось только один месяц?

4. Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?

5. Что вы всегда хотели делать (сделать), но боялись попробовать?

6. Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоудовлетворенности?

7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу?

Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

2) Упражнение «Карта моей жизни»

Инструкция: Очень тяжело бывает расставить в жизни приоритеты, понять, что для тебя важнее и чем можно поступиться. Мы тратим время нашей жизни и силы на работу, общение, увлечения, у нас есть обязательства и хобби, которые доставляют удовольствия. Исследовать из чего состоит ваша жизнь, и понять, устраивает ли вас эта картина – значит взять контроль над ситуацией, и строить жизнь по желанному сценарию.

Цель: Исследовать сферы своей жизни и их соотношение. Способствовать гармонизации жизненных приоритетов: семья, работа, учеба, друзья, хобби и т. д.

Организация: Визуализация проводится на ковриках. Заранее подготовьте все для рисования: бумагу (формат А2), цветные карандаши, фломастеры. Во время упражнения включите тихую, спокойную музыку.

Длительность упражнения: 50 – 60 мин.

Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя

включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрите подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоем городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда посчитаешь возможным, возвращайся и открывай глаза...»

2. Участникам предлагается нарисовать карту Города своей жизни. Обратите их внимание, что город рисуется таким, какой он есть в настоящее время.

3. По мере окончания работы дайте возможность участникам побеседовать в парах об образах визуализации и своего рисунка, дать пояснения по карте, которую они изобразили.

Вопросы к шерингу:

- Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому?
- Что меня устраивает и вызывает радость?
- Что меня не устраивает и почему?
- Что бы я изменил?
- Какие пути изменений я вижу?

Как и в любом метафорическом упражнении, важно, чтобы участники от образа перешли к анализу соотношения сфер своей жизни. Если в результате работы возникнет желание что-то поменять в рисунке, это можно сделать, но обязательно осознать – как в реальной жизни можно осуществить это изменение?

3) Упражнение «Шесть шагов к достижению цели»

Инструкция: Если у человека есть мечта, ее можно воплотить в жизнь, сначала преобразовать в цель, а потом применить целеполагание и достигнуть. Так что же такое целеполагание? Итак, целеполагание - это понимание и осмысление деятельности человека для дальнейшего формирования и постановки целей, и затем их реализацию или достижение, наиболее рентабельными средствами, с учетом экономичного использования времени.

Пошаговое целеполагание:

1. Четкая формулировка цели;
2. Записать эту цель;
3. Продумать и записать план действий, для достижения цели;
4. Сделать шаг первый, по плану;
5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем;
6. При достижении цели, обязательно отметить и поощрить себя

Подробнее о каждом шаге:

1. Четкая формулировка цели:

- Главным и первостепенным является - определение цели, для этого нужно выделить время для себя, взять ручку и бумагу, сесть и записать витающие в голове мысли – желания, цели, чтобы было можно разобраться с приоритетной.
- Потом возьмите и разделите лист бумаги пополам, вверху листа напишите все направления и сферы вашей жизни, которые влияют на ваше ощущения и понимание гармоничной жизни. Например – семья, здоровье, работа,

саморазвитие, деньги, путешествия ит.д., но напишите не более 8 сфер.

В нижней разделенной части – нарисуйте круг и разделите его на сектора, по сферам, которые вы написали выше, которые следует подписать. На каждую линию, которая очерчена сфера – нанесите деления от 0 до 10. Поставьте оценку удовлетворенности на сегодняшний день, по 10 бальной шкале, на соответствующей линии. Затем соедините линии, посмотрите, что получится. Получился ли у вас равномерный круг или колесо вашей жизни? Теперь осталось придумать конкретную формулировку цели, со сроками, в позитивном русле.

2. После этого, как цель определена, запишите её. Всё, что вы не записали -так и останется в голове – мечтой, где она будет также далека, как и звезда. Обязательно записать!

3. Следующий шаг целеполагания - продумать и записать план действий, для достижения цели. Понадобится календарный план, в который вы впишете план, и в дальнейшем все остальные планы также.

4. Есть план, привязанный к срокам и календарю, необходимо сделать первый шаг. До тех пор, пока человек его не сделает, имеется в виду, конкретное действие, то можно считать, что человек, к своей цели не идет, а все еще пытается стартовать. Здесь важно запомнить, что пусть будет несколько фальц-стартов, чем человек погрязнет в усовершенствовании плана до бесконечности.

5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем

6. Когда цель будет достигнута, человеку обязательно нужно отметить и поощрить себя, чтобы закрепился положительный эффект.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 6. «Психологическая гостиная «Призвание – педагог».

Цель: осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия.

1. Введение в занятие. Знакомство с темой.

1) Упражнение «Грецкий орех»

Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников). Психолог высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыпается в центр круга. Задача каждого участника – найти свой орех.

Как правило, «свой» орешек узнается с первого взгляда. После того, как все орехи нашли своих владельцев, психолог приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запомнил, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запомнил его особенности, или просто ждал, пока все разберут свои орехи, а в конце останется нужный). На первый взгляд кажется, что все орехи очень похожи, но если потратить время, чтобы присмотреться повнимательней, то можно заметить, что они очень разные и почти невозможно перепутать свой орех с другими. Так и люди: все очень разные, запоминающиеся, у каждого свои индивидуальные черточки, «неровности», своя красота и привлекательность. Нужно ее только почувствовать и понять.

Орешки можно подарить участникам на память.

2) Упражнение «Три цвета личности»

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.

### 3) Упражнение «Я учусь у тебя»

Участники бросают друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

### 2. Основная часть – «МОЯ ЛИЧНОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ»

Задача этого этапа – осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений. Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

#### 1) Тест геометрических фигур

Участникам предлагается выбрать одну из пяти геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг – и разбиться на группы в соответствии с выбранной фигурой. Затем каждая группа знакомится с интерпретацией результатов теста (в том объеме, который относится их фигуры). Затем каждая группа делает мини-обзор особенностей своей фигуры – характер и поведение, личностные черты. На этом этапе работы у каждого участника есть возможность сообщить группе о том, что он ошибся с выбором, обосновать, почему он так считает, и перейти в более подходящую для него «фигуру».

Затем группам предоставляется время на подготовку презентации своей «фигурной» воспитательной программы:

- педагогический девиз;
- от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с детьми и что нас раздражает;
- что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;
- что получается с трудом, «без искорки»;
- почему без нас детям плохо;
- какие профессиональные деформации возможны у учителей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

## 2) Упражнение «Моя копилка»

Психолог предлагает стопку карточек с описанием ситуаций. Участники по очереди берут карточки и читают текст. Нужно определить, есть ли в запасниках опыта и личности неожиданные ходы и решения, которые могут сработать в предложенной ситуации.

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

«Неожиданно посреди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?»

«Вы с детьми отправились в поездку. Неожиданно ближе к вечеру в гостинице и на соседних улицах погас свет. Есть ли у вас «заготовки» на этот случай? Чем бы вы могли быть интересны детям?»

«Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от педагогов. Неожиданно все ангажированные педагоги-артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

## 3. «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Преподаватель, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

### 1) Упражнение «Или – или»

Психолог предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу вариативности. Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, разбиваясь на подгруппы и занимая определенное место в зале.

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

- сходить с детьми в театр, обсудить спектакль
- поставить спектакль вместе с детьми

Мне интереснее:

- провести беседу, поговорить «по душам»
- организовать ролевую игру

Мне интереснее:

- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

- работать с мальчиками
- работать с девочками

После того, как психолог предложил несколько ситуаций, можно дать возможность самим участникам побыть в роли задающего ситуацию.

### 2) Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Упражнение предваряет небольшой монолог психолога о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о поправленной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о реализующихся ценностях. Педагогу важно уметь вычленять из ситуации, возвращать детям, в других случаях – удерживать в общении с ними то, что он сам считает важным и ценным. Это упражнение тренирует умение вычленять ценность из ситуации, объяснять ее окружающим людям своими словами.

- Утро вечера мудренее.

- Чужая душа – потемки.
- Видно птицу по полету.
- Без обеда не красна беседа.
- Дорога ложка к обеду.
- Всякий молодец на свой образец.
- На хороший цветок летит и мотылек.
- Как проживешь, так и прослывешь.
- Кто везде – тот нигде.
- Молодость плечами крепче, старость – головою.

#### 4. «призвание – Педагог»

Психолог предлагает участникам обобщить новые знания и новый опыт, полученные во время данного тренинга.

Наша личность ярче всего проявляется в деятельности. Если задуманное дело насыщено важными для нас ценностями и смыслами, если в нем мы можем реализовать самые сильные и любимые стороны своей натуры, – значит, нам удалось совместить профессию и собственную личность. Наша личность зазвучала в работе как уникальный инструмент.

##### 1) Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»

Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, цветная бумага, карандаши, краски, фломастеры, набор детских картинок.

Участникам предлагается изготовить герб, отражающий как можно полнее свойства профессии педагога. После выполнения задания проводится обсуждение. Участники (по подгруппам) представляют свой герб, расшифровывают его образы.

##### 2) Упражнение «Вверх по радуге»

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.

#### 5. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...».

Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье.

Участники по кругу передают сосуд с зажженными плавающими свечами, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

### Занятие 7. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель семинара: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья преподавателя.

Ход занятия:

#### 1. Введение.

##### 1) Разминка. Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. (Преподаватели объясняют свой выбор.)

#### 2. Теоретическая часть.

Слайдовая презентация Цель: введение в тему семинара, знакомство педагогов со способами профилактики эмоционального выгорания. Демонстрируется слайдовая презентация.

### 3. Практическая часть

#### 1) Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

#### 2) Упражнение «Молодец!»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

Инструкция. Разделиться на два круга — внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем кругу, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге — хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: «А это ты молодец — раз! А это ты молодец — два!» и т.д., при этом загибая пальцы. Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется. Затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

Ожидаемый результат: эмоциональная разрядка педагогов (как правило, это упражнение проходит очень весело), повышение самооценки педагогов.

#### 3) Упражнение «Калоши счастья»

Цель: развитие позитивного мышления педагогов. Задачи: развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной саморегуляции.

Материалы и оборудование: «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желателен большого размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями, рефлексивный кубик.

Инструкция. Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

#### 4) Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Материалы и оборудование: ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция. Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы.

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему. Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа

педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

#### 5) Упражнение-медитация «Сад моей души»

1-я часть упражнения — медитативная и релаксационная визуализация.

Цель: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Материалы и оборудование: магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации.

Инструкция. Сейчас я вам зачитаю текст — медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу.

После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

Ожидаемый результат: расслабление всех групп мышц, снятие психоэмоционального напряжения. 2-я часть упражнения — арт-терапия.

Участникам раздаются бумага, карандаши, фломастеры и предлагается сделать рисунок того, что они представили, — цветок или сад.

#### 6) Упражнение «Моя аффирмация»

Цель: создание позитивного настроения, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления. Материалы и оборудование: карточки с позитивными утверждениями — аффирмациями.

Инструкция. Предлагаю вам вытянуть карточки с позитивными утверждениями-аффирмациями. Если вам какая-то карточка не понравится, можете вытянуть другую, которая вам близка.

Участники по очереди тянут карточки и зачитывают их. После завершения упражнения можно спросить, какие у участников ощущения от этого упражнения. Ожидаемый результат: закрепление позитивного опыта; положительный настрой.

#### 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Материалы и оборудование: анкеты «Обратная связь».

Инструкция. Наш семинар подошел к концу, и вам предлагается в завершение заполнить небольшую анкету, где вы сможете написать свои впечатления от семинара. Ваше мнение для нас очень важно. После того как вы напишете ваши впечатления, по очереди расскажите о них. Педагоги заполняют анкеты, говорят, что им понравилось, а что нет, и вы сказывают свои пожелания.

**Результаты опытно- экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей педагогического вуза**

Таблица 3.

Результаты вторичной диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

№	I фаза					II фаза					III фаза					Общий балл
	1	2	3	4	итог	5	6	7	8	итог	9	10	11	12	итог	
P1	6	5	4	7	22	10	11	15	14	50	3	5	4	6	18	90
P2	14	15	13	12	54	9	14	16	19	58	2	4	5	6	17	139
P3	0	3	2	7	12	2	13	12	18	45	3	4	3	3	13	70
P4	9	5	5	17	36	10	11	12	15	48	0	2	4	4	10	94
P5	7	2	7	3	19	4	6	10	13	33	0	1	3	2	6	68
P6	13	10	7	12	42	3	0	4	6	13	11	9	10	12	42	97
P7	5	5	7	5	22	4	3	2	5	12	0	1	4	5	10	44
P8	8	7	14	16	45	7	13	6	14	40	6	3	5	11	25	110
P9	12	7	7	21	47	0	2	5	3	10	7	7	12	21	47	104
P10	3	4	6	14	27	5	5	5	16	31	11	14	16	19	60	118
P11	5	6	5	9	25	3	6	5	11	25	0	1	3	1	5	55
P12	0	3	4	3	10	7	0	7	14	28	0	1	0	2	3	41
P13	7	10	17	22	56	2	0	4	5	11	6	7	8	13	34	101
P14	2	0	3	7	12	5	1	3	5	14	0	1	4	4	9	35
P15	6	5	5	9	25	6	7	9	12	34	6	7	7	9	29	88
P16	3	5	4	5	15	0	2	5	5	12	7	6	5	9	27	54
P17	7	11	9	13	40	3	0	5	6	14	7	4	0	6	17	71
P18	4	2	0	9	15	0	3	1	4	8	2	0	0	4	6	29
P19	7	7	6	13	33	4	7	4	10	25	5	5	5	6	21	79
P20	5	1	4	3	13	0	2	3	5	10	6	2	3	7	18	41

Таблица 4.

Результаты вторичной диагностики исследования личности с помощью модифицированной формы «В» (FPI)

№	Стандартная оценка по шкалам											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
P1	1	3	1	1	1	8	3	1	9	4	2	1
P2	2	3	3	3	2	8	3	3	8	6	3	2
P3	1	1	1	3	1	8	1	1	8	6	2	3
P4	1	1	1	3	3	9	1	1	9	4	1	2
P5	3	3	3	3	1	8	3	1	9	4	1	3
P6	3	3	3	1	1	9	1	3	8	6	1	1
P7	1	1	1	1	1	8	1	1	8	4	2	2
P8	1	3	1	1	1	9	3	1	9	6	2	3
P9	2	3	3	1	2	9	3	1	9	4	3	1
P10	1	1	1	3	3	8	1	3	8	4	2	1
P11	1	1	3	1	1	8	1	3	9	6	2	2
P12	1	1	1	3	2	9	1	1	9	6	1	3
P13	1	3	3	3	3	8	3	1	8	6	1	2

P14	2	3	3	1	1	8	1	1	8	4	2	1
P15	1	1	3	1	1	9	3	3	8	4	3	2
P16	1	3	1	1	1	8	1	1	9	4	2	3
P17	1	1	1	1	1	9	3	1	9	4	2	2
P18	1	3	3	1	2	9	1	3	9	6	1	1
P19	1	1	1	3	3	9	3	1	8	4	1	1
P20	1	1	3	1	1	8	1	1	9	6	1	2

Таблица 5.

Математическая обработка данных по Критерию Т-Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко фазы «Истощение»

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до}-t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
37	38	<b>1</b>	1	<b>3.5</b>
65	54	-11	11	16.5
21	12	-9	9	12
36	35	-1	1	3.5
21	19	-2	2	7
51	42	-9	9	12
41	42	<b>1</b>	1	<b>3.5</b>
51	45	-6	6	8.5
57	47	-10	10	14.5
42	27	-15	15	18.5
34	25	-9	9	12
10	9	-1	1	3.5
57	56	-1	1	3.5
22	12	-10	10	14.5
33	25	-8	8	10
26	15	-11	11	16.5
57	40	-17	17	20
21	15	-6	6	8.5
48	33	-15	15	18.5
14	13	-1	1	3.5
Сумма				210

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=210$

$$T=\Sigma R_t=7$$

Таблица 6.

Математическая обработка данных по Критерию Т-Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко фазы «Напряжение»

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до}-t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
75	50	-25	25	10
68	58	-10	10	4
65	45	-20	20	6
64	48	-16	16	5
69	33	-36	36	14.5
62	13	-49	49	18
67	12	-55	55	20

87	40	-47	47	17
62	10	-52	52	19
53	31	-22	22	7
59	25	-34	34	12
56	28	-28	28	11
53	11	-42	42	16
44	41	-3	3	1
57	34	-23	23	8.5
12	16	<b>4</b>	4	<b>2.5</b>
50	14	-36	36	14.5
43	8	-35	35	13
48	25	-23	23	8.5
13	17	<b>4</b>	4	<b>2.5</b>
Сумма				210

Сумма по столбцу рангов равна  $\sum=210$

$$T=\sum R_i=5$$

Таблица 7.

Математическая обработка данных по Критерию Т-Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко фазы «Резистенция»

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до}-t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
33	18	-15	15	13
38	17	-21	21	17.5
17	13	-4	4	2
39	10	-29	29	20
11	6	-5	5	3.5
60	42	-18	18	14.5
24	10	-14	14	12
52	25	-27	27	19
57	47	-10	10	7
81	60	-21	21	17.5
23	5	-18	18	14.5
13	3	-10	10	7
53	34	-19	19	16
14	9	-5	5	3.5
32	29	-3	3	1
38	27	-11	11	9
25	17	-8	8	5
19	6	-13	13	10.5
31	21	-10	10	7
5	18	<b>13</b>	13	<b>10.5</b>
Сумма				210

Сумма по столбцу рангов равна  $\sum=210$

$$T=\sum R_i=10.5=10.5$$

Таблица 8.

Результаты математической обработки данных по Критерию Т-Вилкоксона личности с помощью модифицированной формы «В» (FPI) шкала Ш (депрессивность)

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до}-t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
4	3	-1	1	3
8	3	-5	5	19
1	2	1	1	3
3	1	-2	2	10
1	3	2	2	10
5	3	-2	2	10
5	1	-4	4	17.5
3	4	1	1	3
4	3	-1	1	3
4	1	-3	3	15.5
3	1	-2	2	10
3	1	-2	2	10
5	3	-2	2	10
4	3	-1	1	3
7	1	-6	6	20
5	3	-2	2	10
4	1	-3	3	15.5
7	3	-4	4	17.5
3	1	-2	2	10
3	1	-2	2	10
Сумма				210

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=210$

$$T = \sum R_i = 3 + 10 + 3 = 16$$

$$T_{кр} = 43 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 60 \quad (p \leq 0.05)$$

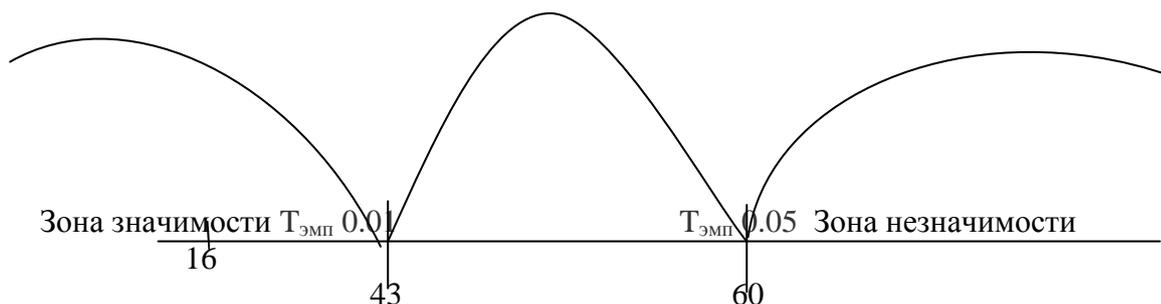


Таблица 9.

Результаты математической обработки данных по Критерию Т-Вилкоксона личности с помощью модифицированной формы «В» (FPI) шкала VIII (застенчивость)

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до}-t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
6	1	-5	5	12
9	3	-6	6	17
7	1	-6	6	17
6	1	-5	5	12
7	1	-6	6	17
9	3	-6	6	17
6	1	-5	5	12
3	1	-2	2	4.5
9	1	-8	8	20
9	3	-6	6	17
6	3	-3	3	7
5	1	-4	4	8.5
6	1	-5	5	12
1	2	1	1	1.5
5	3	-2	2	4.5
5	1	-4	4	8.5
6	1	-5	5	12
5	3	-2	2	4.5
1	2	1	1	1.5
3	1	-2	2	4.5
Сумма				210

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=210$

$T=\Sigma R_i=1.5+1.5=3$

$T_{кр}=43$  ( $p\leq 0.01$ )

$T_{кр}=60$  ( $p\leq 0.05$ )

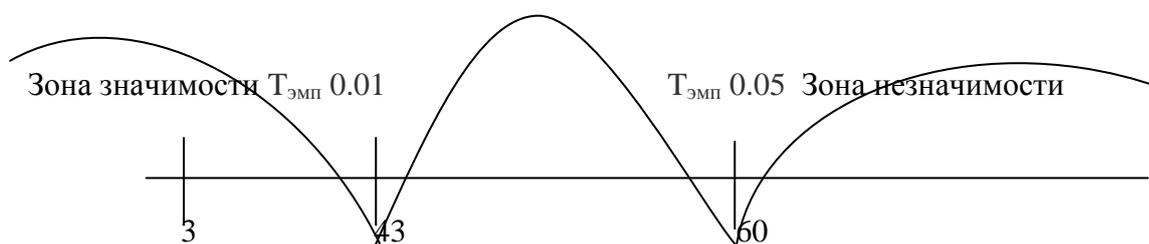


Таблица 10.

Результаты математической обработки данных по Критерию Т-Вилкоксона личности с помощью модифицированной формы «В» (FPI) шкала XI (эмоциональная лабильность)

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до}-t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
6	2	-4	4	13.5
7	3	-4	4	13.5
5	2	-3	3	9
8	1	-7	7	18.5
8	1	-7	7	18.5
9	1	-8	8	20
6	2	-4	4	13.5
3	2	-1	1	3
8	3	-5	5	17
4	2	-2	2	6.5
3	2	-1	1	3
4	1	-3	3	9
5	1	-4	4	13.5
2	3	1	1	3
1	3	2	2	6.5
6	2	-4	4	13.5
2	3	1	1	3
5	1	-4	4	13.5
4	1	-3	3	9
2	1	-1	1	3
Сумма				210

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=210$

$$T = \sum R_t = 3 + 6.5 + 3 = 12.5$$

$$T_{кр} = 43 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 60 \quad (p \leq 0.05)$$

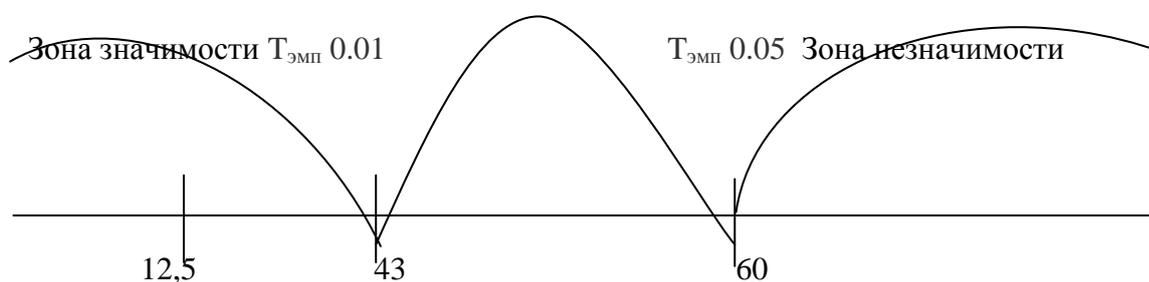


Таблица 11.

Результаты математической обработки данных по Критерию Т-Вилкоксона личности с помощью модифицированной формы «В» (FPI) шкала XII (маскулинность – фемининность)

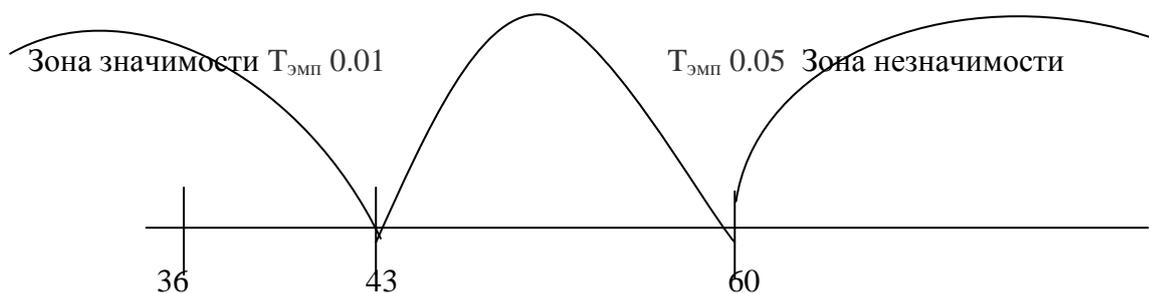
До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ( $t_{до}-t_{после}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
2	1	-1	1	6
2	3	1	1	6
9	3	-6	6	17
9	2	-7	7	18.5
2	3	1	1	6
1	2	1	1	6
2	1	-1	1	6
5	3	-2	2	12.5
2	1	-1	1	6
9	1	-8	8	20
2	3	1	1	6
5	3	-2	2	12.5
9	2	-7	7	18.5
6	1	-5	5	16
2	1	-1	1	6
2	3	1	1	6
3	2	-1	1	6
1	2	1	1	6
5	1	-4	4	14.5
6	2	-4	4	14.5
Сумма				210

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=210$

$T=\Sigma R_i=6+6+6+6+6+6=36$

$T_{кр}=43$  ( $p\leq 0.01$ )

$T_{кр}=60$  ( $p\leq 0.05$ )



## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

## Технологическая карта внедрения

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
1-й этап: «Предварительное освоение предмета внедрения»						
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение и анализ анкет педагогов, выявление уровня тревожности.	Анализ, анкетирование, консультирование по результатам	Беседа с педагогами	1	сентябрь	Психолог Магистрант
1.2. Поставить цели внедрения	Обоснование целей и задач внедрения	Обсуждение, круглый стол	Педсовет	1	Сентябрь	Психолог Магистрант
1.3. Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ условий в ОУ, анализ программы внедрения	Совещание	1	Октябрь	Психолог Магистрант
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения	Анализ уровня готовности педколлектива, анализ работы ОУ по теме предмета внедрения	Анализ состояния программы внедрения. Обсуждение с педколлективом	Педсовет	1	Октябрь	Психолог Магистрант
2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации и факультета	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.	Обоснование практической значимости и внедрения. Тренинги для педагогов	2	Сентябрь	Психолог Магистрант

2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего педагогического коллектива	Пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.	Консультации и для преподавателей	Изучение опыта, проработка проблем эмоционального выгорания		Сентябрь, октябрь, ноябрь.	Психолог Магистрант
3-й этап «Изучение предмета внедрения»						
3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения	Изучение и анализ результатов по проблеме исследования.	Фронтально	Круглый стол	2	Декабрь	Психолог Магистрант
3.2. Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов.	Фронтально и входе	Тренинги	1	Январь	Психолог Магистрант
3.3. Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и входе	Тренинги	1	Февраль	Психолог Магистрант
4-й этап «опережающее освоение предмета внедрения»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъекто в внедрения	Наблюдение, анализ, собеседования и о суждениях	Дискуссии	3	Апрель	Психолог Магистрант
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теорию предмета внедрения, методики внедрения.	Самообразование. Обсуждение	Семинары инициативной группы, консультации	1	Апрель	Психолог Магистрант

4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы	Анализ условий создания для опережающего внедрения	Изучить состояние условий внедрения обсуждения. Экспертная оценка	Педсовет	1	Май	Психолог Магистрант
4.4. Проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел, корректировка методики.	Дискуссия	4	1-е полугодие	Специалисты, педагоги
5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»						
5.1. Мобилизовать педколлектив на внедрение по проблеме исследования	Анализ работы деятельности преподавателей	Сообщение о результатах работы. Консультирование.	Педсовет. Психологический практикум	1	Январь	Психолог Магистрант
5.2. Развить знания и умения на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете	Обмен опытом, тренинги.	Консультирование, семинар, практикум	1	Январь, февраль, март	Психолог Магистрант
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ условий создания для фронтального внедрения	Изучение состояния условий ОУ, обсуждения	Собрание	1	Май	Психолог Магистрант
5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.	Заседание методических объединений, консультации, практические занятия, тренинги	1	Январь	Тренер-психолог Психолог Магистрант
6-й этап «совершенствование работы над темой»						

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе	Совершенствование знаний, умений, навыков, саморегуляции, коммуникативных навыков	Анализ, обмен опытом.	Семинар	1	Январь	Психолог Магистрант
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения	Анализ зависимости конечного результата по 1-му условию от создания условий для внедрения	Анализ условий, обсуждение, доклад, соверш-я методик работы по предмету внедрения	Совещание	1	Январь	Психолог Магистрант
6.3. Совершенствовать методику освоения темы	Формирование единого методического обеспечения освоения темы	Анализ и корректировка методов освоения	Совещание	Не менее 5	Каждое полугодие	Психолог Магистрант
7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»						
7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования	Изучения и обобщение внутри опыта, работать по проблеме исследования.	Анализ, наблюдение, изучение.	Буклеты, стенды, публикации	Не менее 4	Сентябрь, декабрь	Психолог Магистрант
7.2. Осуществить наставничество	Работа с пед. коллективом	Наставничество, тренинги, отчет, семинары.	Выступление на семинарах, пед. советах, предоставление результатов эффективности внедрения программы, участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению программы		январь	Руководитель, Магистрант

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступления	Семинар практикум	1	Февраль	Психолог Магистрант
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на пред. этапах	Обсуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1	Февраль	Психолог Магистрант Психолог-тренер