



**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

**Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогического
персонала техникума**

Выпускная квалификационная работа

по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры «Психология управления образовательной
средой»

Проверка на объем заимствований
63/13 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 15 » 02 2019 г.

Зав. кафедрой Ти ПП, к.п.н., доцент
О.А. Кондратьева

Выполнил:
Студент группы ЗФ-310/172-3-1
Сазонова Татьяна Александровна

Научный руководитель: к.п. наук,
доцент
Капитанец Елена Германовна

Челябинск
2019

Оглавление

Введение.....	3
Глава I.Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме как психолого-педагогическая проблема	
1.1. Феномен синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	8
1.2. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме.....	15
1.3. Модель профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме.....	23
Глава II.Исследование синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме	
2.1.Этапы, методы и методики исследования.....	32
2.2.Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	38
Глава III.Опытнo-экспериментальное исследование профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме	
3.1.Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания.....	48
3.2.Анализ результатов опытнo-экспериментального исследования.....	59
3.3Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	63
Заключение.....	74
Библиографический список.....	77
Приложения.....	86

Введение

Актуальность проблемы по сохранению здоровья педагогов в техникумах также является первостепенной и особенно значимой в связи с изменением закона об образовании, введением федерального государственного образовательного стандарта. Данная проблема стала особенно острой в последнее десятилетие. Наличие синдрома эмоционального выгорания в профессии является фактором временной нетрудоспособности, а также препятствием в создании эффективной результативной системы деятельности педагог-обучающийся.

Чем больше опыта у педагога, тем более он подвержен эмоциональному выгоранию. Характер и возрастной компонент возникновения эмоционального выгорания зависит от индивидуальных особенностей личности педагога, его уровня стрессоустойчивости, саморегуляции. Также наличие проблем физического здоровья ускоряет возникновение эмоционального выгорания. Так повышенное состояние усталости приводит к снижению общего тонуса организма, а это, в свою очередь, приводит к снижению работоспособности педагога, его психологической усталости.

Ежедневное наличие таких состояний приводит к снижению интереса к работе и как следствие - выгоранию. Другая проблема физического состояния как гипертония или гипотония, или анемия также влечет за собой состояние эмоционального истощения. Вследствие этого, педагог должен быть заинтересован в укреплении своего физического здоровья, профилактике заболеваний и своевременное обращение за медицинской помощью.

Исследования по проблеме эмоционального выгорания посвящены именно деятельности педагогов в образовательной организации. Это связано с особенностями педагогической деятельности, такими как: немалое

количество стрессовых факторов, сложность педагогических ситуаций, а также проблемы коммуникативных взаимоотношений.

Проблема эмоционального выгорания рассматривается в психологической науке достаточно широко. Ей посвящен целый ряд исследований в современной психологической науке, такие как И.А. Акиндинова, В.В. Бойко, М.В. Борисова О.П. Бусовикова, Т.Н. Мартынова и др.

Современные научные исследования данного феномена указывают также на распространенность данного синдрома среди медицинских работников: В.В. Болучевская, М.Ю. Будников, А.Б. Искандирова Н.Е. Кондаков, В.Л. Малыгин, Е.Е. Пахтусова, Д.В. Шевченко, Ю.А. Шуляк, и др. и педагогов: Е.С. Дьячкова, О.А. Попова, Е.А. Селиванова, Л.В. Сорокина и др.

Существенное значение по проблеме эмоционального выгорания имеют социально-психологические факторы. По этой причине, вряд ли требует специального подтверждения то, что педагогическая деятельность в современных условиях, в силу своей специфики, подразумевает повышенный риск формирования синдрома эмоционального выгорания.

Педагог в настоящее время должен решать педагогические задачи. Усвоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов преподавания, поиски эффективных путей воспитания, потребность принимать во внимание быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета – все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему учителю. Так как от здоровья педагога во многом зависит и психологическое здоровье его учащихся, как правило.

Влияние многих эмоциональных факторов как объективных, так и субъективных вызывают у педагогов нарастающее ощущение неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление утомления. Данные физиологические показатели определяют напряженную

деятельность, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию. Конечным результатом этих процессов считается снижение эффективности профессиональной деятельности педагога: он перестает справляться с собственными обязанностями, теряет творческий настрой к своему предмету и продукту своего труда, деформирует свои профессиональные отношения, роли и коммуникации.

Исходя из этого, становится все более актуальным поиск решений, технологий по профилактике, а также для снижения возникшей проблемы у педагогов, что является значимым фактором в сохранении психологического здоровья педагогического персонала в техникуме. Необходимо углубленное изучение роли психолого-педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания, в частности у педагогического персонала в техникуме.

Вышеизложенное определило **цель исследования:** теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую профилактику синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогического персонала в техникуме

Предмет исследования: психолого-педагогическая профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме изменится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Задачи:

1) изучить феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе;

2) проанализировать особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;

3) теоретически обосновать модель психолого-педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала;

4) определить этапы, методы и методики исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;

5) охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;

6) разработать и реализовать программу психолого-педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;

7) проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования;

8) разработать психолого-педагогические рекомендации для педагогического персонала по профилактике синдрома эмоционального выгорания;

9) составить технологическую карту внедрения результатов исследования.

Методы и методики исследования:

1) теоретические: анализ литературы по проблеме профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума, обобщение, целеполагание, моделирование.

2) эмпирические: констатирующий эксперимент, тестирование по методикам: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; методика для оценки синдрома выгорания в профессиях системы «человек-человек» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой; Опросник «Экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т.

3) методы качественной, количественной обработки результатов и графического анализа данных, Т-критерий Вилкоксона.

Методологической базой для нашего исследования послужили работы педагогов и психологов: В.В. Бойко, Д. Гринберг, М.Г. Дмитриев, Е.П. Ильин, В.А. Лебедев, Н.П. Лукашевич, К. Маслач, Н.Г. Осухова. и др., занимающихся изучением проблемы профессионального выгорания педагогов.

Теоретическая значимость исследования заключается:

- в определении особенностей синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;
- в теоретическом обосновании модели и программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала.

Практическая значимость исследования:

- разработана модель профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;
- составлена и реализована программа профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме.

Обоснованность и достоверность проведенного исследования обеспечиваются использованием комплекса теоретических и эмпирических методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования, организацией эксперимента с целью проверки гипотезы исследования.

База исследования: Аргаяшский аграрный техникум, с.Долгодеревенское, 15 педагогов.

Глава I.Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме как психолого-педагогическая проблема

1.1. Феномен синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

Проблема эмоционального выгорания обсуждалась в работах таких авторов, как: Д. Гринберг, М.Г. Дмитриев, Е.П. Ильин, В.А. Лебедев, Н.П. Лукашевич, К. Маслач и др.

В зарубежной и отечественной психологии в 70-х годах XX века появился интерес к синдрому «эмоциональное выгорание». Проблема, несомненно, изучается и до нашего времени. В зарубежной психологии синдром эмоционального выгорания широко исследуется. В отечественной науке этот феномен как самостоятельный почти не изучался.

Эмоциональное выгорание определяют как синдром, который развивается на фоне хронического стресса, он может привести к истощению эмоциональных и личностных ресурсов любого специалиста, как правило.

Эмоциональное выгорание считается одним из самых опасных профессиональных нарушений тех, кто осуществляет рабочую деятельность с людьми: педагогов, бизнесменов и политиков, психологов, социальных работников, журналистов, менеджеров, врачей, - тех, у кого деятельность связана с общением [48,с.12].

Автор К. Маслач, одна из первых исследовала данную проблему. Она считала, что эмоциональное выгорание возникает в результате того, что идет накопление отрицательных эмоций без соответствующей разрядки от них. Вследствие возникает истощение эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.

А. Мороу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего эмоциональное выгорание[цит. по 56, с.7].

В более общем виде определение понятия «выгорания» рассматривается как долговременный стресс, или синдром, возникший вследствие достаточно длительных профессиональных стрессов средней интенсивности.

Поэтому профессиональное выгорание определяется некоторыми авторами понятием «эмоциональное выгорание». Это позволяет рассматривать данное явление как личностную деформацию специалиста под влиянием продолжительного профессионального стажа.

Как показывает большое количество исследований, главное в синдроме выгорания играют напряженные отношения или эмоционально затрудненные в системе человек - человек, например, взаимоотношения между врачом и больным или же наличие неблагоприятного психологического климата в рабочем коллективе.

Автор М.Г. Дмитриев считает, что эмоциональное выгорание проявляется тогда, когда общение сопровождается сложностью или эмоциональной насыщенностью. Чем чаще и длительнее возникают такие контакты с разрушительной и раздражительной характеристикой, тем больше возрастает синдром «выгорания». Таким образом выгорание соотносится с качеством и количеством взаимодействий, которые специалист имел со своими клиентами, подчиненными, подопечными [18,с.138].

Исследователь Д.Гринберг считает, что выгорание может характеризоваться как эмоциональным, так и физическим, когнитивным истощением. Проявляется такими симптомами: учащением жалоб на здоровье, ухудшением чувства юмора, изменением продуктивности работы, сильным снижением самооценки и др. [цит. по 47,с.49].

Как считает Н.П.Лукашевич, наибольшее влияние на снижение эффективности трудовой деятельности может оказать эмоциональное

профессиональное выгорание, которое достаточно часто возникает в профессиях такого типа как человек - человек.

Эмоциональное выгорание, как правило, проявляется в эмоциональном истощении – чувстве истощенности эмоциональных ресурсов, опустошенности, деперсонализации, связанной с появлением равнодушного, негативного или же циничного отношения ко всем окружающим, своем профессиональном редуцировании достижений, которое определяется в недовольстве собой, достаточно четком негативном восприятии себя как специалиста, чувстве своей некомпетентности, безразличии к проделываемой работе [37, с.91].

Автор Е.П. Ильин определил, что скорость эмоционального выгорания зависит как от личностных особенностей: эмоциональная неустойчивость, необщительность, высокая реактивность и эмпатия, импульсивность, так и непосредственно от производственных факторов, которые в свою очередь приводят к оценке специалистом собственной работы как не достаточно значимой, неудовлетворенности своим профессиональным и личностным ростом; переживанию нехватки самостоятельности и излишнего контроля над собой; ролевой неопределенности как следствию нечетких к нему требований; не достаточной нагрузке или же перегрузке текущими трудовыми обязанностями [цит. по тому же, с.91].

В настоящее время рассматривается единая точка зрения на специфику эмоционального выгорания и, непосредственно, его структуру.

Н.Е. Водопьянова [цит. по 33,с.147], под психическим выгоранием понимает такое состояние эмоционального, физического и умственного истощения, проявляющееся непосредственно в профессиях социальной сферы.

Деятельность специалиста в современном управлении связана, непосредственно, с периодически повторяющимся влиянием социальных, профессиональных, экологических и других факторов экстремального значения. Текущая или же угроза от их проявления сопровождается

отрицательными эмоциями, перенапряжением психических и физиологических функций, т.е. развитием нервно-психического напряжения [33,с.147].

В работах В. Е. Орла выгорание рассматривается как сложное образование, включающее эмоциональные, мотивационные, поведенческие и соматические компоненты, которые, образуя комплексы, объединяются в конечном счете в базовые структуры. Для описания этого образования автор использует термин «психическое выгорание», подчеркивая его более масштабный, интегральный характер по сравнению с более узким и, с точки зрения автора, менее точным понятием «эмоциональное выгорание».

Соотнося явления профессиональной деформации, профессионального стресса и выгорания, В. Е. Орел приходит к выводу об относительной самостоятельности выгорания от двух других указанных феноменов профессионального развития личности, но в то же время отмечает наличие у данных явлений определенных общих свойств. По мнению автора, в отличие от профессиональной деформации и профессионального стресса психическое выгорание можно отнести в большей степени к случаю полного регресса профессионального развития, поскольку оно затрагивает личность в целом и оказывает негативное влияние на эффективность трудовой деятельности.

Содержание психического выгорания определяется другим автором В. Е. Орлом, в зависимости от специфики профессиональной деятельности, в контексте которой формируется данное явление. Результаты проведенных автором эмпирических исследований показали, что традиционная трехкомпонентная структура: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений выражена только в профессиях субъект-субъектного типа, где базовые компоненты выгорания несут примерно одинаковую нагрузку.

А автор С. Глэддинг считает, что эмоциональное выгорание – это такое состояние эмоционального и физического истощения, в котором личность не может вести полноценное функционирование [10,с.56].

Многие представители персональных подходов рассматривают причину эмоционального выгорания в дисгармонии отношений между специалистами и реципиентами, что выделяет важность межличностного взаимодействия в возникновении эмоционального выгорания.

Автор К. Маслач считает, что основной причиной выгорания, несомненно, являются напряженные взаимоотношения между специалистами и субъектами их деятельности. Психологическая опасность данных взаимоотношений определяется в том, что профессионалы имеют дело с проблемами личности, часто несущими в себе негативный эмоциональный заряд, который откладывается в подсознании специалиста [цит. по 13, с.48].

Синдром профессионального выгорания у личности развивается постепенно. Как считает Н.Г. Осухова, синдром проходит 3 стадии: [56, с.96].

1 стадия. Начинается с приглушения эмоций, сглаживания остроты чувств и яркости переживаний. Профессионал неожиданно замечает: в целом все сейчас хорошо, но пусто и скучно на душе. Исчезают эмоции повышающие настроение. Выявляется отстраненность в личном взаимодействии с членами семьи, близкими друзьями. Повышается тревожность. По возвращении домой человек чаще всего хочет остаться в одиночестве, наедине с самим собой.

2 стадия. Появляются недоразумения с подчиненными, воспитанниками. Специалист начинает в своем рабочем коллективе с пренебрежением говорить о некоторых из коллег, клиентов, воспитанников. Далее неприязнь проявляется в присутствии коллег, клиентов, воспитанников. Вначале это с трудом придерживаемая антипатия, но далее это и вспышки раздражения.

Такое поведение специалиста – это неконтролируемое и не осознаваемое им самим проявление самосохранения при межличностном общении, превышающем сам безопасный для организма уровень.

3 стадия. Уже притупляются представления о ценностях жизни.

Эмоциональное отношение к миру «уплощается», специалист становится достаточно опасно равнодушным ко всему, и даже к своей собственной жизни. По привычке такой специалист может еще некоторое время сохранять некоторый апломб и внешнюю респектабельность, но все же его глаза теряют блеск интереса к чему либо, и даже почти физически ощутимый холод безразличия появляется в его душе [56,с.4].

Факторы профессионального выгорания по исследованиям Н.Г. Осуховой: личностный фактор, ролевой фактор, организационный фактор [56,с.6].

В настоящее время описаны 3 модели эмоционального выгорания. Первая, одномерная модель, была предложена А. Pines и Е. Aronson, рассматривает эмоциональное выгорание как состояние физического, психического и эмоционального истощения, которое вызвано длительным нахождением в эмоционально перегруженных ситуациях общения. В данном случае эмоциональное выгорание можно рассматривать как синдром «хронической усталости».

В отличие от двух других подходов, сторонники подхода не ограничивают эмоциональное выгорание какими-либо определенными профессиональными группами.

Одна из моделей составлена голландскими исследователями Д. Дирендок и В. Шауфели. Она изучают эмоциональное выгорание как двухмерный компонент, состоящий из деперсонализации и эмоционального истощения. Деперсонализация проявляется в ухудшении отношения к другим, а иногда и к себе.

К. Маслач и С. Джексон разработали наиболее распространенную 3-х компонентную модель синдрома. В данной модели «выгорание»

рассматривается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции своих личных достижений.

Эмоциональное выгорание является в данной модели как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в равнодушии или эмоциональном перенасыщении и достаточно сниженном эмоциональном фоне.

Деперсонализация выражается в деформации отношений с другими людьми. Поэтому в одних случаях это может быть увеличение зависимости от других личностей, в других – повышение циничности установок и негативизма, чувств по отношению к подчиненным, воспитанникам, клиентам, и другим людям.

Третий компонент эмоционального выгорания – это редукция личных достижений - проявляется как либо в тенденции к негативному оцениванию своих профессиональных достижений и успехов, себя, негативизме относительно профессиональных возможностей и достоинств, либо же в ограничении своих возможностей, редуцировании собственного достоинства, обязанностей по отношению к другим [цит. по 18,с.139].

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

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

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

Итак, из вышеперечисленного можно сделать вывод, что эмоциональное выгорание – это комплекс различных психологических

проблем, которые возникают у личности в границах его профессиональной деятельности.

Чаще всего эмоциональное выгорание рассматривается как синдром, который развивается на фоне хронического стресса и приводит к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов профессионала.

Эмоциональное выгорание считается самым опасным профессиональным нарушением у специалистов, которые взаимодействуют во время своей работы с людьми: педагоги, психологи, социальные работники, менеджеры и т.д., всех тех специалистов, чья профессиональная деятельность невозможна без общения.

Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без последующей разрядки или от них. Это ведет к истощению эмоциональных и энергических и ресурсов личности человека. В соответствии со своей научной позицией, мы рассматриваем эмоциональное выгорание целно.

Выгорание – это, непосредственно, глубокая профессиональная деформация личности. Выгорать – значит терять связь с окружающим миром, ограждать от себя других людей и жизнь в целом. При этом происходит затухание всех положительных эмоций.

Как показывают многочисленные исследования, педагогическая профессия – одна из тех профессий, которые в большей степени подвергаются воздействию эмоционального выгорания. Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается значительной степенью эмоциональной напряженности и в то же время крайне низким уровнем социальной защищенности, социального признания и скромным материальным вознаграждением. Возрастающие требования со стороны общества к личности педагога повышают степень актуальности данной проблемы.

1.2. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала

Несомненно, эмоциональное выгорание считают одним из самых опасных профессиональных нарушений тех, кто работает с людьми: педагогов, социальных работников, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, всех, чья деятельность невозможна без общения.

Возникает профессиональное выгорание в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей разрядки от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов педагога.

Автор А. Мороу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, внутреннее состояние работника, испытывающего профессиональное выгорание [56, с.7].

В последнее десятилетие проблема сохранения психологического здоровья педагогов техникумов становится наиболее актуальной. Это связано с увеличением информации, внедрением современных информационных технологий, требованиями. Качество и быстрота овладения новыми технологиями в условиях техникума зависит от ряда факторов: возраст педагогов, индивидуальные особенности личности, уровень подготовки при работе с информационными технологиями, опыт работы и т.д.

Педагогическая деятельность меняет личность человека. И как правило, одной из проблем ухудшения деятельности педагога является возникновение эмоционального выгорания. В современных условиях деятельность педагогов много факторов, которые вызывают профессиональное выгорание: много социальных контактов за рабочий день, максимально высокая ответственность, недооценивание среди руководства и коллег профессиональной значимости, необходимость быть все время в форме, стресс, ну и многое другое.

В настоящее время обществом объявляется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного, как правило. Следовательно, многие люди стремятся соответствовать этому образу для того, чтобы быть востребованными в обществе. С целью укрепления имиджа, педагог обязан иметь внутренние ресурсы.

Это отражено в многочисленных исследованиях. В исследованиях, посвященных описанию феномена эмоционального выгорания педагогов, различают 3 основных подхода: индивидуальный, межличностный, организационный. Каждый из подходов описывает процесс возникновения данного явления на отдельных уровнях, которые существуют независимо друг от друга. Это способствует тому, что появляется преувеличение значимости либо личностных факторов, либо факторов, связанных со стрессами в профессиональной деятельности.

Из индивидуальных подходов наиболее известным является экзистенциальный. Основоположником является А. Пайнс. Она считает, что выгорание возникает у педагогов с высоким уровнем притязаний. Когда высокомотивированные специалисты, отождествляющие себя со своей работой и считающие ее общественно полезной, в результате терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести огромный вклад, они выгорают. Работа, которая была смыслом существования для данного человека, приводит к выгоранию [8, с. 87].

Межличностный подход объясняет причину выгорания дисгармонией отношений между педагогами и обучающимися. Это подчеркивает значимость межличностных взаимодействий в возникновении выгорания. В частности, К. Маслач полагает, что основополагающей причиной выгорания являются напряженные взаимоотношения между педагогами и обучающимися, их деятельность.

Такие взаимоотношения заключаются в том, что профессионалы имеют дело с проблемами человека, несущими в себе негативный эмоциональный

заряд, такие взаимоотношения считаются психологически опасными [цит. по 13, с.48].

В качестве основных причин выгорания можно рассмотреть факторы и условия профессиональной среды, а именно: большой фронт работы, суженная область контактов, рутина, отсутствие самостоятельности в работе.

Автор В. В. Бойко рассматривает развитие синдрома выгорания педагогов, в соответствии с механизмом развития стресса. В данном подходе уровень выгорания педагогов оценивается по двенадцати показателям формирования ряда симптомов. Далее они группируются по трём фазам: тревожное напряжение, резистенция, истощение [4, с.22].

В фазе тревожного напряжения возникает развитие четырёх симптомов: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия. В фазе резистенции или фаза сопротивления проявляется сочетание следующих симптомов: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально – нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей.

В фазе истощения возникают симптомы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость, психосоматические и психовегетативные нарушения. Наиболее полным отображением выгорания является симптом деперсонализации.

Понятие деперсонализации включает в себя нарушение личности осознания своего «Я», и сознания реальности объективного мира.

Как утверждает А. А. Меграбян, данные состояния часто обусловлены умственной нагрузкой при резких аффективных педагогов. Большинство людей, подверженных данному симптому высказывают жалобы по поводу потери чувства удовольствия в мышлении и восприятии, о снижении эстетических чувств и чувства эмоциональной привязанности к родным, чувств беспокойства и тревоги беспричинно [43, с.54].

Автор А.А. Реан отмечает, что в результате вынужденности частого общения у педагогов возникает избыток общения формального, потребительского и недостаток общения нормального, искреннего, сочувственного. Можно сказать, избыток общения с «чужими» и недостаток – со своими, с теми, кого мы воспринимаем как людей эмоционально близких.

Виноват в этом дефицит социума, приводящий к недостатку эмоций, или совместных, разделяемых с другими, эмпатии. К тому же вносит свой вклад еще и культивируемый в обществе запрет на естественное, искреннее, живое и непосредственное публичное проявление эмоций. По инерции он порой переносится и на отношения с близкими людьми» [65, с.168].

Некоторые социальные факторы, которые сопровождают учительский труд, оказывают влияние на устойчивость к психологическому стрессу, такие как: миграционный фактор, уровень урбанизации среды, численность педагогических коллективов.

Автором М.В. Борисовой, непосредственно, выделены значимые детерминанты, способствующие возникновению и динамике выгорания, которыми являются несформированность умений и навыков саморегуляции, неудовлетворительный социально- психологический климат и недостатки в организации педагогической деятельности – низкий уровень автономности, неравномерное распределение нагрузки, недостаточное стимулирование труда, отсутствие возможностей профессионального роста и включения в управление [5, с.98].

А.О.Прохоров выделяет внешние, объективные факторы эмоционального выгорания и внутренние, субъективные – индивидуальные особенности личности профессионала, которые влияют на возникновение выгорания. Объективные факторы следующие:

1)неблагоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива. Это подразумевает следующее: частые конфликты, повышенная напряженность в отношениях с коллегами и

руководством, отсутствие поддержки и сплоченности в коллективе
отношениях с коллегами и руководством, отсутствие поддержки и
сплоченности в коллективе и др. Это негативно сказывается на
индивидуальных психических состояниях его членов и может привести к
эмоциональному выгоранию;

2) недостатки в организации педагогической деятельности – ее
регламентация, степень автономности педагога, характер распределения
учебной нагрузки, характер стимулирования труда учителя, перспективы
профессионального роста, характер включения педагога в управление
учебным заведением [60, с. 56].

К субъективным факторам относятся:

1) высокий нейротизм как показатель эмоциональной неустойчивости,
Повышенную возбудимость, частые проявления реактивности и высокую
степень откликаемости, низкий порог переживания дистресса и
преобладание негативных эмоциональных состояний. Субъект с
эмоциональной устойчивостью в условиях стрессогенных факторов
сохраняет оптимальное эмоциональное состояние и как следствие
обеспечивает высокий результат деятельности, в то время как эмоциональная
неустойчивость является фактором, способствующим возникновению
эмоционального выгорания;

2) Наличие рассогласований в сфере ценностей. Это когда педагог не
способен реализовать значимые жизненные цели, а также
приоритеты. Педагог техникума, как и любой другой человек, имеет одну из
целей своей профессиональной деятельности – это удовлетворение
потребностей через выполнение трудовых функций.

Здесь можно выделить 3 типа целей:

1. Материальные цели: плата труда, дополнительные материальные
льготы и стимулы);

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

3. Цель самореализации человека: творческий характер труда, возможность профессионального роста, карьерный рост, признание заслуг).

Если происходит недостаточная реализация целей, у педагога появляется неудовлетворение своей профессиональной деятельностью, как правило. И как следствие может произойти выгорание.

Кроме этого, из-за роста заинтересованности в достижении одной цели, не учитывая другие, также возможно возникновение выгорания. Например, педагог заинтересован в высокой оплате труда. Вследствие этого, качество деятельности педагог связывает с размером заработной платы. Если его устраивает оплата, он стремится к высоким результатам своего труда, у педагога большая заинтересованность к своей деятельности. А при снижении оплаты интерес снижается, качество деятельности ухудшается и как следствие может произойти эмоциональное выгорание.

Педагог может стремиться к профессиональному росту, самореализации, достижению высоких результатов своей профессиональной деятельности. Однако, при возникновении трудностей или препятствий реализации этих целей, у педагога может возникнуть снижение интереса, усталость как психологическая, так и физическая и, как следствие, возникновение эмоционального выгорания.

Автор К.Кондо считает, что трудоголики тоже подвержены выгоранию. Лица, предъявляющие слишком высокие требования к себе, более подвержены выгоранию. В их представлении настоящий специалист – это образец совершенства и профессионализма. Входящие в эту категорию личности сопоставляют собственный труд с предназначением, по этой причине у них нет разделения между работой и личной жизнью.

Синдром профессионального выгорания непосредственно связан с тем, что работа бывает многочасовой, не оцениваемой должным образом, обладающей трудноизмеримым содержанием, требующей исключительной продуктивности или соответствующей подготовки, с тем, что характер руководства со стороны вышестоящих не отвечает содержанию работы[17].

Почти все без исключения ученые демонстрируют, что высокие перегрузки, сверхурочная работа побуждает к развитию выгорания. Подобные результаты получены и между продолжительностью рабочего дня и выгоранием, так как эти две составляющие непосредственно связаны друг с другом. Перерывы в работе оказывает положительный эффект и снижает уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели.

Главную роль в предупреждении синдрома профессионального выгорания играет социальная помощь со стороны сотрудников, руководителей, семьи, друзей. Особенно важной считается поддержка администрации. Для работников при стимулировании немаловажно не абсолютное количество вознаграждения, а его сопоставление с собственным затраченным трудом и работой своих коллег, что обозначается как справедливость.

Успешность профилактики и коррекции может предотвратить нежелательные эффекты, а именно: снижение интереса педагога к своей профессиональной деятельности и как следствие ухудшение результативности его работы, ухудшение взаимоотношений с учениками, педагогическим и руководящим коллективом.

Кроме этого, у педагога может увеличиться степень конфликтности с окружающими его коллегами, а также и членами его семьи. Либо наоборот, появляется апатия, равнодушие к окружающим, к происходящим событиям как в профессиональной, так и в личной сфере педагога.

Могут появиться такие симптомы ухудшения здоровья – снижение или увеличение аппетита, нарушение сна, бессонница, гипотония или гипертония, головные боли, мышечная слабость или наоборот мышечное напряжение, как правило.

Из-за ухудшений взаимоотношений с обучающимися, непосредственно, у педагога могут возникнуть проблемы при общении с родителями, а далее и с руководителями образовательной организации.

Чаще всего сложившиеся негативные отношения на работе педагог переносит и семью. И как следствие этого, возникают конфликты в семье с близкими и знакомыми. Разрушаются семьи. Кроме этого, конфликтная ситуация в семье может также привести к возникновению эмоционального выгорания педагога.

Наиболее выражена эта проблема в конце учебного года, когда накапливается психологическая и физическая усталость, большая нагрузка на педагогов. В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда учителя, увеличивается риск развития синдрома эмоционального выгорания.

Эмоции в природе педагогов разнообразны и заложены в основе педагогической профессиональной деятельности. Это и удовлетворение от урока, от похвалы коллег, руководства и огорчение, неподготовленности обучающихся, возможно и т.д.

Автор Е.Митина говорит о том, что профессия педагога относится к самым эмоциональным. Как профессиональная группа отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья, и эти показатели снижаются по мере увеличения стажа работы.

Исследователи выгорания считают, что педагоги начинают ощущать данный симптом через 2-3 года после начала работы. Предрасположенность наиболее молодых по возрасту к выгоранию поясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с действительностью, которая не соответствует их ожиданиям.

Таким образом, профессиональная деятельность педагога является одним из наиболее напряжённых в психологическом отношении видов социальной деятельности, вследствие чего её можно отнести к разряду тех

профессий, которые в большей степени подвержены влиянию феномена профессионального выгорания.

1.3. Модель профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала

Известно, что психолого-педагогическая профилактика есть совокупность специальных психолого-педагогических воздействий на личность, с целью его восстановления в качестве субъекта общения, деятельности и самосознания. Совершенствование целеполагания открывает мощный потенциал для научной, программно-целевой основы управления.

С точки зрения профессора В.И. Долговой, она позволяет осуществить высокий уровень уточнения деятельности управления, направить эту деятельность на достижение результата, который заранее запрограммирован, обогатить базу для выполнения всех управленческих функций. Все это приобретает особую значимость в современных условиях, когда ставится задача перевода управления на новый качественный уровень работы [21, с.59].

В основе планирования лежит действие поиска более эффективных способов достижения определенной цели, намечаются основные показатели результатов деятельности. В целом, субъект составляет как общий план деятельности, стратегический, так и четко фиксирует последовательность способов действий, ориентированных на достижение общей цели и тактических задач [21, с.62].

Для достижения максимального результата нашего исследования, нами было составлено дерево целей, на основе исследования В.И. Долговой [21, с. 61].

Дерево целей(Рис.1) включает в себя 3 основные задачи. Каждая основная задача включает в себя ряд подзадач, раскрывающих содержание

главной. Задачи и подзадачи раскрывают основные тенденции развития, исследования и профилактику возникновения эмоционального выгорания педагогов образовательной организации. Составление психологом «дерева целей» по работе с данной проблемой необходимо и актуально, так как «дерево» раскрывает поэтапную работу психолога и значительно облегчает его деятельность.

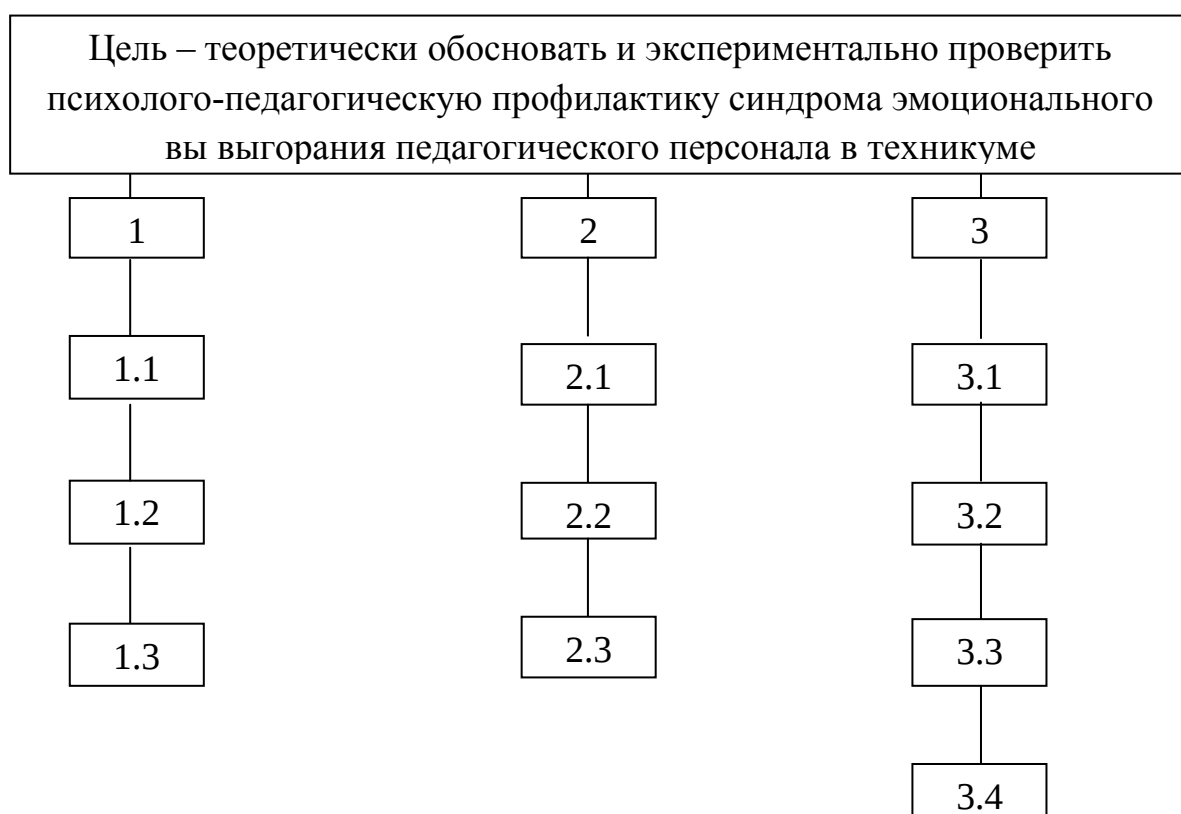


Рисунок- 1 . «Дерево целей» психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума

1. Теоретически обосновать психолого-педагогическую профилактику синдрома эмоционального выгорания педагогов техникума;

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

1.2.Проанализировать особенности проявления эмоционального выгорания педагогов техникума;

1.3.Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала.

2.Осуществить исследование эмоционального выгорания педагогов педагогического персонала.

2.1.Определить этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов техникума.

2.2.Характеризовать выборку и анализ результатов констатирующего эксперимента.

2.3.Обеспечить условия для успешной реализации модели выявления и профилактики эмоционального выгорания педагогов.

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

3.1.Разработать и реализовать программу психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала.

3.2.Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов.

3.3.Разработать психолого-педагогические рекомендации для профилактики и психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума.

3.4.Составить технологическую карту внедрения результатов исследования.

Модель (лат. *modulus* - мера, образец)– система объектов или знаков, воспроизводящая более существенные свойства системы - оригинала.

Модели могут быть реальными (физическими), идеальными, математическими, информационными, графическими [40, с. 134].

Для осуществления профилактики, необходимы создание и реализация определенной модели: общей, типовой, индивидуальной. Общая модель психологической профилактики - система условий наиболее оптимального возрастного развития личности индивида в целом.

В настоящее время в педагогических исследованиях широко используется метод моделирования. Процесс создания модели достаточно трудоемкий, исследователь как бы проходит через несколько этапов.

Первый - тщательное изучение передового опыта, связанного с интересующим исследователя явлением, анализ и обобщение этого опыта и создание гипотезы, лежащей в основе будущей психологической модели.

Второй - составление программы исследования, организация практической деятельности в соответствии с составленной программой, внесение в нее коррективов, подсказанных практикой, уточнение первоначальной гипотезы исследования, взятой в основу модели.

Третий - создание окончательного варианта модели. Если на втором этапе исследователь как бы предлагает различные варианты конструируемого явления, то на третьем этапе он на основе этих вариантов создает окончательный образец того процесса (или проекта), который собирается воплотить.

Автор А.Я. Савельев считает, что модель «мысленно представленной или материально реализованной системой, которая, отображая или воспроизводя существующий или проектируемый объект исследования, способна замещать ее так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте» [66,с.25].

Особое значение приобретает моделирование как метод познания в тех случаях, когда эмпирическая картина изучаемого явления неполная, не выявлена в деталях. Синтез имеющихся знаний о конкретном объекте и

выявление более важных для исследования его неизученных сторон – основное преимущество метода моделирования.

Автор Б.С. Гершунский предложил общие исходные принципы построения моделей и последовательность операций при их разработке предполагают:

- определение целей и конкретных задач моделирования;
- сбор и систематизацию информации, относящейся к сформированным задачам (достоверность и полнота исходной информации - необходимое условие построения обоснованной модели);
- выделение основных факторов, влияющих на изменение тенденций и закономерностей исследуемого объекта или явления;
- построение модели исходя из задач, которые призвана решать данная модель; при математическом моделировании все включаемые в модель факторы переводятся со словесного языка на язык математики [9, с. 132].

В ходе нашего исследования была составлена модель профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума, которая включает в себя 3 блока (рис. 2)

1. Теоретический блок. Подбор и анализ психологической литературы для обобщения информации теоретических основ эмоционального выгорания, причин его возникновения, особенностей эмоционального выгорания педагогов техникума, методов и методик выявления данного синдрома у педагогов, основ психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, а также профилактические мероприятия по предотвращению возникновения выгорания у педагогов.

2. Диагностический блок. Проведение психологических исследований на выявление уровня эмоционального выгорания педагогов техникума, обработка и анализ полученных результатов.

Диагностический блок реализовывался по трем методикам: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; оценка синдрома выгорания в профессиях системы «человек-человек» К. Маслач, С. Джексон в адаптации

Н.Е. Водопьяновой и анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу?»).

3. Профилактический блок. Проведение психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания путем внедрения разработанной программы с учетом индивидуально-личностных особенностей педагогов. Программа включает тренинг, направленный на изменение профессионального самосознания, развития у позитивного самовосприятия, обучение навыкам конструктивного общения, способам самоконтроля и саморегуляции[14]



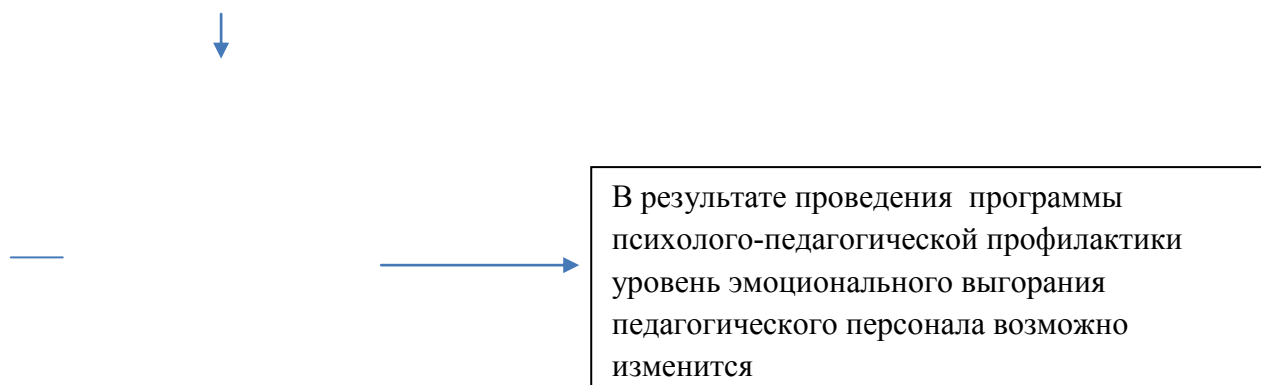


Рисунок 2. Модель профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала

Исходя из вышеизложенного, мы видим, что модель нашего исследования включает в себя 3 блока: теоретический, диагностический, профилактический.

Все блоки взаимосвязаны, так как при составлении модели, а также при проведении самого исследования мы руководствовались принципом целостности. Представленные нами блоки связаны единой целью – психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания педагогов техникума.

Выводы по I главе

Анализ литературы исследования по проблеме эмоционального выгорания показал, что синдром эмоционального выгорания в психологии рассматривается как специфическое явление, проявляющееся в профессиональной деятельности у лиц без признаков психической патологии. Не смотря на то, что симптоматика, присущая эмоциональному выгоранию, рассматривается как вариант нормы, формирование эмоционального истощения может способствовать развитию патологических реакций.

Таким образом, выгорание может рассматриваться как феномен, находящийся на границе нормы и патологии и представляющий собой крайний вариант нормы.

Основными средствами предупреждения синдрома эмоционального выгорания являются психотехники, позволяющие педагогам переживать состояния единства с окружающим миром, становиться объектом самопознания, расширять диапазон чувствительности к своим состояниям, телесным ощущениям, понимать эмоциональный смысл происходящего вокруг, обретать навыки произвольной саморегуляции на телесном, эмоциональном, интеллектуальном уровне, а также на уровне отношения к себе, своему внутреннему миру и миру других людей. Для достижения максимального результата нашего исследования, нами было разработано «дерево целей», на основе исследования В.И. Долговой.

Модель нашего исследования включает в себя 3 блока: теоретический, диагностический, профилактический, блок оценки профилактических воздействий, просветительский блок. Все блоки взаимосвязаны, так как при составлении модели, а также при проведении самого исследования мы руководствовались принципом целостности.

Представленные блоки связаны единой целью – психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания педагогов техникума.

Глава II. Исследование синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала техникума

2.1. Этапы, методы и методики исследования

В первой главе нашей работы были рассмотрены теоретические аспекты исследования эмоционального выгорания педагогов техникума.

Цель данного исследования: теоретически изучить и экспериментально проверить эффективность реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов Аргаяшского аграрного техникума.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме изменится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов.

В соответствии с целью и гипотезой, мы поставили задачи исследования:

- 1) изучить феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе;
- 2) проанализировать особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;
- 3) теоретически обосновать модель психолого-педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала;
- 4) определить этапы, методы и методики исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;
- 5) охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;

- 6) разработать и реализовать программу психолого-педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме;
- 7) проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования;
- 8) разработать психолого-педагогические рекомендации для педагогического персонала по профилактике синдрома эмоционального выгорания;
- 9) составить технологическую карту внедрения результатов исследования.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение педагогической литературы, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента.

На этом этапе выполнено изучение литературы по проблеме психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума. Были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования.

2. Проведение констатирующего эксперимента
3. Обработка результатов.

Была проведена психодиагностика испытуемых по трем методикам. Затем полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и сведены в общие таблицы.

По результатам диагностики разработана программа профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума.

Исследование проводилось в 3 этапа:

1. подборка методик для выявления уровня эмоционального выгорания педагогов.

2. диагностирование педагогов на уровень эмоционального выгорания с помощью подобранных методик, анализ результатов.

Для проведения эмпирического исследования были подобраны методы и следующие диагностические методики:

1) теоретические: анализ литературы по проблеме профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума, обобщение, целеполагание, моделирование.

2) эмпирические: формирующий эксперимент, тестирование по методикам: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; методика для оценки синдрома выгорания в профессиях системы «человек-человек», Опросник «профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой; Опросник «Экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т.[17].

3) методы качественной, количественной обработки результатов и графического анализа данных, Т-критерий Вилкоксона

Методики:

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) позволяет диагностировать ведущие симптомы эмоционального выгорания и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко: ориентирована на выявление синдрома «Эмоционального выгорания» и состоит из 84 вопросов. Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов – указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку –10 баллов получил признак, наиболее показательный для симптома.

Предложенная методика дает в результате подробную картину синдрома эмоционального выгорания у определенного человека. Уровень

эмоционального выгорания оценивается по 12 шкалам, группирующимся в соответствии с тремя фазами:

«напряжение»: запускающий механизм в формировании эмоционального выгорания (Переживание психотравмирующих обстоятельств, недовольство собой, «Загнанность в клетку», тревога и депрессия.)

«резистенция»: противодействие нарастающему стрессу (Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентированность, расширение сферы экономии эмоций, сокращение профессиональных обязанностей)[2]

«истощение»: характеризуется более либо менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением центральной нервной системы (Эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность (деперсонализация), психосоматические и психовегетативные нарушения .см. приложение 1.

Инструкция.

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

2. Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексон, Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.: рассчитан с целью измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек-человек», в настоящее время признан базисной методикой выявления «эмоционального выгорания»[4].

В опроснике содержится 22 утверждения о чувствах и переживаниях, сопряженных с выполнением рабочей деятельности. Включенным в

исследование следует дать ответ, как часто они испытывают чувства, приведенные в опроснике.

С этой целью на бланке для ответов надо отметить в каждом пункте позицию, которая наиболее соответствует частоте мыслей и переживаний испытуемого: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день» (см. приложение 2).

В целом, опросник содержит три шкалы: «эмоциональное истощение» (выражается в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, потере заинтересованности к окружающему или эмоциональном перенасыщении; в враждебных реакциях, вспышках гнева, возникновении симптомов депрессии), «деперсонализация» (выражается в деформации (обезличивании) взаимоотношений с другими людьми: повышении зависимости от других или, наоборот, негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам (пациентам, подчиненным, ученикам) и «редукция личных достижений» (выражается в тенденции к отрицательному оцениванию себя, в уменьшении важности собственных достижений, ограничении собственных потребностей, негативизме относительно служебных обязанностей, в уменьшении самооценки и профессиональной мотивации, в редуцировании собственного достоинства).

О присутствии значительной степени выгорания подтверждаются высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие - по шкале персональных достижений;

Инструкция: предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – ежедневно. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства. Ниже представлены варианты опросника, разработанные нами

для различных групп профессий, «ключ» и средневозрастные значения по российской выборке, позволяющие определить персональные характеристики выгорания.

3. Опросник «экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т.: предназначен для диагностики первых симптомов синдрома эмоционального выгорания, для его распознавания. Экспресс оценка выгорания содержит 10 вопросов. На вопросы необходимо отвечать «да» или «нет»[17].

Уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах:

- от 0-до 1балл – низкие оценки;
- от 2-до6 баллов – средние оценки;
- от 7-до9 баллов – высокие оценки;
- от10 баллов – очень высокие оценки (см. приложение 3).

Математическая статистика представлена расчетами по Т-критерию Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей изменений в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. С его помощью можно определить, является ли сдвиг показателя в каком-то одном направлении более существенным, чем в другом.

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

На данном этапе мы обобщили результаты двух проведенных методик: «Диагностика эмоционального выгорания личности», опросник «профессиональное выгорание». Проанализировали ответы педагогов на предложенные вопросы по бальной шкале и сформулировали вывод. Основой для формулировки вывода послужили критерии предложенные авторами методик.

Таким образом, опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

- поисково – подготовительный этап;
- опытно – экспериментальный этап;

– контрольно – обобщающий этап.

Мы посчитали, что эти методики наиболее точно и верно помогут нам оценить те вопросы, которые мы хотели выяснить в ходе экспериментальной части исследования - оценить уровень эмоционального выгорания педагогического персонала техникума.

Подобранные нами методики диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; методика для оценки синдрома выгорания в профессиях системы «человек-человек», Опросник «профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой; Опросник «Экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т соответствуют цели нашего исследования и позволяют выполнить поставленные нами задачи.

Все методики стандартизированы.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Исследование проводилось на базе Аргаяшского аграрного техникума. В исследовании приняли участие 15 испытуемых разного возраста и разного педагогического стажа. Десять педагогов имеют высшее образование, пятеро – среднее профессиональное.

Проведение диагностик было индивидуальным. Испытуемые получали бланки заданий и инструкции к ним. К предложенному исследованию педагоги отнеслись с любопытством, проявили активный интерес. Задавал и вопросы о целях исследования, просили показать результаты в целях самопознания.

На протяжении всего исследования были сосредоточены, эмоциональный фон не менялся, был ровным и спокойным. Тревожности,

суетливости во время исследования не наблюдалось. К концу исследования чувствовалось легкое утомление и сами испытуемые это понимали.

Во время исследования делались небольшие перерывы между методиками, в это время задавались вопросы, касающиеся методик, результатов исследования и работы педагога.

Анализ результатов по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко представлен на рисунке 3 и в таблице 1 приложения 2.

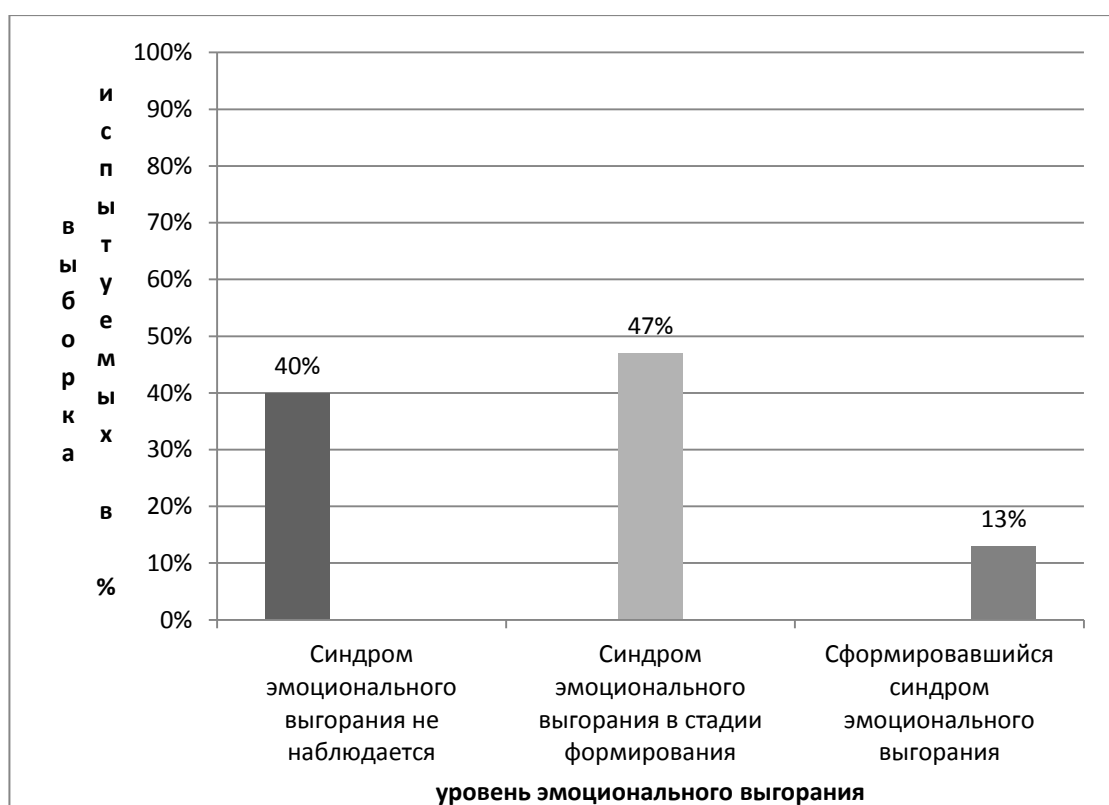


Рисунок-3 Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала техникума по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности»

В.В. Бойко

По данной диагностике выявлено, что у 7 испытуемых синдром эмоционального выгорания находится в стадии формирования. Еще у шести он не наблюдается вовсе. А у двух испытуемых наблюдается довольно высокий балл, что говорит нам о сформировавшемся синдроме эмоционального выгорания.

У педагогов присутствует падение общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость, психосоматические и вегетативные проявления

Анализ результатов по методике В.В. Бойко по фазам напряжения, резистенции и истощения представлен на рисунке 4.

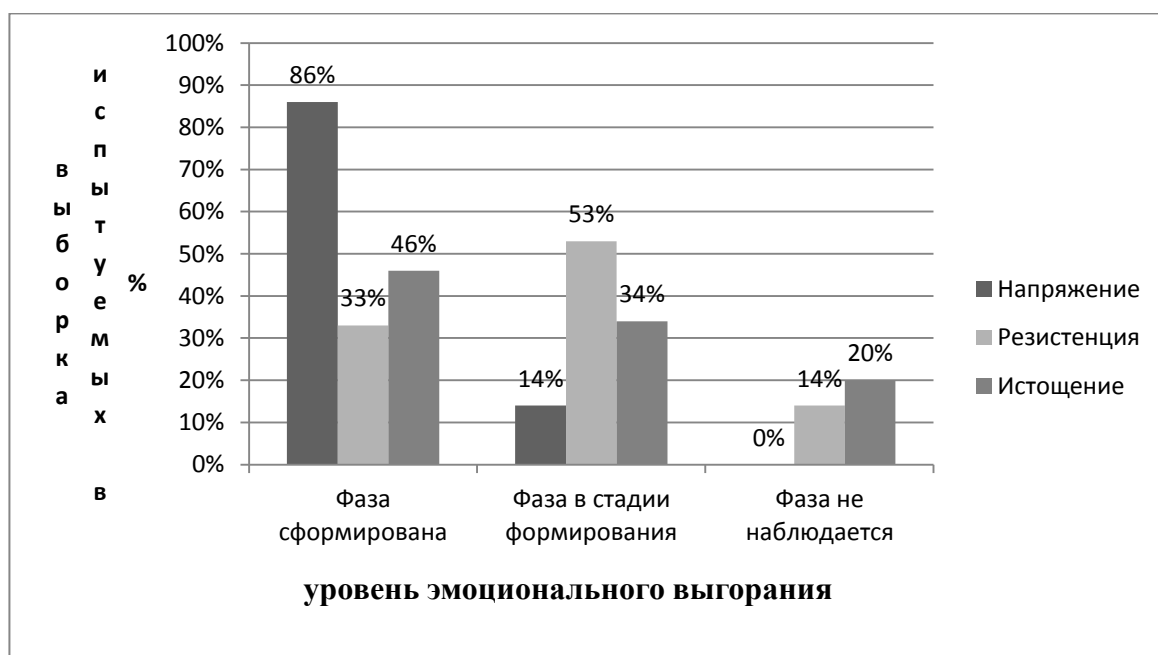


Рисунок-4 Результаты диагностики эмоционального выгорания у педагогического персонала техникума по фазам напряжения, резистенции и истощения

Анализируя результаты исследования фазы напряжения, у педагогов, можно выделить, выраженность в группе симптома неудовлетворенности собой, который находит выражение, в формировании фрустрационных состояний, обусловленных невозможностью оказать влияние на ситуацию,

вызывая недовольство собой, профессиональной деятельностью, выполняемыми обязанностями.

Он сформировался у 86% (13 чел.), у 14% (2 чел.) симптом находится на стадии формирования. Нервное напряжение (тревожность) у педагогов присутствует, механизм формирования эмоционального выгорания запущен. Педагоги не удовлетворены своей работой.

Анализируя особенности выраженности фазы резистенции у педагогов, можно выделить, что у 33% (5 чел.) педагогов фаза резистенции сформирована, у 53% (8 чел.) педагогов фаза резистенции находится в стадии формирования, у 14% (2 чел.) педагогов отмечается отсутствие признаков формирования резистенции.

Анализируя особенности выраженности фазы истощения, с характерным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы у педагогов, можно выделить, что у 46% (7 чел.) педагогов фаза сформирована, у 34% (5 чел.) педагогов группы, фаза истощения находится в стадии формирования, у 20% (3 чел.) педагогов, отмечается отсутствие признаков формирования фазы истощения. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления

Таким образом, анализируя результаты исследования профессионального выгорания по методике В.В. Бойко, можно выделить, что у педагогов имеются проявления синдрома эмоционального выгорания, что подтверждает гипотезу исследования.

Анализ показателей формирования фаз профессионального выгорания, с использованием методики диагностики профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой показал результаты представленные на рисунке 5 и в таблице 2 приложения 2.

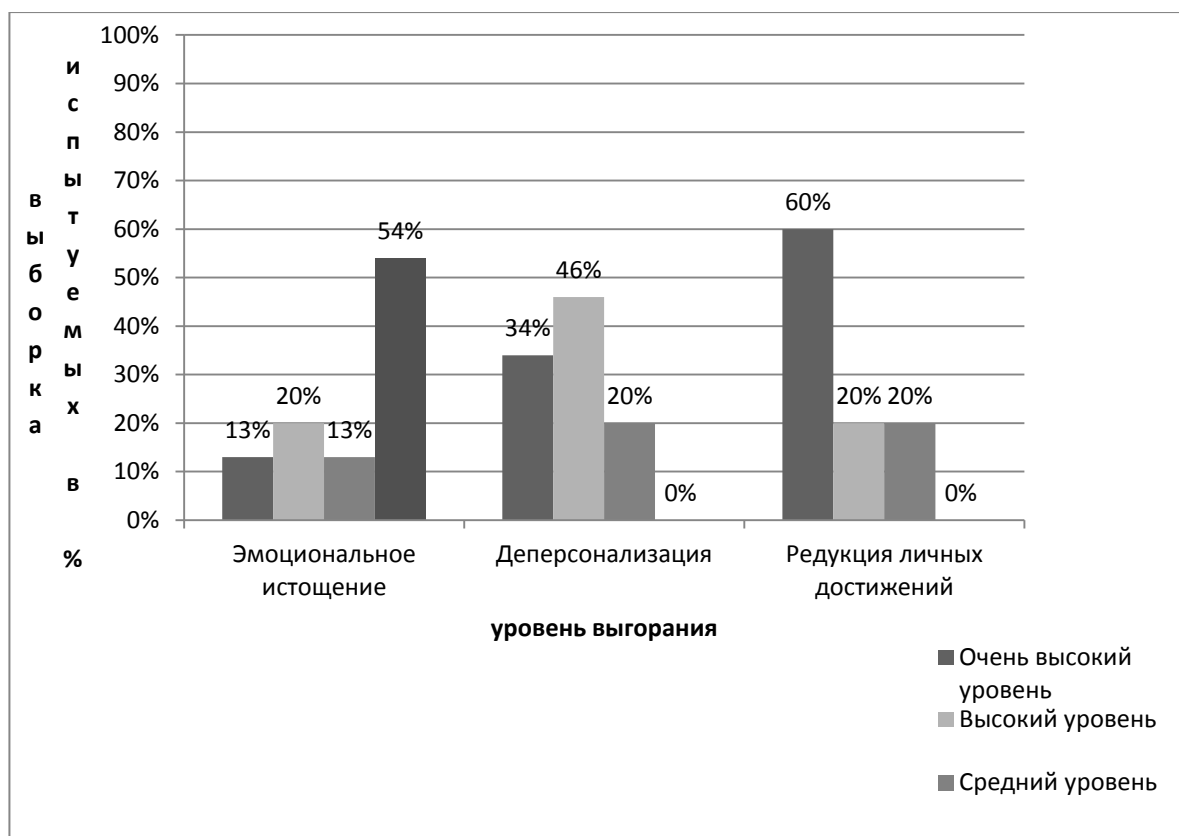


Рисунок-5. Результаты диагностики профессионального выгорания педагогического персонала техникума по методике К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой

Итак, 13% педагогов (2 человека) характеризуются очень высоким уровнем выраженности симптома «эмоциональное истощение». У 20 % педагогов (3 человек) диагностирован высокий уровень «эмоционального истощения». 54% (8 человек) обладают средним уровнем «эмоционального истощения». У 13% педагогов (2 человека) определен низкий уровень «эмоционального истощения».

У данных педагогов может отмечаться: незначительная потеря аппетита, чувство усталости, нарушения сна, боли в животе и проблемы с пищеварением, учащенное сердцебиение, головные боли, потеря либидо, ухудшение памяти. Но данные физические симптомы не настолько выражены, чтобы педагог нуждался в стационарном лечении.

Симптом «деперсонализация» имеет очень высокий уровень выраженности у 34% педагогов (5 человек). 46% педагогов (7 человек)

обладают высоким уровнем «деперсонализации». У 20 % педагогов (3 человек) симптом «деперсонализации» выражен на среднем уровне. У таких педагогов возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Симптом «редукция профессиональных достижений» диагностирован на очень высоком уровне у 60% педагогов (9 человек). Высокий уровень «редукции профессиональных достижений» сложился у 20 % педагогов (3 человека). Средний уровень формирования симптома «редукция профессиональных достижений» характерен для 20% педагогов (3 человека). Это выражается в возникновении у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Проведя анализ первых двух диагностик, мы увидели, что фаза резистенции, находящаяся в стадии формирования, очень близка к границе сформированной фазы. Это произошло потому, что три из четырех симптомов, а именно: симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования, симптом эмоционально-нравственной дезориентации и редукции профессиональных обязанностей в исследуемой группе являются полностью сформировавшимися симптомами.

Результаты можно интерпретировать наличием у педагогов признаков усиливающегося переживания психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы.

Итак, эмоциональное истощение у педагогов находится на среднем уровне, а деперсонализация и редукция личных достижений на высоком уровне.

Анализ результатов по методике «Экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т. представлен на рисунке 6 и в таблице 3 приложения 2.

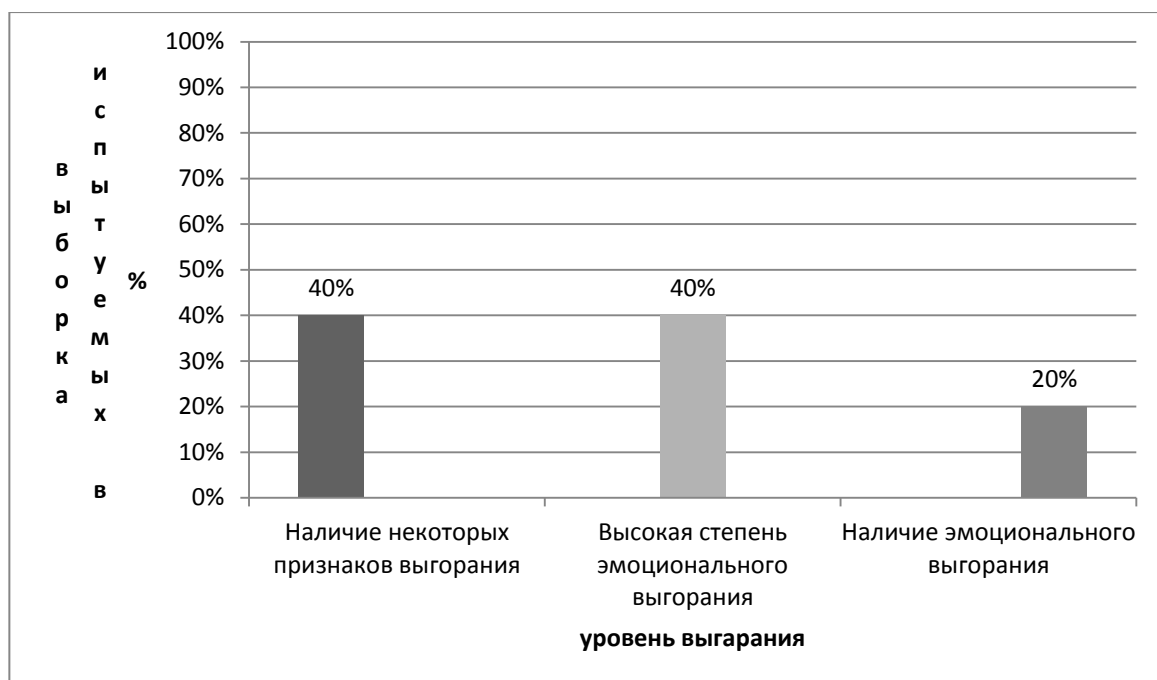


Рисунок-6. Результаты диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов техникума по методике «Экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т.

По результатам диаграммы мы видим, что у 40% педагогов присутствуют некоторые признаки выгорания, у 40% педагогов высокая степень эмоционального выгорания и у 20% педагогов – наличие эмоционального выгорания.

У шести педагогов высокая степень эмоционального выгорания. Пришло время решать: либо сменить работу, либо, что лучше, поменять стиль жизни. У шести педагогов наличие некоторых признаков выгорания. Им необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел. У трех педагогов выявлено наличие эмоционального выгорания.

Таким образом, нами было проведено экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов. На основании проведенного исследования уровня эмоционального выгорания, уровней ситуативной и личностной тревожности педагогов мы видим, что у многих участников наблюдаются высокий уровень эмоционального выгорания, тревожности. Отмечается неудовлетворенность, эмоциональная нестабильность большей части педагогов.

У педагогов присутствуют признаки усиливающегося переживания психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы.

Педагогам, имеющим высокий и средний уровень развития эмоционального выгорания была рекомендована психолого-педагогическая программа профилактики для снижения и устранения симптомов «выгорания». Остальные педагоги были приглашены на коррекционные занятия, с целью профилактики возникновения эмоционального выгорания.

Выводы по II главе

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

- поисково – подготовительный этап;
- опытно – экспериментальный этап;
- контрольно – обобщающий этап.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, моделирование), эмпирические (психологическое тестирование, «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, опросник «профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексон, Водопьянова Н.Е., Старченкова Е, опросник «экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т. Подобранные методики соответствуют цели нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

Нами было проведено экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов. На основании проведенного исследования уровня эмоционального выгорания, уровней ситуативной и личностной тревожности педагогов мы видим, что у многих участников наблюдаются высокий уровень эмоционального выгорания, тревожности. Отмечается неудовлетворенность, эмоциональная нестабильность большей части педагогов.

По методике В.В. Бойко, выявлено, что у 7 испытуемых синдром эмоционального выгорания находится в стадии формирования. Еще у шести он не наблюдается вовсе. А у двух испытуемых наблюдается довольно высокий балл, что говорит нам о сформировавшемся синдроме эмоционального выгорания.

По методике К. Маслач и С. Джексон, Водопьянова Н.Е. выявлено, что 13% педагогов (2 человека) характеризуются очень высоким уровнем выраженности симптома «эмоциональное истощение». У 20 % педагогов (3

человек) диагностирован высокий уровень «эмоционального истощения». 54% (8 человек) обладают средним уровнем «эмоционального истощения». У 13% педагогов (2 человека) определен низкий уровень «эмоционального истощения».

Симптом «деперсонализация» имеет очень высокий уровень выраженности у 34% педагогов (5 человек). 46% педагогов (7 человек) обладают высоким уровнем «деперсонализации». У 20 % педагогов (3 человек) симптом «деперсонализации» выражен на среднем уровне.

Симптом «редукция профессиональных достижений» диагностирован на очень высоком уровне у 60% педагогов (9 человек). Высокий уровень «редукции профессиональных достижений» сложился у 20 % педагогов (3 человека). Средний уровень формирования симптома «редукция профессиональных достижений» характерен для 20% педагогов (3 человека).

По методике Каппони В., Новак Т. выявлено, что у 40% педагогов присутствуют некоторые признаки выгорания, у 40% педагогов высокая степень эмоционального выгорания и у 20% педагогов – наличие эмоционального выгорания.

На основании проведенного исследования уровня эмоционального выгорания, уровней ситуативной и личностной тревожности педагогов мы видим, что у многих участников наблюдаются высокий уровень эмоционального выгорания, тревожности.

Глава III.Опытно-экспериментальное исследование профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала в техникуме

3.1.Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания

Понятие психологической коррекции появилось, когда началось динамичное развитие сферы психотерапии. Психологическая коррекция –это один из видов психологической помощи, который включает в себя определенные мероприятия, направленные на корректировку (устранение)недостатков в становлении и развитии личности. Также коррекционные мероприятия могут быть направлены на формирование у человека необходимых психологических качеств, которые например, были плохо сформированы, либо вообще отсутствовали.

В целом, профилактическая работа ориентирована на тех, у кого возникают в жизни повседневные психологические трудности, устойчивые проблемы невротизации личности, обусловленные различными внешними и внутренними факторами, например: биологические и социальные.

Цель программы: психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания педагогов техникума

Задачи программы:

- развивать регуляцию эмоционального состояния, освоение способов саморегуляции;
- психологическое просвещение педагогов по предотвращению возникновения эмоционального выгорания.

Ожидаемый результат: переход от высокого уровня эмоционального выгорания к среднему и низкому уровню.

Структура программы.

Программа профилактики рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме. Весь цикл занятий разделен на 3 блока.

Установочный блок включает в себя 1 занятие, направленное на знакомство педагогов с ведущим и с предлагаемой темой, установку доброжелательного контакта, личное и групповое целеполагание.

Основной блок состоит из 3-х занятий, которые предполагают повышение знаний по тематике работы, измеряющих уровень и корректирующих уровень эмоционального выгорания.

Завершающий блок содержит последние занятия и предполагает закрепление полученного опыта через продуктивную совместную деятельность.

Структура тренингового занятия включает в себя следующие элементы:

1. Жеребьевка.

Цель – сплотить и создать атмосферу группового доверия и принятия.

2. Разминка.

Цель – настроить на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

3. Основное содержание занятия.

Цель – ознакомить и обучить владению многофункциональными техниками, направленными одновременно на актуализацию личностных ресурсов и динамическое развитие группы.

4. Рефлексия занятия.

Цель – дать эмоциональную (понравилось – не понравилось) и содержательно – смысловую (чему научились, что поняли, какой вывод) оценку.

5. Прощание.

Цель – сплотить и создать атмосферу группового доверия и принятия. Форма реализации программы. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагоги техникума. Наполняемость группы – 15 человек. Общая продолжительность 30 часов. Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме.

Для занятий необходим просторный зал, стулья, столы. Компьютер, проектор, колонки. Для занятия 6: аромалампа, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки).

Занятие № 1.

Цели занятия:

- знакомить участников с особенностями работы в тренинговой группе;
- выявить ожидания участников от предстоящей работы.

Ход занятия: В начале занятия участникам предлагается расположиться по кругу (все последующие занятия также желательно проводить в кругу).

Вводная часть.

Ведущий осуществляет ритуал жеребьевки для формирования подгрупп участников на предстоящее занятие, знакомит их с темой и задачами занятия.

Упражнение-приветствие 1 «Без слов».

Цель: приветствие участников группы.

Упражнение-разминка 2 «Те, кто».

Цель: Настройка на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности. Основная часть

Упражнение 3 «Имя-качество».

Цель: способствовать личностному раскрытию и самопознанию участников, настроить их на предстоящую совместную работу.

Упражнение 4 «Заключение контракта».

Цель: выработка правил групповой работы.

Упражнение 5. «Наши ожидания».

Цель: выявить и сопоставить индивидуальные и групповые ожидания участников тренинга.

Упражнение 6 «Интервью».

Цель упражнения: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Мини-анкета «Обратная связь». Участникам предлагается заполнить мини-анкету после каждого занятия.

Цель: актуализация эмоционального состояния личности. В конце занятия ведущий знакомит участников с формой дневника самонаблюдений «Рюкзак в дорогу», объясняет смысл его заполнения после каждого занятия: дневник поможет осмыслению итогов занятия каждым участником, позволит выделить личностную значимость и практические результаты этой работы.

Занятие № 2.

Цели занятия:

- формирование у педагогов знаний о профессиональном выгорании, симптомах и факторах, способствующих его появлению;
- проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания;
- создание условий для личностного роста участников тренинга и актуализация их личностных ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Магия нашего имени».

Цель: умение презентовать себя и других участников тренинга.

Основная часть.

Упражнение 2 «Молекулы».

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

Упражнение 3 «Самолетик».

Цель: обучение навыкам активного взаимодействия.

Упражнение 4 «Перекинь мяч».

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

Упражнение 5 «Островки».

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

Заключительная часть. Упражнение 6. Медитация «Горная вершина»

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

Занятие № 3.

Цели занятия:

- определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии;
- анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью;
- анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста.

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Приветствие по кругу».

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

Основная часть. Упражнение 2 «Баланс реальный и желательный».

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

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

Цель: Это упражнение позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Упражнение 4 Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Цель: выявление умения различать симптомы.

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

Цель: актуализация собственного опыта.

Упражнение 6 «Символ переживания».

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Упражнение 7 Эмоциональная регуляция.

Цель: гармонизация эмоционального состояния. Завершающая часть.

Упражнение 8 «Дружественная ладошка».

Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия.

Упражнение 9 «Что общего».

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

Рефлексия занятия.

Занятие № 4.

Цели занятия:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- способствовать определению, какими качествами должен обладать педагог, работающий в условиях современного техникума;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы; - накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления.

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Порядковый счет».

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

Упражнение 2 «Три цвета личности».

Цель: увидеть себя как некое «единство непохожих», помочь каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Основная часть.

Упражнение 3 «Список эмоций».

Цель: Отработка навыка определения эмоционального состояния.

Упражнение 4 «Продолжи фразу».

Цель: Осознание личностного и профессионального ресурса.

Упражнение 5 «Волшебный магазин».

Цель: Актуализация жизненных целей.

Упражнение 6 Тест геометрических фигур.

Цель: Определение важных характерологических признаков личности.

Упражнение 7 «Моя копилка».

Цель: Актуализация полученного опыта.

Упражнение 8 Креативная деятельность «Герб профессии».

Цель: Раскрытие творческого потенциала педагога.

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

Завершающая часть.

Упражнение 9 «Вверх по радуге».

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

Рефлексия занятия.

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

Занятие № 5.

Цель занятия: повышение знаний по теме «Эмоциональное выгорание».

Ход занятия.

Вводная часть.

Основная часть.

Упражнение 1 «Установление личной дистанции».

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

Упражнение 2 «Расширение внутреннего пространства».

Цель упражнения: Актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком.

Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 3

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

Занятие № 6.

Целя занятия: моделирование своей профессиональной деятельности.

Ход занятия. Вводная часть.

Основная часть.

Упражнение 1 «Зона прочности».

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

Упражнение 2 «Кто я?».

Цель: способствовать осмыслению участниками тренинга своих статусно-ролевых позиций, внеролевых характеристик, личностных качеств.

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

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Упражнение 4 «10 качеств».

Цель: способствовать самопознанию, формировать адекватную самооценку и взаимооценку.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 5 «Интервью».

Цель упражнения: развитие умения слушать партнера и совершенствование коммуникативных навыков.

Занятие № 7.

Цель занятия: снятие мышечного напряжения. Расслабление.

Ход занятия

Подготовительная часть:

Приготовить материал: аромалампу, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки).

Комнату для релаксации проветрить, затем наполнить ароматами (по выбору ведущего или посетителей)

Вступительная часть.

Приглашение в комнату для релаксации (обязательно снять обувь).
Массаж стоп ног на массажном коврике для ног. Массаж ладоней рук с помощью природного материала (грецкого ореха)

Основная часть:

Сеанс релаксации.

Заключительная часть:

Просмотр слайдов « природа моря, островов и скал» (звучит спокойная инструментальная музыка).

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями.

Занятие № 8.

Цели занятия:

- актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности;
- снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания (освоение техник психической саморегуляции, обучение приемам снятия эмоционального и мышечного напряжения).

Ход занятия.

Вводная часть.

1. Разминка.

Основная часть. Упражнение 2.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением дыханием.

Упражнение 3.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением тонусом мышц, движением.

Упражнение 4.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением тонусом мышц, движением.

Упражнение 5.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с воздействием слова.

Упражнение 6. «Отрезать, отбросить».

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с использованием образов.

Заключительная часть (рефлексия).

Занятие № 9.

Цель занятия: познакомить участников с приемами позитивной психотерапии, закрепить навыки саморегуляции.

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Расскажи о своём состоянии».

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

Основная часть. Упражнение 2 «Ловец блага».

Цель: развивать умения позитивного отношения к жизненным ситуациям.

Упражнение 3 «Мышечная релаксация».

Цель упражнения – полное расслабление мышц.

Упражнение 4 Диафрагмальное дыхание (дыхание животом).

Цель: Обручение навыкам диафрагмального дыхания.

Упражнение 5 «Релаксационное дыхание».

Цель: Обручение навыкам релаксационного дыхания.

Упражнение 6 «Аутогенная тренировка».

Цель: полное расслабление и релаксация.

Заключительная часть. «Рефлексия».

Упражнение 7 «Самооценка физического и психологического состояния».

Упражнение 8 «Расскажи о своем состоянии».

Цель: Актуализация идентификации.

Упражнение 9 «Итоги занятия».

Цель: Подведение итогов. Комментарии для ведущего. Ведущий отвечает на все вопросы, которые задают участники. Подводит общие итоги дня, решает вместе с участниками организационные вопросы следующего занятия.

Упражнение 10 «Аплодисменты» (ритуал прощания).

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

Занятие № 10.

Цели занятия:

- подведение итогов работы группы, оценка результатов тренинга,
- прогнозирование возможных путей продолжения исследования проблемы и поиска ее решений в данном коллективе.

Ход занятия.

Вводная часть.

Основная часть

Упражнение 3 Игра «Пресс-конференция «Я - профессионал!».

Цель игры - формирование опорных пунктов профессионального роста участников, планирование профессиональной деятельности, рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления.

Упражнение 4 «Портрет». Цель: закрепление результатов, достигнутых в ходе работы.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 5 «Что я почти забыл».

Цель: снятие напряжения, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации. Обсуждение. Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию. Комментарии. В заключительной части мероприятия участникам предлагается заполнение анкет обратной связи.

Таким образом, программа направлена на психолого-педагогическую профилактику эмоционального выгорания педагогов техникума, посредством: развития способностей регуляции эмоционального состояния и освоения способов саморегуляции; психологического просвещения педагогов по проблеме эмоционального выгорания.

Весь цикл занятий программы профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума разделен на 3 блока: установочный блок, основной блок, завершающий блок. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами. Целевая группа – педагоги техникума.

3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы профилактики, была проведена повторная диагностика эмоционального выгорания педагогов техникума.

Анализ результатов по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко после реализации программы представлен на рисунке 7 и в таблице 4 приложения 4.

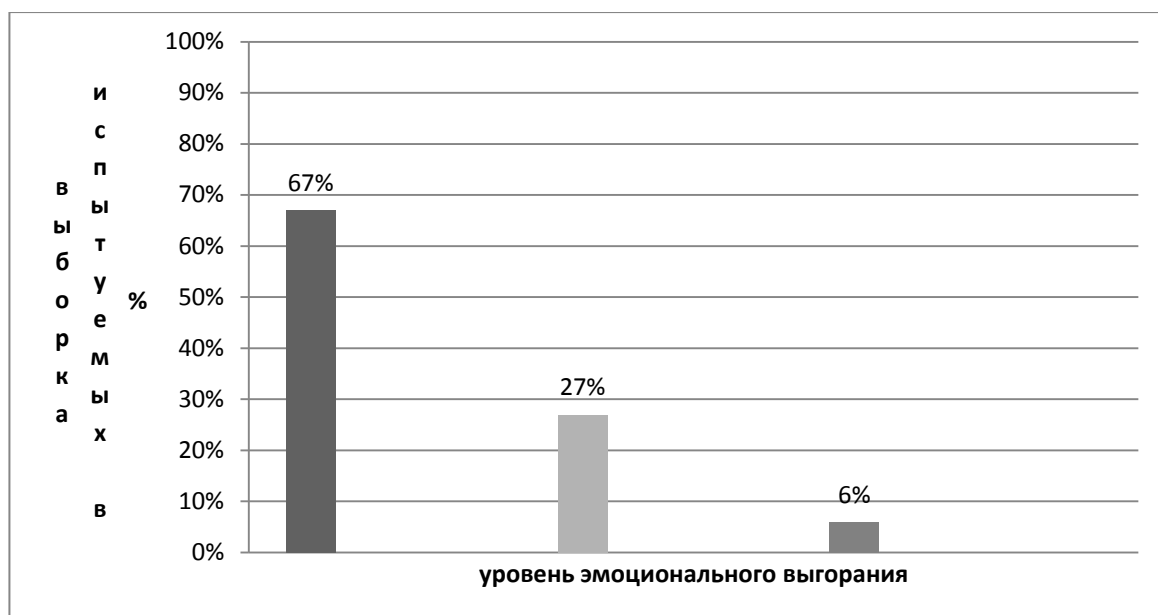


Рисунок-7. Уровни синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко после реализации программы

Итак, после проведения занятий произошли следующие изменения:

1. Увеличилось количество педагогов, имеющих низкий уровень развития синдрома эмоционального выгорания на 1 человека.
2. Количество педагогов, имеющих высокий уровень развития синдрома эмоционального выгорания, уменьшилось на 1 человека.
3. Количество педагогов со средним уровнем развития синдрома эмоционального выгорания уменьшилось на 3 человека.

Вышеописанные изменения свидетельствуют о снижении количества педагогов с высоким уровнем развития фазы напряжения. Это произошло вследствие того, что испытуемые научились способам снятия раздражения, уменьшения тревожного состояния, а также уменьшению негативного отношения к себе и к своей профессии.

Результаты сравнения уровней синдрома эмоционального выгорания у педагогов техникума по методике В.В. Бойко «до» и «после» проведения коррекционной программы представлены на рисунке 8.

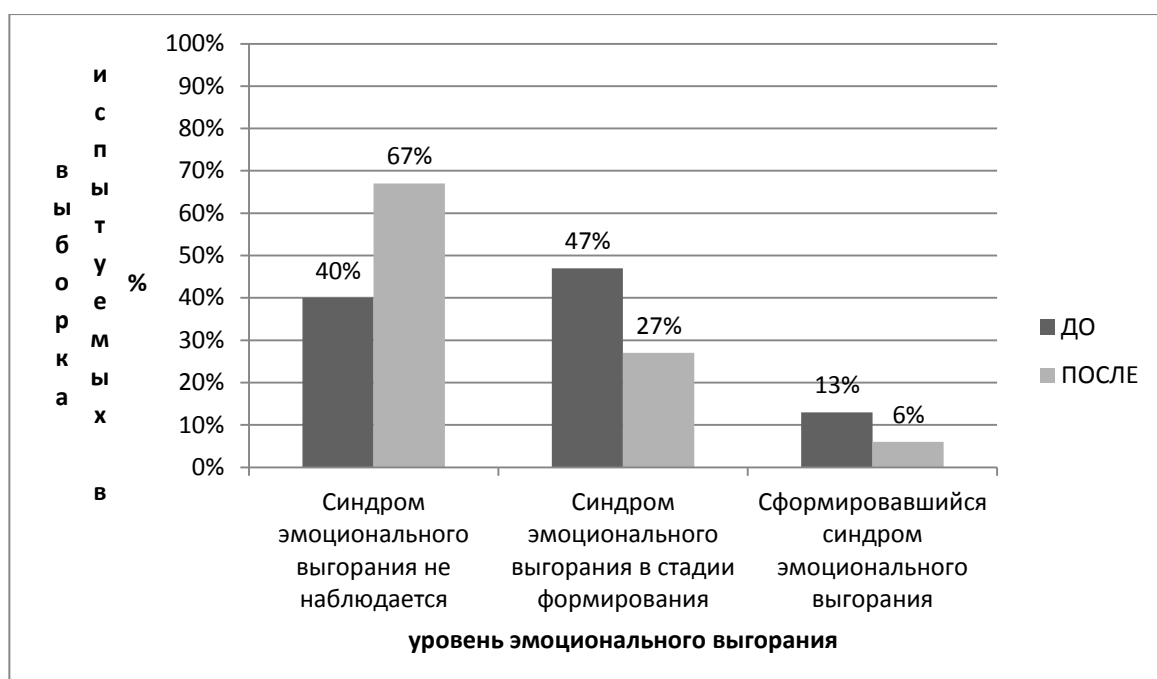


Рисунок-8. Сравнительные результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала техникума по методике В.В.Бойко

Можно сделать вывод, что после проведения профилактической программы уровень развития фазы резистенции снизился, т.к. сформированы ресурсы сопротивления стрессу.

Также, нами было выявлено снижение уровня развития фазы напряжения у педагогов. Это произошло вследствие того, что испытуемые научились способам снятия раздражения, уменьшения тревожного состояния, а также уменьшению негативного отношения к себе и к своей профессии

Уровень развития фазы истощения не изменился, но произошло снижение показателей внутри уровня.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение профилактических занятий положительно повлияло на снижение уровня фазы резистенции и фазы напряжения.

Анализ результатов по методике «Профессиональное выгорание для учителей» К. Маслач после реализации программы, представлены на рисунке 9 и в таблице 5 приложения 4.

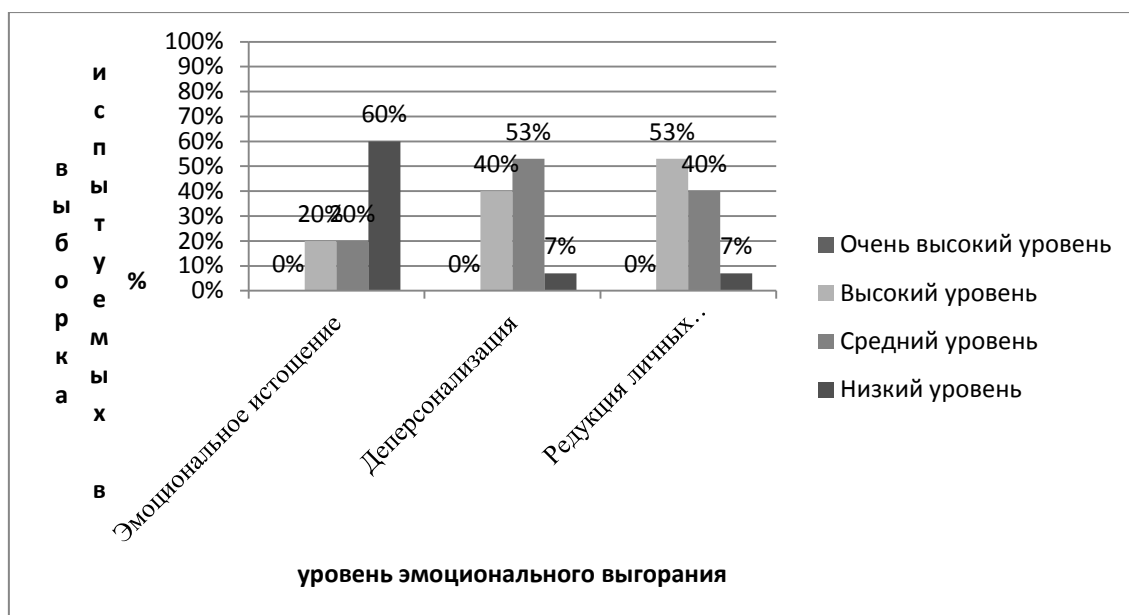


Рисунок-9. Сравнительные результаты уровня профессионального выгорания педагогического персонала техникума по методике К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой

Таким образом, количество педагогов, имеющих низкий уровень эмоционального истощения, увеличилось на 2 человека. Количество испытуемых со средним уровнем развития эмоционального истощения увеличилось на 1 человека. Количество педагогов с высоким уровнем развития эмоционального истощения снизилось на троих человек.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение профилактической программы положительно повлияло на снижение уровня эмоционального истощения. Количество испытуемых с высоким уровнем развития снизилось, а количество педагогов с низким уровнем развития увеличилось.

Изменения показателей «после» реализации программы произошли вследствие того, что испытуемые овладели способами увеличения позитивного и доброжелательного отношения к себе, своей профессии, окружающим людям, а так же методами релаксации при возникновении эмоционального напряжения и способами самоконтроля и саморегуляции, а также сформированы ресурсы сопротивления стрессу.

Количество педагогов, имеющих низкий уровень деперсонализации, осталось на прежнем уровне. Количество испытуемых со средним уровнем развития деперсонализации увеличилось на троих человек. Количество педагогов с высоким уровнем развития деперсонализации снизилось на троих человек.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что проведение профилактических занятий положительно повлияло на снижение уровня развития деперсонализации. Количество испытуемых с высоким уровнем развития снизилось, а количество педагогов со средним уровнем развития увеличилось. Так как по окончании программы профилактики, испытуемые овладели методиками релаксации для снижения тревоги и депрессии, позитивного отношения к окружающему миру.

Количество педагогов, имеющих низкий уровень редукции, увеличилось на 3 человек. Количество испытуемых со средним уровнем развития редукции не изменилось. Количество педагогов с высоким уровнем развития редукции снизилось на трех человек.

Итак, проведение профилактических занятий положительно повлияло на снижение уровня развития редукции. Количество испытуемых с высоким уровнем развития снизилось, а количество педагогов с низким уровнем развития увеличилось. Так как после реализации программы произошел переход испытуемых из категории с высоким уровнем редукции личных достижений в группу с низким уровнем. Вследствие того, что испытуемые овладели способами повышения положительного отношения к своей профессии, умению видеть положительные стороны профессиональной деятельности, а также выделять личные положительные качества.

Анализ результатов по методике «Экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т. после проведения программы представлен на рисунке 10 и в таблице 6 приложения 4.

По результатам таблицы мы видим, что у трех педагогов высокая степень эмоционального выгорания. У десяти педагогов присутствуют

некоторые признаки выгорания. У двух педагогов низкий уровень развития эмоционального выгорания. Ни у одного педагога не выявлено наличие эмоционального выгорания.

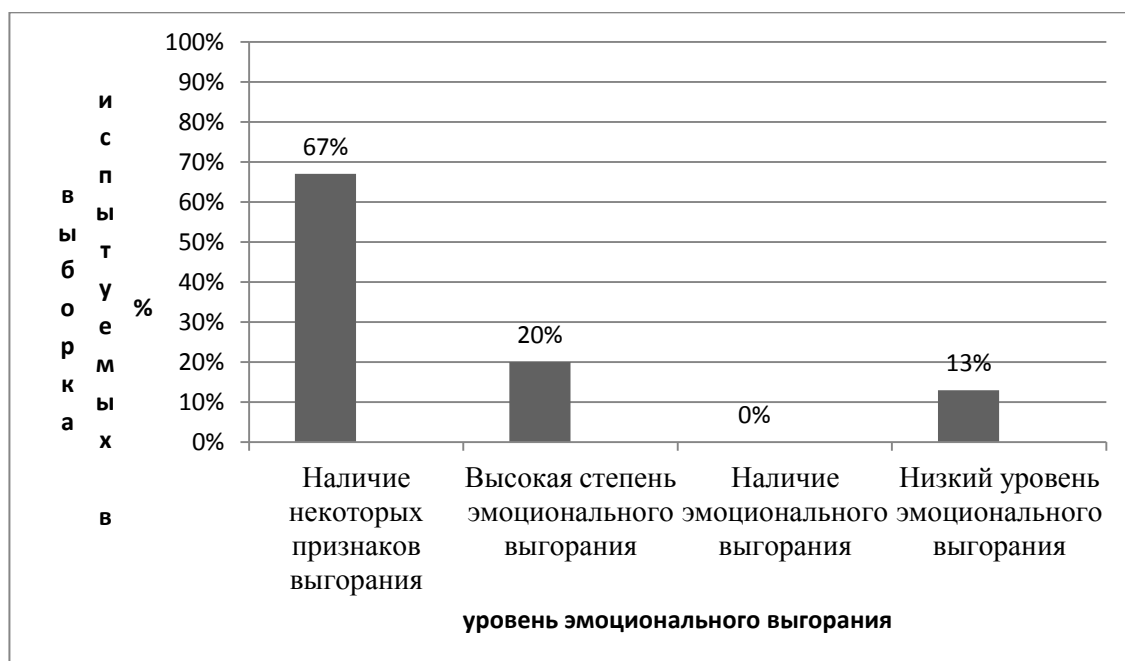


Рисунок-10. Сравнительные результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала техникума по методике «Экспресс-оценка выгорания» Каппони В., Новак Т.

По результатам диаграммы мы видим, что у 67% педагогов присутствуют некоторые признаки выгорания, у 20% педагогов высокая степень эмоционального выгорания, низкий уровень эмоционального выгорания у 13% и у 0% педагогов – наличие эмоционального выгорания.

Таким образом, качественный анализ полученных результатов показал различия в уровне эмоционального выгорания по количеству педагогов до и после реализации программы.

Математический анализ выполним на основе результатов по методике «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак

Сводная таблица для расчетов значимости различий представлена в Приложении 4.

Нулевая гипотеза H_0 = интенсивность сдвигов в типичном направлении не превышает интенсивности сдвигов в нетипичном направлении

H_1 = интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении

На объём выборки накладывается следующее условие: $5 \leq n \leq 50$.

Эмпирическое значение критерия определяется как сумма рангов, соответствующих нетипичным сдвигам. Не типичными сдвигами будем считать значения разности больше 2.

Найдем T эмпирическое вычислив сумму рангов в не типичном направлении.

T эмпирическое = 0

Используя таблицу критических значений T -критерия Вилкоксона, определяем T -критическое.

Находим количество человек в выборке. $N = 15$

$$T_{кр} \left\{ \begin{array}{l} 30 \text{ } \infty \text{ } 0,05 \\ 19 \text{ } \infty \text{ } 0,01 \end{array} \right.$$

$T_{эмп} < T_{кр}$, принимаем гипотезу H_1 .

Таким образом, нулевая гипотеза опровергается и принимается гипотеза H_1 . т.е. существенность сдвигов в до проведения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания превосходит существенность сдвигов в той же группе после программы профилактики.

Гипотеза о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов техникума изменится, если будет реализована модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума, подтверждена.

3.3. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практикум

Профилактика эмоционального выгорания требует определенных действий со стороны администрации техникума, педагогического коллектива, поэтому разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику и составлены рекомендации педагогическому персоналу техникума.

Технологическая карта внедрения результатов исследования включает в себя 7 этапов:

1. Целеполагание внедрения инновационной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.
2. Формирование положительной установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.
3. Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.
4. Опережающее освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.
5. Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.
6. Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.
7. Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.

В каждом этапе анализируются такие компоненты, как: цели, содержание, методы, формы, количество, время и ответственные. Технологическая карта внедрения результатов представляет собой совокупность всех необходимых целей, действий и времени для

осуществления внедрения инновационной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума.

Все этапы взаимосвязаны между собой и направлены на достижение положительного результата при реализации программы.

1этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума

1.1. Изучить документы по предмету внедрения -Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума

1.2.Поставить цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума

1.3.Разработать этапы внедрения Программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума

1.4.Разработать целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума

2этап: Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума

2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации и заинтересованных субъектов внедрения

2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива техникума

2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне техникума

2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в техникуме

3-й этап: Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума

3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения

3.2. Изучить сущность предмета внедрения новой программы в техникуме

3.3. Изучить методику внедрения темы Программы

4-й этап: Опережающее освоение предмета внедрения программы Психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума

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 программы

4.4. Проверить методику внедрения программы

5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума»

5.1. Мобилизовать педагогический коллектив техникума на внедрение инновационной программы

5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы

5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения

6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума»

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по вводу программы программы

6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы

7-й этап: Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума

7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии

7.2. Осуществить наставничество над другими техникумами, приступающими к внедрению программы

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в техникуме

7.4. Сохранить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах

В процессе исследования разработаны рекомендации педагогическому персоналу по профилактике синдрома эмоционального выгорания.

Известно, что выгорание является психологическим изменением, которое негативно влияет на профессиональную деятельность и психологическую структуру личности, как правило.

Для синдрома эмоционального выгорания характерно: раздражительность, разочарование, обида, досада, апатия, подавленность, беспомощность, угнетенность, опустошенность, горечь, отчаяние, конфликтность, стресс, безысходность.

Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, можно не только предотвратить возникновение синдрома эмоционального сгорания, но и достичь снижения степени его выраженности.

Рекомендации для педагогов.

1. Целенаправленная, систематическая забота о своем физическом состоянии здоровья (занятия спортом, утренняя зарядка, пешая ходьба, здоровый образ жизни, борьба с вредными привычками и т.д.).

2. Работа с самооценкой, уверенностью в себе, своих способностях и возможностях. Умение формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности в отношении как самих себя, так и других людей и жизни в целом. Люди с низким уровнем самооценки, а также возлагающие ответственность за все происходящее на окружающий внешний мир, а не на себя, более подвержены эмоциональному выгоранию. Наиболее эффективна в этом отношении групповая психологическая работа, тренинги личностного роста.

3. Приобретение опыта успешного преодоления профессионального стресса и способности конструктивно реагировать в напряженных условиях учебно-воспитательного процесса. Умение «отвлекаться» и «переключаться» во время напряженной стрессовой работы.

4. Овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, положительный настрой, самовнушение). Использование эффективных психотехник борьбы со стрессом, помощь психологов.

5. Признание важности эмоционально-личностного общения (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, референтными, значимыми для него, людьми, вероятно оказывается не столь выраженным). Доказано, что, проговаривая проблему со «значимыми» людьми, мы получаем доступ к новым возможностям ее решения и избавляемся от негативного эмоционального заряда.

6. Оказание помощи, попавшим в трудные жизненные ситуации. Добрые дела помогают в борьбе с выгоранием.

7. Формирование таких общечеловеческих личностных качеств, как открытость, общительность, настойчивость, способность опираться на собственные силы. Составьте список своих достоинств. Убедите себя в том, что таковые имеются.

8. Стремление более позитивно относиться к жизни, мыслить позитивно. Используйте внутренний диалог с собой, состоящий только из позитивных утверждений. Если негативные мысли будут иметь место,

старайтесь переключиться на более приятное. Выискивайте в человеке не недостатки, а достоинства. Попробуйте избавиться от того, что в себе самом не нравится.

9. Создание себе по возможности комфортных условий работы. Даже «милые пустячки»: фото на столе, несколько сувениров от близких людей и т.д. помогут избавиться от казенности, свойственной многим учреждениям, позволят в нужный момент переключиться на приятные «знаковые» моменты.

10. Приобщение к новым формам проведения досуга, хобби: рыбалка, охота, бильярд, танцы, туристические походы и др. Лучшее лекарство – профилактика. Прежде всего, стоит изменить свое отношение к работе и научиться оставлять мысли о ней за дверью техникума. Для эмоционального здоровья ничто так не важно, как правильный, полноценный сон. В идеале ежедневно сон должен быть не менее 8 часов.

Рекомендации, которые помогут педагогу справиться с состоянием эмоционального опустошения, вернуться к эффективному взаимодействию с окружающими:

1. Составить список реальных и абстрактных причин, побуждающих вас работать. Определить мотивацию, ценность и значение работы.

2. Перечислить то, чем вам нравится заниматься, в убывающей последовательности. Вспомнить, когда вы занимались этим в последний раз.

3. Регулярно встречаться с друзьями и сотрудниками – это ваша группа поддержки.

4. Начать заботиться о физическом здоровье: делать зарядку, правильно питаться, бороться с вредными привычками.

5. Начать заботиться о психическом здоровье: использовать тренинги релаксации, ведения переговоров.

6. Делать каждый день что-либо легкомысленное: кататься на скамейке, прыгать через скакалку, пускать мыльные пузыри.

Специалисты обращают особое внимание на необходимость проведения профилактической работы. Поскольку синдром выгорания зачастую возникает вследствие появления стрессовых состояний, педагогов необходимо обучать навыкам реагирования негативных эмоций (гнева, раздражения и др.), умения справляться с критикой. Для этого рекомендуется делать специальные упражнения по саморегуляции. Педагогу, чтобы не оказывать пагубного влияния на тех, с кем он общается (прежде всего на детей и их родителей), следует разобраться с собой, со своими эмоциональными проблемами, найти выход из стрессовой ситуации, то есть начать с себя.

Вывод по главе III

Весь цикл занятий по программе профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума разделен на 3 блока. Установочный блок включает в себя 1 занятие. Основной блок состоит из 8 занятий. Завершающий блок содержит последние занятия. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагоги техникума. Наполняемость группы – 15 человек. Общая продолжительность 30 часов. Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю.

Качественный анализ полученных результатов показал различия в уровне эмоционального выгорания по количеству педагогов «до» и «после» реализации программы. Низкий уровень развития эмоционального выгорания после реализации профилактической программы увеличился. Что говорит об эффективности разработанной и реализованной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Так как по окончании коррекционной программы испытуемые освоили как теоретически, так и практически способы снятия стрессовых состояний, способность к накоплению ресурсов для предотвращения стресса, способы релаксации, умение позитивно мыслить, исключая негативные эмоции, а так же доброжелательное отношение к себе, окружающим и к своей профессиональной деятельности. Что также свидетельствует об эффективности проведенной профилактической программы.

Гипотеза о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов техникума изменится, если будет реализована модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума подтверждена.

Заключение

Итак, эмоциональное выгорание – эмоциональное состояние, когда происходит истощение личностных и эмоциональных ресурсов на фоне хронического стресса.

Эмоциональное выгорание появляется постепенно, его развитие разделено на три стадии. При первой стадии педагог перестает остро воспринимать окружающую действительность. Внешне ему кажется, что происходящее вокруг не приносит ему дискомфорта, но если оценить его душевное состояние, то можно отметить, что присутствует чувство пустоты и одиночества.

При второй стадии педагог начинает выражать свой негатив по отношению к участникам образовательного процесса. Постоянно ищет виноватых в своих неудачах. Старается перекладывать ответственность своих ошибок на других. С пренебрежением отзывается о своих учениках их родителях, а также коллегах и руководстве. На первых порах педагог старается сдерживать такие негативные проявления, но с нарастанием симптома уже не может контролировать собственные эмоции.

При третьей стадии развития эмоционального выгорания к педагогу приходит равнодушие и безразличие к происходящему вокруг. Учитель просто выполняет свои обязанности, но уже без интереса, без инициативы. Выдает детям необходимую программу, но не более того. С родителями

подчеркнуто холоден, за учеников не переживает, не отстаивает интересы класса перед коллегами и руководством.

Анализируя опыт современных психологов, было выявлено, что большинство педагогов в техникумах находятся на второй стадии эмоционального выгорания. Педагоги становятся весьма требовательными к окружающим, но при этом критичность к своим поступкам снижена. Неудовлетворенность образовательной системой в целом способствует развитию третьей стадии эмоционального выгорания. Очень часто это переходит в психосматику. Синдром «выгорания» более характерен для представителей коммуникативных профессий. Педагоги относятся к первой категории профессий, которые подвержены эмоциональному выгоранию.

Модель, представленная в исследовании, полностью соответствует цели и задачам нашего исследования, и включает в себя 5 блоков.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

1. Поисково – подготовительный этап.
2. Опытно – экспериментальный этап.
3. Контрольно – обобщающий этап.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования. Подобранные нами методики соответствуют цели нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

Результаты диагностики «до» реализации программы показали следующие результаты: у шести испытуемых частично наблюдается эмоциональное выгорание, у шести полностью отсутствует и у трех наблюдается эмоциональное выгорание в полной мере.

Весь цикл занятий программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума разделен на 3 блока. Установочный блок включает в себя 1 занятие. Основной блок состоит из 8 занятий. Завершающий блок содержит последние занятия. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Общая продолжительность 30 часов. Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в форме тренинга.

После реализации профилактической программы произошел переход показателей с высоким уровнем развития эмоционального выгорания и средним уровнем в группу испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания. Вышесказанное говорит о том, что программа психолого-педагогической профилактики эффективна и ее реализация привела к желаемым результатам.

Качественный анализ полученных результатов показал различия в уровне эмоционального выгорания по количеству педагогов «до» и «после» реализации программы.

Так же была подтверждена гипотеза о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов техникума изменится, если будет реализована модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума.

Кроме этого, разработаны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов техникума, а также технологическая карта внедрения результатов исследования.

Библиографический список

1. Адамовская М.В., Шеметов П.В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации // Сибирский международный, 2014. – №16. – С. 119–122.
2. Антонова Е.А. Эмоциональная устойчивость как фактор педагогической деятельности // Известия Саратовского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика, 2011. – Т. 11. – № 1. – С. 100-104.
3. Белкова Н.В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием // Вестник ТОГИРРО, 2013. – №2. – С. 461–462.
4. Бойко В.В. Психоэнергетика/ В.В. Бойко. СПб.: Питер, 2014. – 416 с.
5. Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии, 2005. – № 2. – С. 96 – 103.
6. Брюхов М.М. Социальная реабилитация специалистов социальной работы с «эмоциональным выгоранием» // В сборнике: Самопознание и самопроектирование как условия самореализации личности сборник научных трудов по материалам Международного форума. Екатеринбург, 2012. – С. 30 – 34.
7. Васильева Н.Г. Эмоциональное выгорание педагогов // В сборнике: Безбарьерная среда в школе и обществе Сборник материалов IV Международного Форума, 2014. – С. 60 – 63.

8. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса/ Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2014. – 336 с.
9. Гершунский Б.С. Образовательно-педагогическая прогностика: Теория, методология, практика/ Б.С. Гершунский // Учебное пособие. Киев, 2013. – 768с.
10. Глэддинг С. Психологическое консультирование. – СПб.: Питер, 2012. – 736с.
11. Гольева Г. Ю. Формирование эмоциональной устойчивости как ключевой компетенции у будущих педагогов-психологов: диссертация кандидата психологических наук / Гольева Г. Ю. – Челябинск, 2010. – 226с.
12. Гордеева М.А., Константинов В.В. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно и поликультурных трудовых коллективах:исследовательские задачи // Наука и бизнес: пути развития, 2014. – № 4 (34). – С. 11-13.
13. Грабе М. Синдром выгорания - болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять. –СПб.: Речь, 2014. – 96с.
14. Давыдов В. В. Виды обобщения в обучении/ В. В.Давыдов. – М.:Педагогическое общество России, 2013. – 480с.
15. Дарвиш О.Б. Развитие эмоциональной устойчивости будущего учителя в условиях педвуза // Девятая международная научно-практическая конференция «Психодидактика высшего и среднего образования». - Барнаул: Алтайская государственная педагогическая академия, 2012. – С. 92-96.
16. Демина М.С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий. Дальневосточный государственный университет путей сообщения; Под редакцией М.В. Сокольской.–2014. – С. 95 – 99.
17. Денисова Т.Н. Образ времени у педагогов с эмоциональным выгоранием // Научные труды SWorld, 2012. – Т. 21. № 4. – С. 49-54.

18.Дмитриев М.Г., Белов В.Г., Парфенов Ю.А. Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков. (Части 4-9)– СПб.: ЗАО «ПОНИ», 2012. – 316 с.

19. Дмитриева Ю.А., Грязева-Добшинская В.Г. Метод моделирования В социальной психологии // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2013. – №1. – С. 18 – 26.

20. Долгова В. И., Жакупова Я. Т. Моделирование эмоционально-коммуникативной культуры // В сборнике: Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. Chief editor - Pavlov V. V. London, 2013. – С. 69 – 71.

21. Долгова В.И. К проблеме формирования готовности психолога образования к сопровождению процессов управления инновационной деятельностью / В.И. Долгова// Наука. Теория и практика, 2012. – С. 55 – 63

22. Долгова В.И. Методические рекомендации по подготовке квалификационной работы на факультете психологии ЧГПУ/ В.И. Долгова, Л.В. Иванова // изд-2-е, переработанное и дополненное. – Челябинск: Изд-во: ЧГПУ, 2013. – 64 с.

23. Долгова В.И., Мельник Е.В. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности // В сборнике: Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. Chief editor - Pavlov V. V. London, 2013. – С. 66 – 69.

24. Домрачева С.А. Изучение эмоционального выгорания педагогов/ Научно-методический журнал «Концепт», 2015. – Т.18. – с.71-75.

25. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология: Учебное пособие - СПб.: Питер, 2012. – 320 с.

26. Дубровина И. В. Практическая психология в лабиринтах современного образования. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2014. – 464 с.

27. Изард И. Психология эмоций / пер. с английского А. Татлыбаева, В. Мисник. – СПб.: Питер, 2013. – 464 с.

28. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2012. – 784 с.

29. Калинкина Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию // В сборнике: Взаимодействие науки и бизнеса Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса, 2015. – С. 190 – 195.

30. Кондратьева О. А. Личностные ресурсы психологической защиты // Сукиасян А. А. Теоретические и практические аспекты развития научной мысли в современном мире. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2015. – С. 284 – 285.

31. Куимова М. В., Белянков В. Ю. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов // В мире научных открытий, 2015. – № 2.1 (62). – С. 665 – 668.

32. Кутьина Е. В. Эмоциональное «выгорание» педагога // Диагностика и профилактика, 2010. – № 1 (43). – С. 125 – 131.

33. Лебедева В. А. Психология сегодня. Материалы X регион. студ. науч.- практ. конф. – Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2012. – 254 с.

34. Лебединский В. В. Нарушения психического развития в детском возрасте / В. В. Лебединский. – М.: Академия, 2014. – 144 с.

35. Леонтьев А. Н. Лекции по общей психологии / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2013. – 511 с.

36. Лисняк М.А., Горбач Н.А., Логинова И.О., Машукова М.А. Эмоциональное выгорание преподавателей медицинского вуза: проблема и пути ее решения // Сибирское медицинское обозрение, 2014. – № 6 (90). – С. 101.
37. Лукашевич Н.П. Психология труда: Учеб. пособие/ Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. и пере-раб. – К.: МАУП, 2012. – 112 с: ил.
38. Лурия А. Р. Высшие корковые функции и их нарушение при локальных поражениях мозга/ А. Р. Лурия. – М. : Изд-во МГУ, 2012. – 433 с.
39. Лурия А. Р. Лекции по общей психологии/ А. Р. Лурия. – СПб.: Питер, 2013. – 320 с.
40. Малышева, О.А., Веденцов В.С. К вопросу об эмоциональном выгорании руководителя образовательного учреждения// В сборнике: Вузовская наука -региону материалы XIII Всероссийской научной конференции. – Вологда, 2015. – С. 266-268.
41. Марищук, В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условия стресса[Текст] / В.Л. Марищук. – СПб.: Изд-во «Сентябрь», 2013. – 260 с.
42. Мартынова К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации // Концепт. – 2015.
43. Меграбян А. А. Деперсонализация/ А. А. Меграбян. – Ереван: Армянское государственное издательство, 2015. – 125 с.
44. Меркулова Н.Н. Рефлексивность социальных работников и её связь с эмоциональным выгорание// В сборнике: Проблемы социальной зрелости современной молодежи материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов. отв. ред. Н.А. Коваль. – Тамбов, 2013. – С. 180 – 185.
45. Михальцова Л.П. К Вопросу об эмоциональном выгорании педагогов как проявлении профессионального травматизма // Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2014. – № 7. – С. 16 – 17.

46. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании // Международный научно-исследовательский журнал, 2015. – № 9-4 (40). – С. 90 – 92.
47. Мониная Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг– СПб.: Издательство «Речь», 2008. – 224 с.
48. Немов Р. С. Психология. Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3-х кн-х. Кн. 1 – М.: Просвещение, 2014. – 512 с.
49. Новгородцева Е. А. Эмоциональная устойчивость личности в пространстве, незащищенном от терроризма // Концепт, 2015. – № 1.
50. Обознов А.А., Доценко О.Н. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию // Педагогический журнал Башкортостана, 2011. – № 5. – С. 227 – 237.
51. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах/ Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2011. – Кн.1 – 174 с.
53. Овчарова Р.В. Психодиагностический комплекс «Мэдос» (метод комплексной экспресс-диагностики социально-педагогической запущенности детей и подростков)– М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2014. – 88 с.
54. Овчарова Р.В. Технологии практического психолога образования/ Р.В. Овчарова. – М.: ТЦ «Сфера», 2014. – 448с.
55. Осухова Н.Г., Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания// Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников /Под ред. Н.Г.Осуховой. – М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2006. – С.96 – 112.
56. Осухова Н.Г. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания//Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение

социальных работников /Под ред. Н.Г.Осуховой. - М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2008. – С.96 – 112.

57.Павлова И.М. Методика проведения тренинга эмоциональной устойчивости учащихся ССУЗ// Личностно-ориентированное обучение в профессиональном образовании: содержание- формы- проблемы: Матер.ХІІІ науч.-практ. конф., Минск, 20 января 2000 г./ Минский госуд. радиотехнический колледж/ Под ред. профессора Н.А.Цырельчука. – Мн., 2011. – С.90-95.

58. Платонов К.К. Занимательная психология– М.: Римис, 2014. – 304 с.

59.ПоповаТ.А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога// Современные проблемы науки и образования, 2013. – №6. – С. 857.

60. ПрохоровА.О. Смысловая регуляция психических состояний/ А.О. Прохоров. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 352 с.

61.ПрохоровА.О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности/ А.О. Прохоров. – М.: ПЕР СЭ, 2005.

62.Психология. Учебник для гуманитарных вузов/ Под ред. Дружинина В. Н. – Спб.: Издательство «Речь», 2013. – 656 с.84

63.РакицкаяА.В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов // Научное обозрение: гуманитарные исследования, 2014. – № 8. – С. 57-62.

64. РапохинН.П. Исследование эмоционально-волевой устойчивости в условиях значимой деятельности//Психологический журнал, 2011. – Том 2. – № 5. – С. 92 – 98.

65. Реан А.А. Психология адаптации личности/ Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб.: Прайм- ЕВРОЗНАК, 2012. – 479с.

66. Савельев А.Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе. – М., 2013. – 72 с.

67. Сайдутова З.С., Краснорядцева О.М. Эмоциональное выгорание у

представителей помогающих профессий // В сборнике: Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия. Материалы III международной научно-практической конференции. Отв. редакторы Н.В. Николаева, Г.Б. Телятникова. – СПб., 2015. – С. 59 – 69.

68. Седнева О.Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 томах, 2015. – С. 132 – 134.

69. Слободчиков В.И. Психология развития человека/ В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М.: Просвещение, 2014. – с.147.

70. Степанов Ф.Г., Щукина О.Э. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя Евразийское Научное Объединение – 2015. – Т. 2. – № 4 (4). – С. 169 – 172.

71. Суховершин А.В., Мещерякова Э.И. Возможности психологической помощи в санаторно-курортных условиях при эмоциональном выгорании с экзистенциальными проблемами// Вестник Томского государственного университета., 2011. – № 353. – С. 182 – 189.

72. Технология формирования социальных навыков. Метод. пос. для психологов и соц. педагогов ИТУ/Под ред. Березина С. В., Лисецкого К. С. – М.: Просвещение, 2013. – 209 с.

73. Тимашева Л.В. Эмоциональное выгорание сотрудников пенитенциарной системы// В сборнике: Общесоциальные проблемы правопонимания и правоприменения: теория и практика Министерство образования и науки Российской Федерации, муниципальное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Волжский институт экономики, педагогики и права», 2011. – С. 385 – 389.

74. Ткачева Т.М., Сазонова З.С. Эмоциональное выгорание педагога вуза: превентивные меры и ликвидация последствий// Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального

образования Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина, 2014. – № 4. – С. 30 – 35.

75. Трушников Д.Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен/ Специфика педагогического образования в регионах России, 2012. – № 1. – С. 179 – 183.

76. Фельдштейн Д.И. Мир Детства в современном мире (проблемы и задачи исследования)– М.: МОДЭК, 2014. – 336 с.

77. Човдырова Г.С., Осипова М.И., Клименко Т.С. психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса// Психопедагогика в правоохранительных органах, 2014. – № 3. – С. 88 – 90.

78. Шibaева Г.Е., Зюзин Р.И. Эмоциональная устойчивость как фактор профессионализации личности// Культура и образование, 2014. – № 7.

79. Шумакова О.А., Долгова В.И., Капитанец Е.Г. Психолого-педагогические технологии профессиональных взаимодействий педагога-психолога. – Челябинск: Атоксо, 2010. – 204 с.

Приложение 1

Методики диагностики уровня эмоционального выгорания

Диагностика эмоционального выгорания. Автор: В. В. Бойко

Цель: изучение особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов колледжей.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет».

Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

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

Инструкция.

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

Стимульный материал.

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

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

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

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

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

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

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

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

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

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

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).

54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Разработчиком теста применена усложненная схема подсчетов результатов тестирования. Каждый вариант ответа предварительно был оценен экспертами тем или иным числом баллов, которые указывается в «ключе». Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от экспертов признак, наиболее показательный для данного симптома.

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12 симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем

сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом важно выделить к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Таким образом, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что, по мнению автора, не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Обработка данных.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т.д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи.

«Напряжение»

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

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

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

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

«Резистенция»

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

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

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

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

«Истощение»

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

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

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

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

Интерпретация результатов.

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

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов – складывающийся симптом,
- 16-20 баллов – сложившийся симптом.
- 20 и более баллов – симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

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

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

В психодиагностическом заключении освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;

какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;

– в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение;

– какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Тест - Профессиональное выгорание для педагогов. К. Маслач и С. Джексон .Адаптация Н.Е. Водопьяновой.

Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания. Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал, которые имеют возрастные и гендерные особенности.

Инструкция: Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно». Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства. Ниже представлены варианты опросника, разработанные нами для различных групп профессий, «ключ» и средневозрастные значения по российской выборке, позволяющие определить персональные характеристики выгорания.

Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствует мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетённость и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «чёрствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчинёнными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка и интерпретация результатов теста.

Опросник имеет три шкалы:

1. Эмоциональное истощение (9 утверждений),
2. Деперсонализация (5 утверждений),
3. Редукция личных достижений (8 утверждений).

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» – 0 баллов,
- «очень редко» – 1 балл,
- «иногда» – 3 балла,
- «часто» – 4 балла,
- «очень часто» – 5 баллов,
- «каждый день» – 6 баллов.

Ключ к тесту.

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

1. «Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

2. «Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

3. «Редукция личных достижений» – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

4. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал. Интерпретация, обработка результатов.

В соответствии с общим "ключом" подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю.

Методика «Экспресс-оценка выгорания». Авторы В. Каппони, Т. Новак.

Инструкция: прочитайте утверждения и решите, относятся они к вам или нет.

Когда в воскресенье днем я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходного уже испорчен.	да	нет
Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал (а) бы это без промедления.	да	нет
Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры.	да	нет

То, насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия клиенты (пациенты, ученики, посетители, заказчики).	да	нет
На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях.	да	нет
Коллегам (пациентам, ученикам, посетителям, заказчикам) я придумал (а) обидные прозвища (например, «идиоты»), которые использую мысленно.	да	нет
С делами по службе я справляюсь «одной левой». Нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной.	да	нет
О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.	да	нет
Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям.	да	нет
За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул (а) бы что-нибудь новенькое.	да	нет

За каждый ответ «да» начислите 1 балл. Результаты:

от 0-до1 балл. Синдром выгорания на данный момент у вас отсутствует.

от 2-до6 баллов. Есть некоторые признаки выгорания. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

от 7-до9 баллов. Высокая степень эмоционального выгорания. Пришло время решать: либо сменить работу, либо, что лучше, переменить стиль жизни.

– 10 баллов. Положение серьезное, но возможно, в вас еще теплится огонек, нужно сделать так, чтобы он не погас

Приложение 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала техникума

Таблица 1

Анализ результатов диагностики по методике В.В. Бойко на констатирующем этапе опытно-экспериментального исследования

Кол-во человек	Уровни					
	Синдром эмоционального выгорания не наблюдается		Синдром эмоционального выгорания в стадии формирования		Сформировавшийся синдром эмоционального выгорания	
15	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
	6	40	7	47	2	13

Таблица 2

Анализ результатов диагностики по методике К. Маслач на констатирующем этапе опытно-экспериментального исследования

Кол-во	Уровни
--------	--------

человек						
15	Высокая степень эмоционального выгорания		Наличие некоторых признаков эмоционального выгорания		Наличие эмоционального выгорания	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
	6	40	6	40	3	20

Таблица 3

Анализ результатов диагностики по методике В. Каппони, Т. Новак.

№ п/п	Ф.И.	Баллы	Уровень
1	Алла В.	7	Высокий
2	Тамара П.	6	Средний
3	Инна Г.	8	Высокий
4	Вера И.	3	Средний
5	Мария Т.	10	Высокий
6	Ирина Т.	9	Высокий
7	Елена В.	5	Средний
8	Татьяна Д.	3	Средний
9	Лариса И.	8	Высокий
10	Валентина У.	10	Высокий
11	Галина З.	10	Высокий
12	Юлия Т.	7	Высокий
13	Тамара А.	4	Средний
14	Мария С.	7	Высокий
15	Евгения К.	6	Средний

Приложение 3

Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания

Цель: психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания педагогов техникума

Задачи:

- развивать регуляцию эмоционального состояния, освоение способов саморегуляции;
- психологическое просвещение педагогов по предотвращению возникновения эмоционального выгорания.

Ожидаемый результат: переход от высокого уровня эмоционального выгорания к среднему и низкому уровню.

Структура программы.

Программа профилактики рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в форме тренинга. Весь цикл занятий разделен на 3 блока.

Установочный блок включает в себя 1 занятие, направленное на знакомство педагогов с ведущим и с предлагаемой темой, установку доброжелательного контакта, личное и групповое целеполагание.

Основной блок состоит из 3-х занятий, которые предполагают повышение знаний по тематике работы, измеряющих уровень и корректирующих уровень эмоционального выгорания.

Завершающий блок содержит последние занятия и предполагает закрепление полученного опыта через продуктивную совместную деятельность.

Структура тренингового занятия включает в себя следующие элементы:

1. Жеребьевка.

Цель – сплотить и создать атмосферу группового доверия и принятия.

2. Разминка.

Цель – настроить на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

3. Основное содержание занятия.

Цель – ознакомить и обучить владению многофункциональными техниками, направленными одновременно на актуализацию личностных ресурсов и динамическое развитие группы.

4. Рефлексия занятия.

Цель – дать эмоциональную (понравилось – не понравилось) и содержательно – смысловую (чему научились, что поняли, какой вывод) оценку.

5. Прощание.

Цель – сплотить и создать атмосферу группового доверия и принятия.
Форма реализации программы. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагоги техникума. Наполняемость группы – 15 человек. Общая продолжительность 30 часов. Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме.

Для занятий необходим просторный зал, стулья, столы. Компьютер, проектор, колонки. Для занятия 6: аромалампа, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки).

Занятие № 1.

Цели занятия:

- знакомить участников с особенностями работы в тренинговой группе;
- выявить ожидания участников от предстоящей работы.

Ход занятия: В начале занятия участникам предлагается расположиться по кругу (все последующие занятия также желательно проводить в кругу).

Вводная часть.

Ведущий осуществляет ритуал жеребьевки для формирования подгрупп участников на предстоящее занятие, знакомит их с темой и задачами занятия.

Упражнение-приветствие 1 «Без слов».

Цель: приветствие участников группы.

Упражнение-разминка 2 «Те, кто».

Цель: Настройка на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности. Основная часть

Упражнение 3 «Имя-качество».

Цель: способствовать личностному раскрытию и самопознанию участников, настроить их на предстоящую совместную работу.

Упражнение 4 «Заключение контракта».

Цель: выработка правил групповой работы.

Упражнение 5. «Наши ожидания».

Цель: выявить и сопоставить индивидуальные и групповые ожидания участников тренинга.

Упражнение 6 «Я тебе желаю».

Цель: сориентировать участников тренинга на получение в процессе совместной работы не только индивидуальной пользы, но и позитивного результата для всех членов коллектива. Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 7 «Интервью».

Цель упражнения: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Мини-анкета «Обратная связь». Участникам предлагается заполнить мини-анкету после каждого занятия.

Цель: актуализация эмоционального состояния личности. В конце занятия ведущий знакомит участников с формой дневника самонаблюдений «Рюкзак в дорогу», объясняет смысл его заполнения после каждого занятия: дневник поможет осмыслению итогов занятия каждым участником, позволит выделить личностную значимость и практические результаты этой работы.

Занятие № 2.

Цели занятия:

- формирование у педагогов знаний о профессиональном выгорании, симптомах и факторах, способствующих его появлению;
- проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания;
- создание условий для личностного роста участников тренинга и актуализация их личностных ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Магия нашего имени».

Цель: умение презентовать себя и других участников тренинга.

Основная часть.

Упражнение 2 «Молекулы».

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

Упражнение 3 «Самолетик».

Цель: обучение навыкам активного взаимодействия.

Упражнение 4 «Перекинь мяч».

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

Упражнение 5 «Островки».

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

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

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

Занятие № 3.

Цели занятия:

- определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии;
- анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью;
- анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста.

Материалы и оборудование:

- маркерная доска или ватманы для записи собранной информации;
- маркеры, фломастеры, цветные карандаши;
- бумага А4 (белая и тонированная).

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Приветствие по кругу».

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

Основная часть. Упражнение 2 «Баланс реальный и желательный».

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

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

Цель: Это упражнение позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Упражнение 4 Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Цель: выявление умения различать симптомы.

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

Цель: актуализация собственного опыта.

Упражнение 6 «Символ переживания».

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Упражнение 7 Эмоциональная регуляция.

Цель: гармонизация эмоционального состояния. Завершающая часть.

Упражнение 8 «Дружественная ладошка».

Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия.

Упражнение 9 «Что общего».

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

Рефлексия занятия.

Занятие № 4.

Цели занятия:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- способствовать определению, какими качествами должен обладать педагог, работающий в условиях современного техникума;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы; - накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления.

Материалы и оборудование:

– цветные карандаши, фломастеры;

– карточки с ситуациями;

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Порядковый счет».

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

Упражнение 2 «Три цвета личности».

Цель: увидеть себя как некое «единство непохожих», помочь каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Основная часть.

Упражнение 3 «Путанка».

Цель: Сплочение, улучшение взаимопонимания участников.

Упражнение 4 «Список эмоций».

Цель: Отработка навыка определения эмоционального состояния.

Упражнение 5 «Продолжи фразу».

Цель: Осознание личностного и профессионального ресурса.

Упражнение 6 «Волшебный магазин».

Цель: Актуализация жизненных целей.

Упражнение 7 Тест геометрических фигур.

Цель: Определение важных характерологических признаков личности.

Упражнение 8 «Моя копилка».

Цель: Актуализация полученного опыта.

Упражнение 9 Креативная деятельность «Герб профессии».

Цель: Раскрытие творческого потенциала педагога.

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

Завершающая часть.

Упражнение 10 «Вверх по радуге».

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

Рефлексия занятия.

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

Занятие № 5.

Цель занятия: повышение знаний по теме «Эмоциональное выгорание».

Ход занятия.

Вводная часть.

Основная часть.

Упражнение 1 «Установление личной дистанции».

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

Упражнение 2 «Расширение внутреннего пространства».

Цель упражнения: Актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком.

Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 3

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

Занятие № 6.

Целя занятия: моделирование своей профессиональной деятельности.

Ход занятия. Вводная часть.

Основная часть.

Упражнение 1 «Зона прочности».

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

Упражнение 2 «Кто я?».

Цель: способствовать осмыслению участниками тренинга своих статусно-ролевых позиций, внеролевых характеристик, личностных качеств.

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

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Упражнение 4 «10 качеств».

Цель: способствовать самопознанию, формировать адекватную самооценку и взаимооценку.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 5 «Интервью».

Цель упражнения: развитие умения слушать партнера и совершенствование коммуникативных навыков.

Занятие № 7.

Цель занятия: снятие мышечного напряжения. Расслабление.

Ход занятия

Подготовительная часть:

Приготовить материал: аромалампу, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки).

Комнату для релаксации проветрить, затем наполнить ароматами (по выбору ведущего или посетителей)

Вступительная часть.

Приглашение в комнату для релаксации (обязательно снять обувь).
Массаж стоп ног на массажном коврике для ног. Массаж ладоней рук с помощью природного материала (грецкого ореха)

Основная часть:

Сеанс релаксации.

Заключительная часть:

Просмотр слайдов « природа моря, островов и скал» (звучит спокойная инструментальная музыка).

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями.

Занятие № 8.

Цели занятия:

- актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности;
- снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания (освоение техник психической саморегуляции, обучение приемам снятия эмоционального и мышечного напряжения).

Ход занятия.

Вводная часть.

1. Разминка.

Основная часть. Упражнение 2.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением дыханием.

Упражнение 3.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением тонусом мышц, движением.

Упражнение 4.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением тонусом мышц, движением.

Упражнение 5.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с воздействием слова.

Упражнение 6. «Отрезать, отбросить».

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с использованием образов.

Заключительная часть (рефлексия).

Занятие № 9.

Цель занятия: познакомить участников с приемами позитивной психотерапии, закрепить навыки саморегуляции.

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1 «Расскажи о своём состоянии».

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

Основная часть. Упражнение 2 «Ловец блага».

Цель: развивать умения позитивного отношения к жизненным ситуациям.

Упражнение 3 «Мышечная релаксация».

Цель упражнения – полное расслабление мышц.

Упражнение 4 Диафрагмальное дыхание (дыхание животом).

Цель: Обручение навыкам диафрагмального дыхания.

Упражнение 5 «Релаксационное дыхание».

Цель: Обручение навыкам релаксационного дыхания.

Упражнение 6 «Аутогенная тренировка».

Цель: полное расслабление и релаксация.

Заключительная часть. «Рефлексия».

Упражнение 7 «Самооценка физического и психологического состояния».

Упражнение 8 «Расскажи о своем состоянии».

Цель: Актуализация идентификации.

Упражнение 9 «Итоги занятия».

Цель: Подведение итогов. Комментарии для ведущего. Ведущий отвечает на все вопросы, которые задают участники. Подводит общие итоги дня, решает вместе с участниками организационные вопросы следующего занятия.

Упражнение 10 «Аплодисменты» (ритуал прощания).

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

Занятие № 10.

Цели занятия:

– подведение итогов работы группы, оценка результатов тренинга,

– прогнозирование возможных путей продолжения исследования проблемы и поиска ее решений в данном коллективе.

Ход занятия.

Вводная часть.

Основная часть

Упражнение 3 Игра «Пресс-конференция «Я - профессионал!».

Цель игры - формирование опорных пунктов профессионального роста участников, планирование профессиональной деятельности, рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления.

Упражнение 4 «Портрет». Цель: закрепление результатов, достигнутых в ходе работы.

Заключительная часть (рефлексия).

Упражнение 5 «Что я почти забыл».

Цель: снятие напряжение, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации. Обсуждение. Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию. Комментарии. В заключительной части мероприятия участникам предлагается заполнение анкет обратной связи.

Таким образом, программа направлена на профилактику эмоционального выгорания педагогов техникума, посредством: развития способностей регуляции эмоционального состояния и освоения способов саморегуляции.

Приложение 4

Результаты опытно-экспериментального исследования педагогического персонала техникума после проведения программы профилактики

Таблица 4

Анализ результатов эмоционального выгорания по методике
В.В. Бойко после проведения программы профилактики

Кол-во человек	Уровни		
	Синдром эмоционального выгорания не наблюдается	Синдром эмоционального выгорания в стадии формирования	Сформировавшийся синдром эмоционального выгорания
15			

	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
	10	67	4	27	1	6

Таблица 5

Анализ результатов диагностики по методике К. Маслач после
проведения программы профилактики

Кол-во человек	Уровни					
15	Высокая степень эмоционального выгорания		Наличие некоторых признаков эмоционального выгорания		Наличие эмоционального выгорания	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
	4	40	9	40	2	20

Таблица 6

Анализ результатов диагностики по методике «Экспресс-оценка
выгорания» В. Каппони, Т. Новак после проведения программы
профилактики

№ п/п	Ф.И.	Баллы
1	Алла В.	4
2	Тамара П.	3
3	Инна Г.	7
4	Вера И.	1
5	Мария Т.	8
6	Ирина Т.	6
7	Елена В.	3
8	Татьяна Д.	0

9	Лариса И.	6
10	Валентина У.	7
11	Галина З.	6
12	Юлия Т.	5
13	Тамара А.	2
14	Мария С.	5
15	Евгения К.	4

N	Результаты до программы профилактики	Результаты после программы профилактики	Разность	Разность по модулю	Ранги
1	7	4	-3	3	12
2	6	3	-3	3	12
3	8	7	-1	1	1
4	3	1	-2	2	5,5
5	10	8	-2	2	5,5
6	9	6	-3	3	12
7	5	3	-2	2	5,5
8	3	0	-3	3	12
9	8	6	-2	2	5,5
10	10	7	-3	3	12
11	10	6	-4	4	15
12	7	5	-2	2	5,5
13	4	2	-2	2	5,5
14	7	5	-2	2	5,5
15	6	4	-2	2	5,5

Сводная таблица для расчетов значимости по критерию Вилкоксона

Приложение 5

Технологическая карта

Цель	Содержание	Методы	Формы	Ответственные
1 этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума»				
1.1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума)	Изучение нормативной документации и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации техникума	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Педагогический совет, поиск и анализ литературы, работа психологической службы техникума, самообразование.	Психолог, администрация техникума
1.2. Поставить цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума	Выдвижение и обоснование целей внедрения программы	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы, работа психологической службы техникума	Работа психологической службы техникума, наблюдение, беседа	Психолог, администрация техникума
1.3. Разработать этапы внедрения Программы	Изучение и анализ содержания этапов внедрения	Анализ ситуации эмоционального выгорания педагогов,	Работа психологической службы, совещание, анализ документации, работа по	Психолог, администрация техникума

психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума	Программы, ее задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	анализ Программы внедрения, анализ готовности техникума к инновационной деятельности и по внедрению программы	составлению программы внедрения	
1.4. Разработать целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума	Анализ уровня подготовленности пед. коллектива к внедрению инноваций, анализ работы техникума по теме внедрения, подготовка методической базы внедрения программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности техникма к инновационной деятельности	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению программы внедрения	Психолог, администрация техникума
2 этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума»				
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить программу в техникум, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа психологической службы техникума, участие в семинарах со смежной тематикой	Психолог, администрация техникума
2.2.	Пропаганда	Беседы, обсуждение,	Беседы, семинары, изучение	Психолог, администрация

Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива техникума	передового опыта по внедрению инновационных технологий в техникуме и их значимости для техникума, значимости и актуальности внедрения программы	семинары, выпуск стен - газеты (тема: проблемы, связанные с коррекцией эмоционального выгорания педагогов)	передового опыта внедрения инновационных технологий в техникуме, творческая деятельность	техникума
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне техникума	Передача передового опыта по внедрению инновационных технологий вне техникума и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения программы для психологической безопасности общества	Методические выставки, семинары, консультации, научно - исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи, выставки	Психолог
2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации и с научным руководителем диссертационного	Беседы, консультации, самоанализ	Психолог

технологии в техникуме	расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	исследования		
3-й этап: «Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума»				
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации техникума	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в техникуме	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к Инновационной деятельности)	Психолог, администрация техникума
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	Психолог, администрация техникума
4-й этап: «Опережающее освоение предмета внедрения программы Психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума»				
4.1. Создать	Определение	Наблюдение, анализ,	Работа психологической службы	Психолог, администрация

инициативную группу для опережающего внедрения темы	состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	собеседование, обсуждение	техникума, тематические мероприятия, уроки	техникума
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы техникума	Психолог, администрация техникума
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в техникуме по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка	Производственное собрание, анализ документации техникума	Психолог, администрация техникума
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел, корректировка методики	Работа психологической службы техникума	Психолог, администрация техникума, инициативная группа
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов техникума»				
5.1. Мобилизовать	Анализ работы инициативной группы	Сообщение о результатах работы по	Работа психологической службы техникума	Психолог, администрация техникума, инициативная

педагогический коллектив техникума на внедрение инновационной программы	группы по внедрению программы	инновационной технологии, тренинги, работа психологической службы		группа
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы техникума	Наставничество, консультации и, работа психологической службы, семинар	Психолог, администрация техникума, инициативная группа
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в техникуме	Изучение состояния дел в техникуме по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы техникума	Работа Психологической службы техникума производственное собрание, анализ документов техникума	Психолог, администрация техникума
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы профилактики эмоционального выгорания педагогов	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы, пед. совет, консультации, работа метод. объединений	Психолог, администрация техникума
6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума»				
6.1.	Совершенствование	Наставничество, обмен	Конференция, конгресс по теме	Психолог, администрация

Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	знаний и умений по системному подходу	опытом, корректировка методик	внедрения, анализ материалов, работа психологической службы	техникума
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в техникуме по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Производственное собрание, анализ документации, работа психологической службы	Психолог, администрация техникума
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в техникуме по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы, методическая работа	Психолог, администрация техникума
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов техникума»				
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы техникума по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов техникума	Работа психологической службы, стенды, буклеты.	Психолог, администрация техникума
7.2. Осуществить наставничество над другими техникумами, приступающими к внедрению	Обучение психологов и педагогов других техникумов работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, работа психологической службы	Психолог, администрация

программы				
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в техникуме	Пропаганда внедрения программы в районе	Выступления на семинарах, конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению программы	Психолог, администрация техникума
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы, научная деятельность	Семинары, написание научной работы т статей по теме программы, изучение последующего опыта внедрения программы в различных техникумах	Психолог, администрация техникума

