



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов СКОУ

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы бакалавриата  
«Психология и педагогика инклюзивного образования»

Проверка на объем заимствований:  
57,28 % авторского текста.

Работа реализована к защите  
«30» 05 2019 г.  
зав. кафедрой ТиПП  
Кондратьева О.А.

Выполнил:  
студент группы ОФ-410/098-4-1  
Пахтусов Антон Валерьевич

Научный руководитель:  
к.псх.н., доцент  
Шаяхметова Валерия Каусаровна

Челябинск  
2019

## Оглавление

Введение.....	3
Глава I. Теоретическое обоснование исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ .....	7
1.1. Проблема эмоционального выгорания в психолого – педагогической литературе .....	7
1.2. Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов .....	16
1.3. Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ .....	23
Глава II. Организация исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ .....	32
2.1.Этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов .....	32
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента .....	37
Глава III. Опытнo-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	48
3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ .....	48
3.2. Анализ результатов опытнo-экспериментального исследования психологопедагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	57
3.3. Психолого-педагогические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания у педагогов.....	71
Заключение .....	78
Список литературы .....	83
Приложение .....	90

## Введение

Актуальность проблемы сохранения здоровья педагогов в школах имеет первостепенное значение и особенно важно в связи с внесением поправок в закон о образовании, введение ФГОС и т.д. 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-ученик. Чем старше педагог и больший у него педагогический опыт, тем более он подвержен эмоциональному выгоранию. Характер и возрастной компонент возникновения эмоционального выгорания зависит от индивидуальных особенностей личности педагога, его уровню 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 условий приводит к снижению интереса к работе и, как следствие, к выгораниям. Другое физическое состояние, такое как гипертония или гипотония, или анемия, также влечет за собой эмоциональное истощение. В результате педагог должен быть заинтересованы в улучшении своего физического здоровья, профилактике заболевания и своевременное обращение за медицинской помощью. Это связано с особенностью педагогической деятельности, в частности: значительное количество стрессовых факторов, сложность педагогических ситуаций, а также проблемы коммуникативных отношений.

Вышеперечисленное указывает на большую подверженность педагогов эмоциональному выгоранию в профессии. 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 педагогов в школе.

Проблема эмоционального выгорания рассматривается в психологической науке достаточно широко. Современные научные исследования данного феномена указывают на распространенность данного синдрома среди медицинских работников (В.В. Болучевская, М.Ю. Будников, В.Л. Малыгин, А.Б. Искандирова, Е.Е. Пахтусова, Д.В. Шевченко, Ю.А. Шуляк, А.Н. Вепрев, Н.Е. Кондаков, В.Н. Стратий и др.) и педагогов (М.В. Хватова, Е.А. Селиванова, Л.Г. Дикая, И.А. Курапова, Е.С. Дьячкова, Л.В. Сорокина, О.А. Попова и др.). Также имеется ряд работ, указывающих на то, что данный феномен в целом характерен для профессий сферы «человек – человек» (А.М. Лужецкая, П.И. Сидоров, А.Г. Соловьев, И.А. Новикова и др.).

Среди исследований, посвященных проблеме выгорания в настоящее время важное место, занимают работы, касающиеся труда учителя. Такие особенности педагогической деятельности как наличие большого числа стрессогенных факторов, сложность педагогических ситуаций формируют высокую подверженность учителей эмоциональному выгоранию. Исходя из этого, не теряет своей актуальности поиск факторов и технологий, способствующих снижению возможности возникновения и развития эмоциональному выгоранию педагогов образовательной организации, помогающих сохранить психологическое здоровье педагога и высокий профессионализм его деятельности.

Вышеизложенное определило цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания педагогов СКОУ.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов СКОУ.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов СКОУ.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания педагогов СКОУ возможно изменится, если разработать модель и реализовать программу психолого-педагогической коррекции.

Задачи:

1. Изучить и проанализировать понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.

2. Выявить особенности проявления эмоционального выгорания педагогов.

3. Теоретически обосновать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ.

4. Описать методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов школы.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации для профилактики и эмоционального выгорания педагогов в СКОУ.

Методы и методики исследования:

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

2 Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперименты и тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, диагностики синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой;

3 Математическо-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: педагоги «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (нарушение опорно-двигательного аппарата) № 4г. Челябинска» МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска» в количестве 27 человек.

## Глава I. Теоретическое обоснование исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ

### 1.1. Проблема 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, Н.Г. Осухова. и др. В зарубежной и отечественной психологии в 70 х годах XX века появился интерес к синдрому «эмоциональное выгорание». Проблема 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. Эмоциональное выгорание считается одним из самых опасных профессиональных нарушений тех, кто осуществляет рабочую деятельность с людьми: учителей, бизнесменов и политиков, психологов, социальных работников, журналистов, менеджеров, врачей, - тех, у кого деятельность связана с общением [48,с.12].

Эмоциональное выгорание состоит из состояний эмоционального, психического, физического истощения. Оно появляется и прогрессирует в результате постоянного стресса на работе. Прежде всего, эмоциональному выгоранию, подвергнуты люди, у которых преобладает повышенное внимание и забота об окружающих. В профессиональном отношении следует выделить: педагогов, медицинских работников, менеджеров, психологов, спасателей, сотрудников правоохранительных органов. Люди именно этих

профессий наиболее подвержены эмоциональному выгоранию. Самые первые работы по исследованию выгорания появились в двадцатом веке в Соединенных Штатах Америки. Считается, что родителем идеи эмоционального выгорания является Г. Фреденбергер, психиатр из Америки.

В своих научных трудах Г. Фреденбергер ввел термин «burnout» как - выгорание или сгорание. Он применял его для описания состояния деморализации, разочарования и крайней усталости у работников психиатрических учреждений [цит. по 19, с. 96].

Г. Фреденбергер призвал специалистов, работающих в кризисных центрах и психиатрических клиниках, и изначально внедрил в эту группу понятие выгорания. Благодаря этому, позже группа ученых объединила все профессии, связанные с постоянным тесным общением человека с человеком [цит. по 19, с. 96].

Эмоциональное выгорание проявляется в безразличии, изнеможении. Здесь человек не в полной степени отдает предпочтение своей работе - избегает трудностей и большого объема работы, появляется неуверенность в своем уровне профессионализма; происходит дегуманизация – формирование негативного отношения к окружающим его людям, коллегам [18, с. 5].

По утверждениям, социального психолога из Америки К. Маслач, было отмечено, что физическое и эмоциональное истощения, включает в себя снижение самооценки, появляется отрицательное отношение к работе, утрачивается сочувствие и понимание в отношении других людей, развивается регрессия профессиональных достижений [44, с. 11].

Изучая, проблему эмоционального выгорания, зарубежные и отечественные психологи глубоко рассматривают и раскрывают ее с разных сторон. В зарубежной психологической литературе эта проблема широко известна и с давних пор исследуется, а в отечественной науке она практически не рассматривалась и не изучалась. В настоящее время наука трактует несколько определений понятия выгорание.

Выгорание – это общее название для определенных видов профессионального кризиса и последствий длительного профессионального стресса (не просто результат стресса, а, именно, следствие его неуправляемого течения) [71, с.101].

По мнению Г. Фрейденбергера, эмоциональное выгорание – это утрата энергии у профессионалов в социальной сфере помощи, когда работники чувствуют себя перегруженными проблемами других людей, в результате чего снижается результативность их работы, как в достижении своих целей, так и в действиях» [цит. по 18, с. 5].

Исследования К. Маслач по проблеме эмоционального выгорания, привели ее к пониманию, того что эмоциональное сгорание, это трехмерный синдром, который включает в себя: деперсонализацию, истощение и падение профессиональной самооценки [44, с. 12].

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализация — это циничное отношение работника к труду и, собственно, объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, нечеловечное отношение к людям, приходящим за получением образовательных и других социальных услуг.

К. Чернисс определяет «burnout» как потерю мотивации к работе в ответ на чрезмерные обстоятельства, как неудовлетворенность работника, реализующаяся в психологическом эскапизме и эмоциональном истощении [цит. по 11, с. 43].

Одним из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, является Бойко В.В. По мнению В.В. Бойко эмоциональное выгорание - это сложная форма физических, эмоциональных и иных симптомов, которые испытывает профессионал, неспособный справиться со стрессом, вызванный ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры. Эмоциональное выгорания определяется как чувство

эмоционального и физического истощения, чувство расстройства и неудачи, невозможность сострадать [8, с.68].

Эмоциональное выгорание зарождается в процессе жизнедеятельности человека. Так оно отличается от различных форм эмоциональной ригидности, обусловленной физиологическими причинами: свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного отключения эмоций (понижение их энергетики) в ответ на психотравмирующие обстоятельства» [12, с.190].

Выгорание – является приобретенным стереотипом эмоционального (чаще всего, профессионального) поведения, частично функционального стереотипа, позволяющего человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы [11, с. 31].

Само по себе выгорание В.В. Бойко считает конструктивным явлением. Дисфункциональными являются только его следствия, которые отрицательно сказываются на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами [8, с. 68].

Еще одним из советских ученых, занимавшимся изучением эмоционального выгорания, является Д.Ю. Трушников. Он определяет эмоциональное выгорание как негативные изменения в состоянии и личности специалиста, как нечто чуждое, что наносит вред человеку и его работе [70, с. 88]. По мнению Д.Ю. Трушникова, эмоциональное выгорание это некая форма профессиональной деформации личности [70, с. 91].

Е. Махер, считает что, вышеназванные определения эмоционального выгорания дополняются перечнем симптомов: усталость, утомление, истощение; психосоматические недомогания, негативное отношение к людям; негативное отношение к самой работе; скудность набора произведенных действий; излишнее употребление химических агентов:

табак, кофе, наркотики, алкоголь; отсутствие аппетита или наоборот переедание; негативная «Я - концепция»; агрессивные чувства (раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, взволнованность до перевозбужденности, гнев); упадническое настроение и связанные с ним эмоции: цинизм, пессимизм, чувство безнадежности, апатия, депрессия, чувство бессмысленности; переживание чувства вины [цит. по 16, с. 195].

По определению Н.Е. Водопьяновой, предпосылкой эмоционального выгорания является долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности, которую можно рассматривать в вопросе личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов [15, с. 9]. Н.Е. Водопьянова выделяет следующие состояния мысли, чувства и действий соответствующие эмоциональному выгоранию. Чувства: усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным [15, с. 23].

Мысли о несправедливости действий в отношении себя, незаслуженности своего положения в обществе, недостаточной оценки окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

Действия: критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление делать все очень хорошо или совсем не стараться.

Таким образом, данные личностные характеристики можно назвать факторами риска в плане появления эмоционального выгорания. Как одно из состояний этого феномена, Н.Е. Водопьянова выделяет сниженное чувство собственного достоинства, которое проявляется внешне как неудовлетворенность своим статусом вплоть до раздражения и зависти в

адрес людей более успешных. Их достижения трактуются как случайные, равно как и собственная невозможность сравниться с ними [15, с. 26].

По мнению академика П.И. Сидорова, эмоциональное выгорание - это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы [цит. по 70, с. 8].

Во многом из сниженного самоуважения вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха, стремление все и всегда сделать очень хорошо, желательно лучше всех. Любое снижение результатов туда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные состояния до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек.

Изучением эмоционального выгорания среди профессий сферы «человек-человек» занималась доктор психологических наук Макарова Галина Ивановна. Г.И. Макарова, представляет эмоциональное выгорание как процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы [цит. по 10, с.56].

Именно эмоциональное выгорание в педагогической области особенно заинтересовало К. Маслач. Ею был проведен ряд исследований, которые показали, что эмоциональное выгорание не наступает внезапно, а характеризуется наличием трех стадий [44, с.77]:

1. Первая стадия начинается с приглушения эмоций, чувств и свежести переживаний. Изменяются физиологические реакции: учащается пульс, повышается давление и температура тела, появляются головные боли, понижается иммунитет. Наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения, некоторые фрагментарные

«провалы» в памяти. Возникает общее состояние некоторой тревожности, беспокойства, беспокойства, неудовлетворенности.

2. На второй стадии появляются два набора симптомов: с одной стороны, негативные мысли в отношении себя из-за чувств, которые возникают к воспитанникам, а с другой - отрицательное (циничное и обезличенное) отношение к людям. Помимо этого, на этой стадии наблюдается проявление явных устойчивых соматических симптомов: частые простудные заболевания, головные боли по вечерам, раздражительность.

3. Третья стадия – полное выгорание. Эмоциональное отношение человека к миру упрощается, меняются представления о ценностях жизни, формируется равнодушие ко всему.

Могут развиваться физические и психологические проблемы хронического характера: язвенная болезнь, депрессия, гипертоническая болезнь, неврозы. Попытки позаботиться о себе, как правило, не приносят результата, а профессиональная помощь может не давать быстрого облегчения.

В.В. Бойко расширил исследования К. Маслач в сфере изучения эмоционального выгорания в педагогической деятельности. Он считает, что развитие эмоционального выгорания развивается поэтапно и каждому этапу характерны определенные признаки, которые вызываются определенными факторами [7, с. 205]. На каждой фазе стресса возникают специфические признаки нарастающего эмоционального выгорания (по 4 симптома на каждую фазу) [8, с. 209]:

Фаза тревоги (напряжение) = эмоциональное истощение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Загнанность в клетку.
4. Тревога и депрессия.

Фаза сопротивления (резистенции) = деперсонализация

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.
2. Эмоционально – нравственная дезориентация.
3. Расширение сферы экономии эмоций.
4. Редукция профессиональных обязанностей.

Фаза истощения = снижение профессиональных достижений

1. Эмоциональный дефицит.
2. Эмоциональная отстраненность.
3. Личностная отстраненность (деперсонализация).
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Традиционно эмоциональное выгорание рассматривают в связи с проблемой профессиональной дезадаптации, профессиональной деформации. Н.В. Гришина и Т. Форманюк, понимают под профдеформацией, прежде всего некоторые сформированные в профессии аспекты личности, имеющие негативный оттенок и проявляющийся большей частью в профессиональной жизни [цит. по 71, с. 29].

Выгорание – это чисто профессиональный феномен, проявляющийся в равнодушии, эмоциональной сухости и жесткости непосредственно к воспитаннику [65, с. 34].

Эмоциональное выгорание характеризуется наличием стадий, обусловленных определенными факторами, а также сопровождающихся рядом симптомов. Ученые в области психологии выделяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для проявления эмоционального выгорания [12, с. 38-41]:

1. Физические симптомы (усталость, физическое утомление, истощение; изменение веса; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья и т. д.

2. Эмоциональные симптомы (недостаток эмоций; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность и т.д.)

3. Поведенческие симптомы (ненормированное рабочее время, во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи – падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение)

4. Интеллектуальное состояние (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах – тренингах, образовании [12, с. 42];

5. Социальные симптомы (низкая соц., активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег) [12, с. 42].

Таким образом, эмоциональное выгорание – это совокупность физических, эмоциональных симптомов, которые испытывает профессионал, неспособный справиться со стрессом, вызванный ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры. Проблемой исследования эмоционального выгорания занимались отечественные психологи как Г.С. Абрамова, Н.Е. Водопьянова, Н.С. Малышева, П.В. Румянцева, А.Б. Серебрякова, А.Б. Странченкова, Т.В. Форманюк, Ю.А. Юдчиц и другие. В зарубежной психологии вопросами изучения синдрома эмоционального выгорания в профессиях системы «человек-человек» занимались К. Кондо, К. Маслач, Б. Пельман, Х. Фреденбергер, Е. Хартман и другие. Эмоциональное выгорание характеризуется наличием стадий, обусловленных определенными факторами, а также сопровождающихся рядом симптомов. Ученые, в психолого-педагогическом исследовании определяют 5 ключевых групп

симптомов, характерных для эмоционального выгорания: физические; эмоциональные; поведенческие; когнитивные; социальные.

## 1.2. Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов

Педагог - это человек, который прошел специальную подготовку, имеющий определенные знания, позволяющие мастерски выполнять педагогическую деятельность. Оригинальность педагогической профессии заключается, прежде всего, в природе своего происхождения. Она несет с собой гуманистическую направленность. В образовательном процессе, педагог зачастую решает две главные проблемы: адаптивную и гуманистическую. Адаптивная функция заключается в приспособляемости учащегося к определенным требованиям, а гуманистическая функция направлена на развитие его личности и творческого потенциала. Педагог в своей профессиональной деятельности, развивает личность ребенка, учитывая человеческую культуру, традиции, религию [36, с. 13].

Профессия педагога является наиболее уязвимой к эмоциональному выгоранию, так как она одна из профессий, которая относится к альтруистическому типу. Эмоциональное выгорание имеет в своем содержании ярко выраженные составляющие, такие как: эмоциональная истощенность, деперсонализацию, редукцию профессиональных достижений. По мнению Кристины Маслач, эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, истощенность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы [44, с. 42]

Возникает профессиональное выгорание в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов педагога. А. Мороу предложил яркий эмоциональный

образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего профессиональное выгорание: «Запах горячей психологической проводки» [цит. по 56 с.7].

В последнее десятилетие проблема сохранения психологического здоровья педагогов школы становится наиболее актуальной. Это связано и с внедрением ФГОС в условиях современной школы, увеличением информационного материала, а также внедрением современных информационных технологий. Качество и быстрота овладения новыми технологиями в условиях школы зависит от ряда факторов: возраст педагогов, индивидуальные особенности личности, уровень подготовки при работе с информационными технологиями, опыт работы и т.д. Одной из проблем ухудшения деятельности педагога является возникновение эмоционального выгорания. 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 высоко мотивированные специалисты, отождествляющие себя со своей работой и считающие ее высокозначимой и общественно полезной, в результате терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести весомый вклад, они выгорают. Работа, которая была смыслом существования для данного индивидуума, инициирует у него разочарование, что и приводит подчас к выгоранию [58, с. 87].

Межличностный подход объясняет причину выгорания дисгармонией отношений между педагогами и учениками. Это подчеркивает значимость межличностных взаимодействий в возникновении выгорания. В частности, К.

Маслач полагает, что основополагающей причиной выгорания являются напряженные взаимоотношения между педагогами и учениками их деятельности.

Психологическая опасность таких взаимоотношений заключается в том, что профессионалы имеют дело с человеческими проблемами, несущими в себе порою негативный эмоциональный заряд, который нелегким гнетом ложится на их плечи [13, с. 48].

Организационный подход выдвигает в качестве основных причин выгорания факторы и условия профессиональной среды, а именно: большой фронт работы, суженная область контактов, рутинность, отсутствие самостоятельности в работе. В.В. Бойко рассматривает развитие синдрома выгорания педагогов в соответствии с механизмом развития стресса. В данном подходе уровень выгорания педагогов оценивается по двенадцати показателям сформированности ряда симптомов. Далее они группируются по трём фазам: тревожное напряжение, резистенция, истощение [4, с. 22].

В фазе «тревожное напряжение» 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. В психологии

это состояние трактуется как пограничное с патологией, которое имеет порядковый номер в классификации МКБ – 10.

Понятие деперсонализации включает в себя нарушение личности осознания «своего Я», и сознания реальности объективного мира. Как утверждает А.А. Меграбян, данные состояния часто обусловлены усиленной умственной работой при резких аффективных переживаниях педагогов. Большинство людей, подверженных данному симптому высказывают жалобы по поводу потери чувства удовольствия в актах мышления и восприятия, о снижении эстетических чувств и чувства эмоциональной привязанности к родным, чувств беспокойства и тревоги беспричинно [цит. по 43, с.54].

А.А. Реан отмечает, что в результате вынужденности частого общения у педагогов возникает «публичное одиночество»: избыток общения формального, потребительского, «механического» 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 социальной общности, приводящий к недостатку общности 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» [цит. по 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.

М.В. Борисовой 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 [10, с. 45].

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 [цит. по 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 ценностной сфере. Это выражается в том, что педагог не способен реализовать значимые жизненные цели, а также приоритетные типы поведения.

Педагог школы, 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 (оплата труда, дополнительные материальные льготы и стимулы);

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

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

Если происходит недостаточная реализация вышеперечисленных целей, у педагога появляется неудовлетворение своей профессиональной деятельностью. И как следствие может произойти выгорание. Кроме этого, из-за возрастания 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. 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 и др.

По причине ухудшений взаимоотношений с учениками у педагога могут возникнуть коммуникативные проблемы при общении с родителями учеников, а далее и с руководителями образовательной организации. Чаще всего сложившиеся негативные отношения на работе педагог автоматически переносит на взаимоотношения в семье. И как следствие этого, возникают конфликты в семье с близкими и знакомыми. Кроме этого, конфликтная ситуация в семье может также привести к возникновению эмоционального выгорания педагога.

Наиболее выражена обсуждаемая проблема в конце учебного года, когда накапливается психологическая и физическая усталость. В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда учителя, увеличивается риск развития синдрома «эмоционального выгорания». Спектр эмоций в природе учительского труда разнообразен и заложен в

основе педагогической профессиональной деятельности. Это и удовлетворение от урока, от похвалы коллег, руководства и огорчение от сорванных уроков, неподготовленности учеников и т.д.

Е. Митина акцентирует внимание на том, что профессия учителя относится к разряду стрессогенных и эмоционально наиболее напряженных. Как профессиональная группа (в процентном соотношении к другим профессиям) учительство отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья, и эти показатели снижаются по мере увеличения стажа работы. Для проработавших в школе 15-20 лет характерны «педагогические кризы», «истощение», «сгорание» [47, с. 56].

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. Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ

Коррекционный процесс является более распространённым термином в психолого-педагогической помощи. Психолого-педагогическая помощь - это систематизированная программа, направленная на повышение психолого-педагогических знаний человека, для реабилитации их психического здоровья.

Отметим, что имеется две формы оказания помощи - это симптоматическая и каузальная (причинная). Первая, предполагает именно воздействие на отклонение. Вторая же, наоборот, воздействие лишь на причину, то есть, устранение факторов и условий. Приведенные формы имеют принципы организации процесса коррекции: - принцип опоры, который показывает целостное развитие личности.

Первым этапом процесса моделирования, является целеполагание. Для конкретизации и последовательности исследования эмоционального выгорания педагогов в СКОУ, мы воспользовались и применили системный подход.

Основой целеполагающей деятельности считается правильно построенная иерархия взаимообусловленных, взаимосвязанных, взаимоподдерживающих целей и подцелей. Одним из самых эффективных способов, является построение дерева целей. Названный термин в рамках теории обучения введен в научный оборот Б.С. Гершунским. В психологических исследованиях метод «Дерево целей» - инструмент структуризации целей, разработан профессором В.И. Долговой.

Представим далее «Дерево целей» (рисунок 1) психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ.

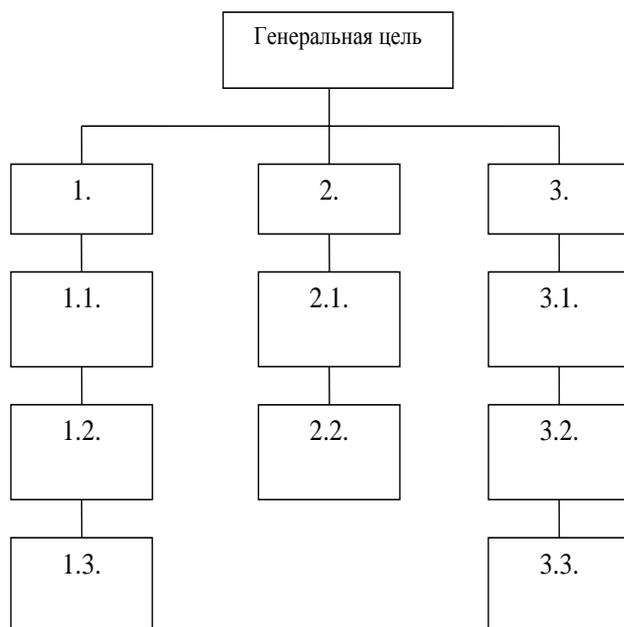


Рисунок - 1 «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ

Совокупность обозначенных в исследовании задач подчинена общей цели, и направлена на достижение более частных целей. Верхний ярус «дерева целей» занимает основная цель, на следующем ярусе находятся частные цели, третий ярус занимают конкретные цели.

Генеральная цель нашего исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания педагогов СКОУ.

1. Теоретически обосновать исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ.

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

1.2. Проанализировать особенности эмоционального выгорания педагогов;

1.3. Обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ.

2. Организовать и провести исследование эмоционального выгорания педагогов в СКОУ.

2.1. Охарактеризовать и описать этапы исследования эмоционального выгорания;

2.2. Дать характеристику выборки и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

2.4. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогов.

3. Описать методы исследования, проанализировать результаты и программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ

3.1. Составить и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента

3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации педагогам по профилактике эмоционального выгорания.

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью незначительной проверки их работоспособности [40, с. 133].

Содержанием модели психолого-педагогической коррекции считается – направленное психологическое воздействие на определенные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования человека.

На основании анализа психолого-педагогических исследований по проблеме была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов (рисунок 2).

Модель психолого-педагогической коррекции строится из блоков. Основные блоки (теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический) включают в себя: цели, задачи, формы, методы, способы.

Целью разработки и реализации модели является, психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания.

Для достижения поставленной цели будем использовать четыре этапа, которые занесены в блоки: теоретический, коррекционный, диагностический, аналитический. Рассмотрим каждый блок более подробно.

1. Теоретический блок: определение и характерные признаки эмоционального выгорания, изучение различные подходы эмоционального выгорания (индивидуально-психологический, социально-психологический и организационно-психологический).

Цель: Изучение литературных источников эмоционального выгорания и разработка модели.

Задачи:

1. Изучить понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях;

2. Охарактеризовать особенности эмоционального выгорания педагогов;

3. Проанализировать подходы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в педагогической литературе.

2. Диагностический блок включает в себя систему мероприятий, позволяющих выявлять отклонения, определение их характера и выбор

оптимального решения отклонения. Диагностика выступает как необходимый структурный компонент коррекционно-педагогического процесса и средство оптимизации этого процесса. Углубленное всестороннее обследование позволяет построить адекватные индивидуальные и групповые психолого-педагогические коррекционные программы и определить эффективность коррекционно-развивающего воздействия [65, с. 72].

Цель: диагностика эмоционального выгорания педагогов.

Задачи:

1. Подобрать комплекс методик по выявлению эмоционального выгорания;

2. Провести диагностику по эмоциональному выгоранию педагогов.

Были использованы следующие методики: «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»); Методика на определение синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой.

3. Коррекционный блок, направлен на реализацию программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

Цель: разработка и реализация психолого-педагогической коррекционной программы.

Задачи программы:

1. Подобрать психолого-педагогическую коррекционную программу;

2. Развить у педагогов адекватное понимание самого себя, умение и потребность в познании других людей, гуманистического отношения к ним, повышать самооценку;

3. Формировать жизненные планы, корректировать ценностные ориентации и развить эмоциональную устойчивость в сложных жизненных ситуациях педагогов общеобразовательного учреждения;

4. Развить у педагогов умение преодолевать жизненные трудности, коррекция неадаптивных личностных установок, снятие внутриличностных конфликтов и напряжений;

5. Сформировать социально-значимые или профессионально - важные качества, умения (рефлексия, сензитивность, ответственность, эмпатия и т.д.), навыки организации оптимального общения, конструктивного разрешения конфликтов в общении, психологического анализа ситуаций педагогов общеобразовательного учреждения;

4. Аналитический блок предполагает повторную диагностику и формализацию обработки полученных данных.

Цель: анализ полученных результатов, оценка различий экспериментальных данных, полученных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых, разработка рекомендаций.

Задачи:

1. Провести повторную диагностику эмоционального выгорания педагогов; 2. Выявить направленность изменений эмоционального выгорания и их выраженность;

3. Разработать рекомендации по снижению эмоционального выгорания педагогов.

Методы и методики (повторная диагностика): «Исследование эмоционального выгорания» В. В. Бойко; Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»); Методика на определение синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой, математическая обработка критерия Т-Вилкоксона.

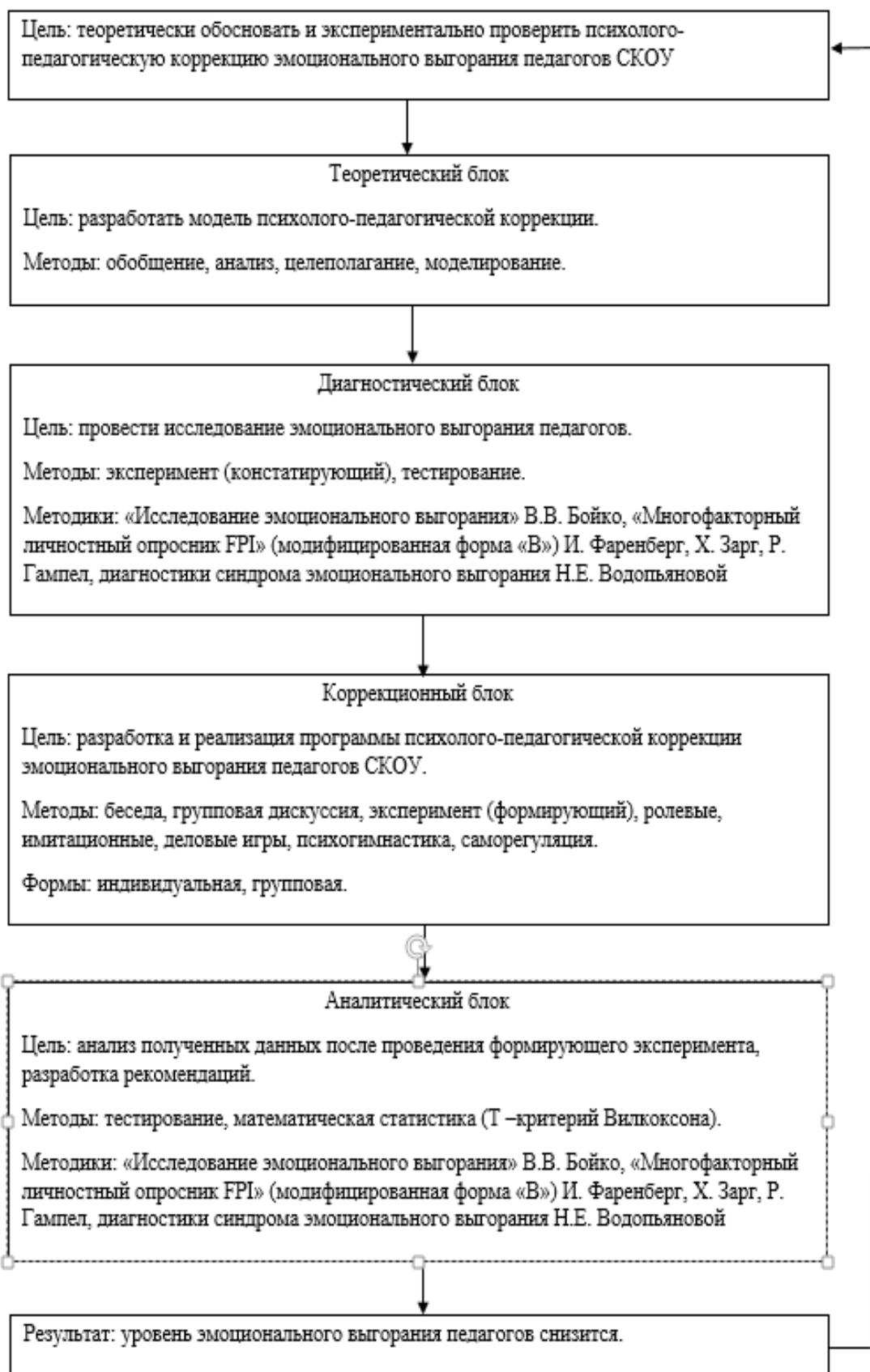


Рисунок 1 - Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ

Итак, моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью незначительной проверки их работоспособности. В исследовании была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, которая строится из блоков: основные блоки (теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический) включают в себя: цели, задачи, формы, методы, способы; блок «ожидаемый результат», который отражает положительный результат.

Модель представлена в виде многоуровневой системы: с взаимосвязями и взаимозависимостями, которая построена по принципу иерархии.

На основе метода целеполагания, также было построено дерево целей. Дерево целей состояло из генеральной цели, основных трех подцелей, которые в себя тоже включали подцели.

#### Вывод по 1 главе

Эмоциональное выгорание по В.В. Бойко – это совокупность физических, эмоциональных симптомов, которые испытывает профессионал, неспособный справиться со стрессом, вызванный ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры. Проблемой исследования эмоционального выгорания занимались отечественные психологи как Г.С. Абрамова, Н.Е. Водопьянова, Н.С. Малышева, П.В. Румянцева, А.Б. Серебрякова, А.Б. Странченкова, Т.В. Форманюк, Ю.А. Юдчиц и другие. В зарубежной психологии вопросами изучения синдрома эмоционального выгорания в профессиях системы «человек-человек» занимались К. Кондо, К. Маслач, Б. Пельман, Х. Фреденбергер, Е. Хартман и другие.

Эмоциональное выгорание характеризуется наличием стадий, обусловленных определенными факторами, а также сопровождающихся

рядом симптомов. Ученые, в психолого-педагогическом исследовании определяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для эмоционального выгорания: физические; эмоциональные; поведенческие; интеллектуальное состояние; социальные.

Профессия педагога относится к разряду стрессогенных, требующих самообладания и саморегуляции. Изучили особенности, которые оказывают существенное влияние на возникновение эмоционального выгорания педагогов: организационные (условия материальной среды; содержание труда), социально-психологические (анализ взаимодействия между педагогами к объекту их труда) и индивидуальные факторы (социально-демографические и личностные особенности).

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью незначительной проверки их работоспособности. В исследовании была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, которая строится из блоков: основные блоки (теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический) включают в себя: цели, задачи, формы, методы, способы; блок «ожидаемый результат», который отражает положительный результат. На основе метода целеполагания, также было построено дерево целей. Дерево целей состояло из генеральной цели, основных трех подцелей, которые в себя тоже включали подцели.

## Глава II. Организация исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ

### 2.1. Этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого – педагогической литературы, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента. На этом этапе выполнено изучение литературы по проблеме психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего и формирующего экспериментов, обработка результатов. Была проведена психодиагностика испытуемых по трем методикам. Затем полученные результаты были обработаны и выражены в виде диаграмм. По результатам диагностики разработана и реализована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.

3. Контрольно – обобщающий этап: анализ и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, проверка гипотезы, разработка рекомендаций педагогам по результатам формирующего эксперимента.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: эксперимент, тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел

(модифицированная форма «В»); Методика на определение синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой

### 3. Математически-статистический метод: Т-критерий Вилкоксона.

Охарактеризуем использованные в исследовании методы и методики.

Теоретический анализ дает возможность переносить выводы, полученные в одних условиях и на основе анализа одних объектов, на другие условия и объекты, в том числе и еще не существующие, проектируемые, создаваемые пока мысленно, в воображении.

Моделирование – процесс создания моделей и их использования в целях

формирования знаний о свойствах, структуре, отношениях, связях объектов.

Эксперимент - предполагает возможность активного вмешательства исследователя в деятельность испытуемого с целью создания условий, психологи отчетливо выявляющих психологический факт [40, с. 211].

Предполагается проведение констатирующего и формирующего эксперимента:

- констатирующий эксперимент - предполагает констатацию связей, складывающихся в процессе развития [40, с. 78];

- формирующий эксперимент - метод запланированного осуществления и регистрации изменений, происходящих в психолого-педагогическом процессе, предполагает выявление закономерностей развития в ходе активного, целенаправленного воздействия экспериментатора на испытуемого [40, с. 153].

Тестирование - целью тестового исследования является испытание, диагностика определенных психологических особенностей человека, а его результатом - количественный показатель, соотносимый с ранее установленными соответствующими нормами и стандартами [40, с. 131].

Метод тестирования был реализован в исследовании с помощью методик:

1. Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. По мнению автора методики (В. В. Бойко), эмоциональное выгорание сформированный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Цель методики – получить подробную картину синдрома «эмоционального выгорания» педагогов школы, а также позволяет увидеть его ведущие симптомы. Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз выгорания, можно дать достаточно объёмную характеристику психологического состояния исследуемого. Интерпретация результатов проводится по трем фазам: напряжение, сопротивление (или резистенция) и истощение. Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального выгорания. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Под термином «партнер» понимается субъект профессиональной деятельности. В педагогической деятельности это учащиеся.

2. Методика на определение синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой.

Цель - оценки синдрома профессионального выгорания. Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, как педагоги изучают свою работу и людей, с которыми они тесно сотрудничают. Учителям предлагается утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Нужно прочитать внимательно каждое утверждение и решить, чувствует ли испытуемый себя, таким образом, относительно его работы.

Если не было такого чувства, в листе для ответов нужно отметить позицию 0 - никогда. Если было такое чувство, указать, как часто его ощущали. Для этого зачеркнуть или обвести кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

3. Многофакторный личностный опросник FPI (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел. Описание методики представлено в приложении 1.

Цель: изучение личностные особенности, которые могут провоцировать возникновение эмоционального выгорания педагогов. Опросник и его структура соответствуют традиционным личностным опросникам: содержит вопросы, высказывания, касающиеся способов поведения, состояний, ориентации, навыков и физических трудностей, на которые испытуемый отвечает «согласен» или «нет». Опросник предназначен для диагностики таких личностных свойств как:

Невротичность (шк. I) характеризует уровень невротичности личности;

Спонтанная агрессивность (шк. II) позволяет увидеть и оценить психопатизацию интротенсивного типа;

Депрессивность (шк. III) даёт возможность диагностировать признаки, характерные для психопатологического синдрома;

Раздражительность (IV) позволяет судить об эмоциональной неустойчивости.

Общительность (шк. V) характеризует как потенциальные возможности, так и реальные проявления социальной активности;

Уравновешенность (шк. VI) отражает устойчивость к стрессу.

Реактивная агрессивность (шк. VII) имеет целью выявить наличие признаков психопатизации экстратенсивного типа;

Застенчивость (шк. VIII) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию.

Открытость (шк. IX) позволяет охарактеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритики;

Экстраверсия - интроверсия (шк. X) высокие оценки свидетельствуют о выраженной экстравертированности личности, а низкие о выраженной интровертированности;

Эмоциональная лабильность (шк. XI) высокие оценки указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности и недостаточной саморегуляции;

Маскулинизм - феминизм (шк. XII) высокие оценки свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу, а низкие по женскому.

Для подтверждения гипотезы был использован математико-статистические методы (критерий T – Вилкоксона).

T - критерий Вилкоксона.

Цель использования критерия - сопоставить показатели, измеренные в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность, то есть, способен определить, является ли сдвиг показателей в одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Описание критерия. Критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены, по крайней мере, в порядковой шкале. Целесообразно применять данный критерий, когда величина самих сдвигов варьирует в некотором диапазоне (10-15% от их величины). Это объясняется тем, что разброс значений сдвигов должен быть таким, чтобы появлялась возможность их ранжирования. В случае если сдвиги незначительно отличаются между собой, и принимают какие-то конечные значения, к примеру. +1, - 1 и 0, формальных препятствий к применению критерия нет, но, ввиду большого числа одинаковых рангов, ранжирование утрачивает смысл, и те же результаты проще было бы получить с помощью критерия знаков.

Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем абсолютные величины выраженности сдвигов в том или ином направлении. Для этого сначала все

абсолютные величины сдвигов ранжируются, а потом суммируются ранги. Если сдвиги в ту или иную сторону происходят случайно, то и суммы их рангов окажутся примерно равны. Если же интенсивность сдвигов в одну сторону больше, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях. Сдвиг в более часто встречающемся направлении принято считать «типичным», и наоборот.

Таким образом, 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, методика «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, диагностики синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой, математико-статистический метод (Т-критерий Вилкоксона). Подобранные нами методики соответствуют цели нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

## 2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Исследование проводилось на базе «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (нарушение опорно-двигательного аппарата) № 4г. Челябинска» МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 27 педагогов данного учреждения. Возраст испытуемых колеблется в пределах 22 - 60 лет. Характеристика педагогов по

стажу работы: 1) стаж работы менее 5 лет - 4 педагога; 2) стаж от 5 до 10 лет – 2 педагогов; 3) стаж от 10 до 15 лет – 2 педагогов; 4) стаж работы свыше 15 лет - 19 педагогов

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены на рисунке 3 и в таблице 1.

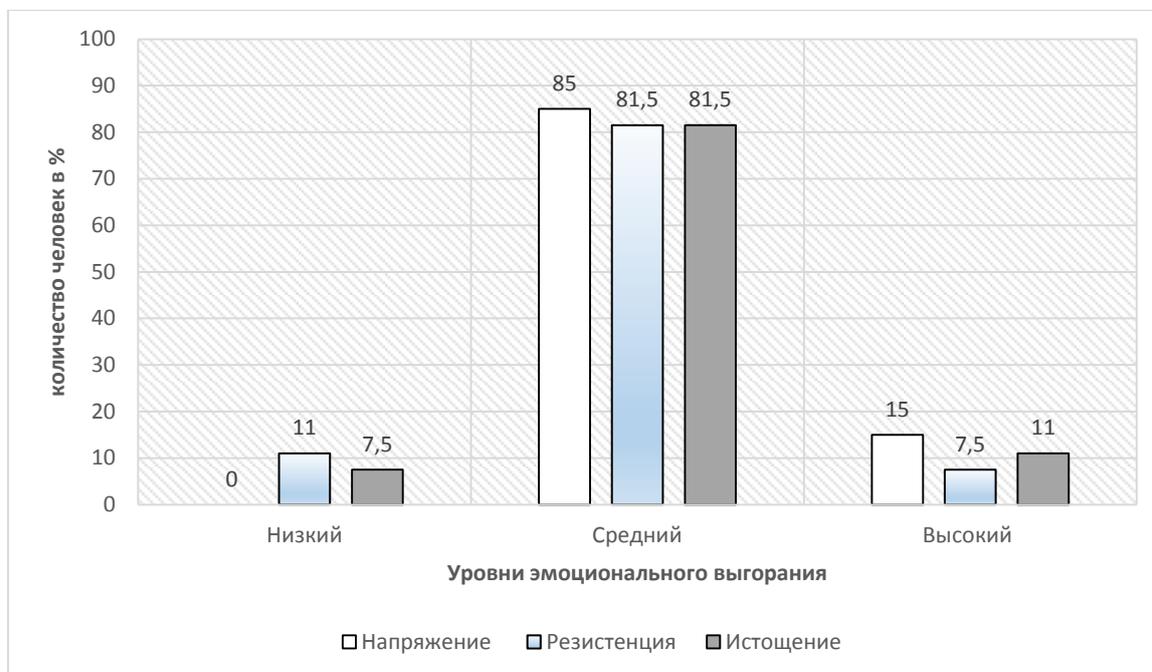


Рисунок 3 - Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Рассмотрим уровни эмоционального выгорания в фазе «Напряжение». Низкий уровень эмоционального выгорания, в фазе «Напряжение» не наблюдается. 23 учителя, что составляет 85%, имеют средний уровень в этой фазе. В данной группе педагогов доминируют следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; «загнанность в клетку»; тревога и депрессия. Это все характерно, негодованием, отчаянием, что впоследствии может приводить к нерешимости ситуации.

Высокий уровень в фазе напряжения, наблюдаются у 4 (15%) педагогов. Появляется чувство беспомощности, профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Педагог начинает испытывать недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм

«эмоционального переноса» - энергетика направляется не только вовне, сколько на себя. Эти люди часто начинают обдумывать неудовлетворительные аспекты своей работы, что часто приводит к усилению психической энергии, тем самым достигает внушительных объемов психологической защиты, человек чувствует ощущение «Загнанности в клетку».

В фазе «Резистенции», низкий уровень наблюдается у 3 (11%) педагогов. Средний уровень в фазе «резистенции» наблюдается у 22 (81,5%) педагогов. На этом этапе происходит неадекватное эмоциональное реагирование, эмоциональный дефицит, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей. У 2 (7,5%) педагогов, наблюдаются высокий уровень, в этом случае педагоги стараются не проявлять эмоционального отношения к своей профессиональной деятельности, например, по отношению к субъекту. Они защищают свою стратегию. Они стремятся к психологическому комфорту и поэтому стараются снизить давление от внешних обстоятельств. У таких педагогов формой защиты являются родные, приятели, знакомые. На работе такие люди держатся соответственно нормам и обязанностям, а дома либо замыкаются, либо готовы послать подальше всех близких. Можно сказать, что они перенасыщены человеческими контактами. Они пытаются упростить свои должностные обязанности, они упрощают свою профессиональную деятельность, предполагают широкое общение с людьми, тем самым редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

В фазе «Истощения» у 2 (7,5%) педагогов наблюдается низкий уровень.

Средний уровень в фазе «Истощения» отмечают у 22 (81,5%) педагогов. К ним относятся: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность психосоматические и психовегетативных нарушения. Высокий уровень наблюдаются у 3 (11%) педагогов. На этой фазе появляются раздражительность, обиды, грубость,

резкость, часто приходит ощущение, что эмоционально он истощен и не может помогать субъектам своей деятельности.

На рисунке 4 и в таблице 2, Приложения 2, представлены обобщённые результаты, полученные по методике В.В. Бойко.

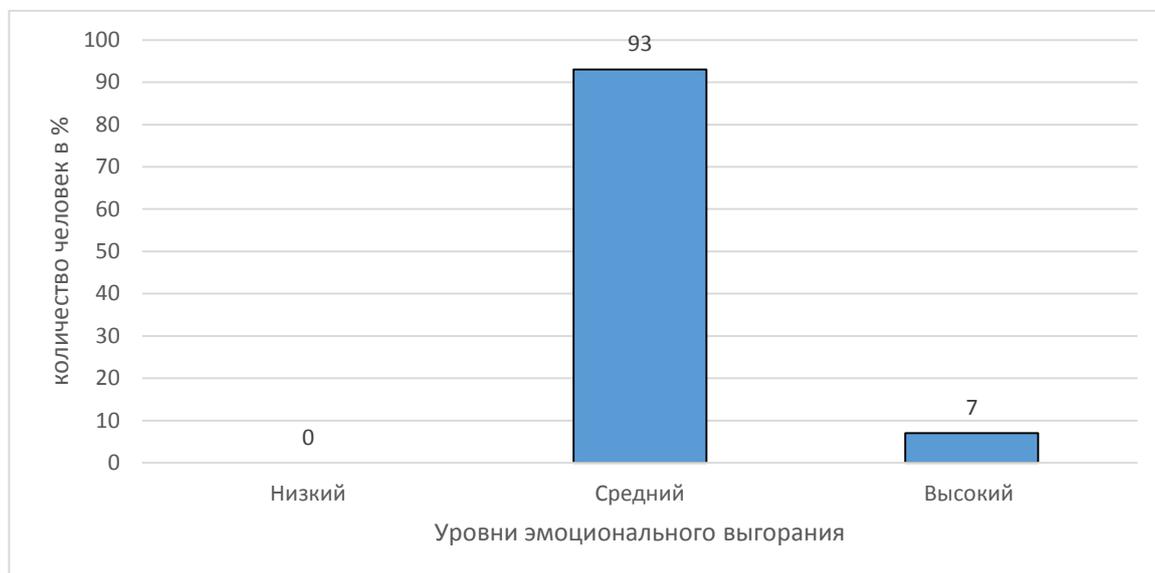


Рис. 4. Обобщенные результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Низкий уровень синдрома эмоционального выгорания у педагогов не выявлен.

У 25 (93%) педагогов наблюдается средний уровень эмоционального выгорания, ярко выражены такие фазы как «напряжение», проявляются следующие симптомы (переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия) и истощение (эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения).

Высокий уровень эмоционального выгорания наблюдается у 2 (7%) педагогов. На этом уровне ярко выражены все фазы стресса: напряжение, резистенция и истощение, т.е. в данной группе педагогов наблюдается переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия, неадекватное эмоциональное реагирование, эмоциональный дефицит, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей, повышенная

неудовлетворенность собой, ощущение «загнанности в клетку», эмоциональная отстраненность, редукция профессиональных обязанностей, а также личностная отстраненность.

С целью выявления личностных факторов, влияющих на возникновение эмоционального выгорания, была использована методика «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел.

Рассмотрим более подробно количественные характеристики личностных особенностей педагогов школы по шкалам: невротичность, спонтанная агрессивность, депрессивность, раздражительность, уравновешенность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность представленные на рисунке 5 в таблице 3 Приложения 2.

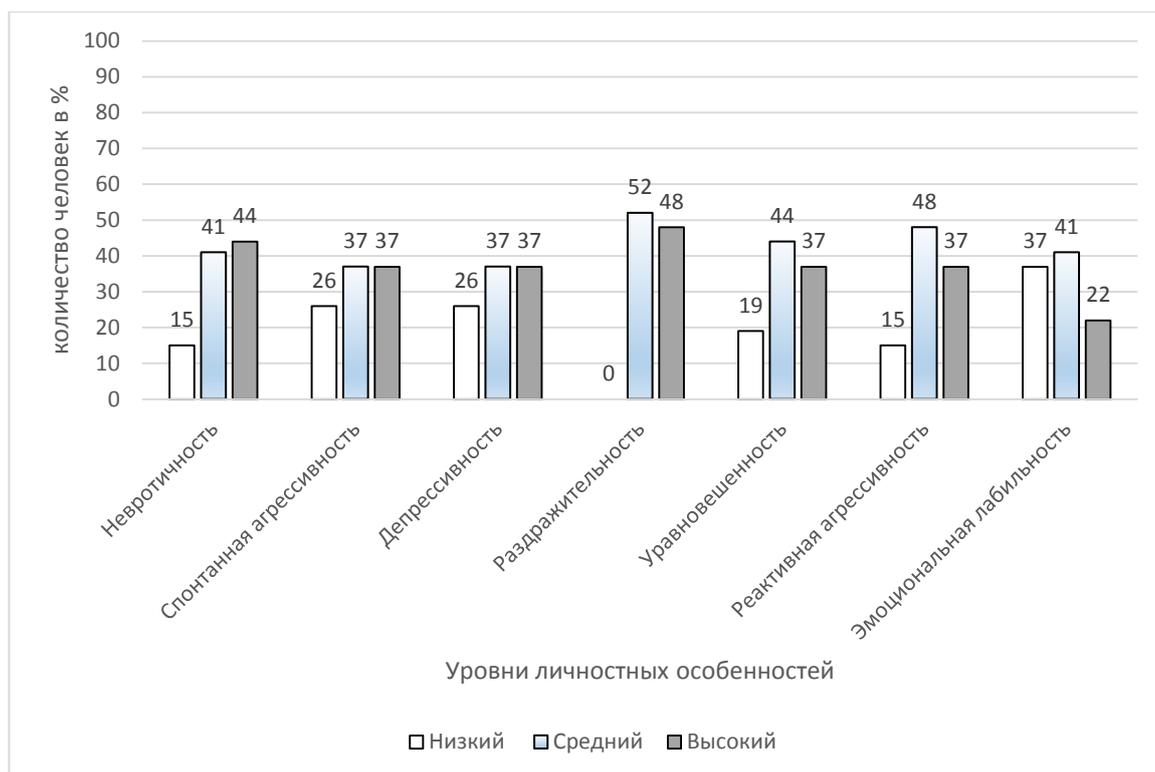


Рис. 5. Результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел

Распределение уровней по шкале «Невротичность» в данной группе составили: низкие показатели - 4 (15%) средние показатели - 11 (41%); высокие показатели имеют -12 (44%).

Высокие показатели по шкале невротичность, соответствуют выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными соматическими нарушениями, т.е. эти люди нервные, болезненные, не умеющие выйти из положения.

Распределение уровней по шкале «спонтанная агрессивность» составили: низкие показатели – 7 (26%); средние показатели - 10 (37%); высокие показатели - 10 человек (37%).

Высокие показатели свидетельствуют об отсутствии социальной конформности, плохом самоконтроле и импульсивности.

Распределение уровней по шкале «депрессивность» составили: низкие показатели - 7 (26%); средние показатели - 10 (37%); высокие показатели - 10 человек (37%). Высокие показатели по данной шкале характерны для людей с психопатологическим депрессивным синдромом, эти люди робкие, неуверенные в себе, внутренне терзающиеся.

Распределение уровней по шкале «раздражительность» составили: низкие показатели - 0 (0%); средние показатели - 14 (52%); высокие показатели - 13 человек (48%).

Лица с высокими оценками по фактору «раздражительность» склонны к непостоянству, уклоняются от выполнения своих обязанностей, игнорируют общепризнанные правила, не прилагают усилий к соблюдению общественных требований и культурных норм, пренебрежительно относятся к моральным ценностям, ради собственной выгоды способны на нечестность и ложь.

Распределение уровней по шкале «уравновешенность» составили: низкие показатели - 5 (19%); средние показатели - 12 (44%); высокие показатели - 10 человек (37%).

Высокие оценки свидетельствуют об отсутствии внутренней напряженности, свободе от конфликтов, удовлетворенности собой и своими успехами, готовности следовать нормам и требованиям.

Распределение уровней по шкале «реактивная агрессивность» составили: низкие показатели - 4 (15%), средние показатели - 13 (48%); высокие показатели - 10 человек (37%).

Высокие оценки являются свидетельством моральной неполноценности, отсутствия высших социальных чувств.

Распределение уровней по шкале «эмоциональная лабильность» составили: низкие показатели – 10 (37%) человек; средние показатели - 11 (41%) человек; высокие показатели - 6 (22%).

Высокие показатели по данной шкале указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции.

Проанализируем результаты, полученные по методике диагностики синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой. Результаты констатирующего эксперимента представлены на рисунке 6 и в таблице 4, Приложения 2.

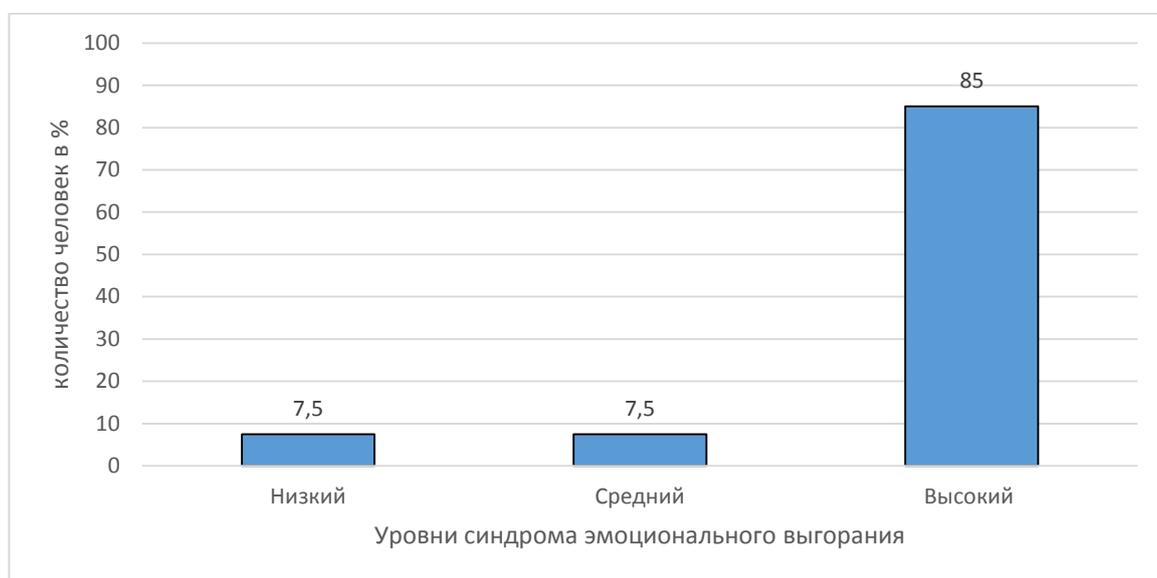


Рис. 6. Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания по методике «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой

Как представлено на рисунке, 2 (7,5%) педагога показали низкий уровень эмоционального выгорания.

Средний уровень наблюдается, у 2 (7,5%) педагогов общеобразовательного учреждения. На этом уровне, педагоги испытывают

воздействие психотравмирующих факторов, нарастающее напряжение, которое выливается в отчаяние и негодование, неразрешимость ситуации приводит к развитию эмоционального выгорания.

Высокий уровень наблюдается у 23 (85%) педагогов. У этих педагогов появляется страх, тревога, что впоследствии перерастает в серьезную угрозу, которая может привести к изматывающим постоянствам психотравмирующих факторов. А в следствии приводит к эмоциональному выгоранию.

Результаты констатирующего эксперимента по методике В.В. Бойко показали, что эмоциональное выгорание присутствует у педагогов во всех фазах: напряжения, резистенции, истощения. Характерными проявлениями эмоционального выгорания является: неудовлетворение собой, местом работы, ощущением «Загнанности в клетку», тревогой и депрессией, редукцией профессиональных обязанностей, эмоциональная, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Педагоги, с высоким и средним уровнем проявления, на подсознании стремятся к психологическому комфорту. И поэтому, зачастую, они входят в протест с самим собой и с окружающей действительностью, избегая трудностей и какой-либо ответственности.

По методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, были выявлены некоторые личностные качества у педагогов, такие как: невротичность, спонтанная агрессивность, депрессивность, раздражительность, уравновешенность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность, которые оказывают существенное влияние на эмоциональное выгорание. Результаты с высоким и средним уровнем личностных качеств наблюдаются не менее чем у 10 (37%) педагогов, что говорит о связи личностных качеств и эмоционального выгорания.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень 23 (85%)

эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения. На основании проведенных методик и полученных результатов, было выявлено, что ни один из исследуемых педагогов не имеет уровень эмоционального выгорания ниже среднего, таким образом можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов в количестве 27 (100%) человек, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания.

### Вывод по 2 главе

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Использовался комплекс методов и методик: теоретические (анализ, обобщение литературных источников, моделирование), эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»); Методика на определение синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой), математико-статистический (критерий Т – Вилкоксона).

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (нарушение опорно-двигательного аппарата) № 4 г. Челябинска» МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 27 педагогов данного учреждения. Возраст испытуемых колеблется в пределах 22 - 60 лет.

Результаты констатирующего эксперимента по методике В.В. Бойко показали, что эмоциональное выгорание во всех фазах: напряжения, резистенции, истощения присутствует у педагогов. Характерными

проявлениями эмоционального выгорания является: неудовлетворение собой, местом работы, ощущением «загнанности в клетку», тревогой и депрессией, редуцированием профессиональных обязанностей, эмоциональная, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения. Педагоги, с высоким и средним уровнем проявления, на подсознании стремятся к психологическому комфорту. И поэтому, зачастую они входят в протест с окружающей действительностью, избегая трудностей, какой-либо ответственности, и самим собой.

По методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, были выявлены некоторые личностные качества: невротичность, спонтанная агрессивность, депрессивность, раздражительность, уравновешенность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность, которые оказывают существенное влияние на эмоциональное выгорание педагогов. Существует определенная закономерность проявления эмоционального выгорания, зависящая от личностных качеств. Деструкция личностных качеств, усиливает появление эмоционального выгорания. Результаты, полученные нами, с высоким и средним уровнем личностных качеств наблюдаются не менее чем у 9 (37%) педагогов, что ведет к невротическому синдрому со значительными соматическими нарушениями.

По методике Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень 19 (85%) эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения, что говорит о большей части коллектива, у которой сформировался этот синдром. Также это подтверждается результатами, проведенной ранее методике по В.В. Бойко, где мы более подробно рассматривали фазы эмоционального выгорания и их симптомы.

На основании проведенных методик и полученных результатов, было выявлено, что ни один из исследуемых педагогов не имеет уровень эмоционального выгорания ниже среднего, таким образом можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов в количестве 27

(100%) человек, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания.

### Глава III. Опытнo-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

#### 3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов СКОУ

Одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога, остается проблема эмоциональной саморегуляции. В связи с этим огромное внимание необходимо уделять организации целенаправленной работы по сохранению психического здоровья педагогов, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие личности профессионала.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов.

Задачи программы:

- 1) развитие информационно-теоретической компетентности педагогов;
- 2) обучить педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- 3) развить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;
- 4) способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности;
- 5) развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Принципы работы:

1. «Здесь и теперь».
2. Искренность и открытость.
3. Принцип «Я».
4. Активность.
5. Конфиденциальность.

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 20 часов. Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 2 академических часа.

Условия проведения: занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме; занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

#### Структура занятий

В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

1. Вводная часть, которая включает в себя постановку проблемы и разминочные упражнения.
2. Основную часть, которая занимает большую часть времени.
3. Заключительная часть.

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

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

#### I. Приветствие присутствующих.

1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Цель: осознать свои приоритеты в жизни.

## 2. Упражнение «Мозговой штурм»

Цель: активировать творческую деятельность при решении проблем.

### II. Теоретическая часть.

### III. Практическая часть

#### 1. Упражнение «Я работаю педагогом»

Цель: уточнение и прояснения для себя и других, что же представляет образ «педагога» для каждого.

#### 2. Беседа на тему «Профилактика профессионального выгорания»

Цель: познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами коррекции и профилактики.

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

#### 5. Домашнее задание – выполнить методики.

## Занятие 2. Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»

Цель занятия: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.

I. Введение в занятие. Лекция на тему «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Цель: раскрытие основных понятий «самооценка», «уровень притязаний», взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

### II. Практическая часть:

#### 1. Упражнение «Кто я?»

Цель: уточнение и прояснения для себя и других, что же представляет образ Я.

#### 2. Упражнение «Личный герб и девиз».

Цель: сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»

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

I. Введение в тему занятия. Мини-лекция на тему «Коммуникативная компетентность».

Цель: определение основных понятий занятия «Общение», «структура общения», «вербальное и невербальное общение», «коммуникативная компетентность».

II. Практическая часть:

1. Упражнение «Молчанка»

Цель: разогреть участников перед началом основных упражнений.

2. Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

3. Упражнение «Гвалп»

Цель: выбрать один из методов коммуникации для передачи информации партнеру.

4. Упражнение «Активное слушание».

Цель: применение 9 техник ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнёра

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»

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

I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

Цель: определение основных понятий занятия «понятие «конфликта»», «виды конфликтов», «механизмы возникновения конфликта», «конструктивные и деструктивные стратегии поведения в конфликте».

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

Цель: активизация творческой деятельности.

II. Практическая часть:

1. Самодиагностика по методике Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

Цель: изучить предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации

2. Упражнение «Сказка о тройке»

Цель: развитие умения чувствовать и понимать другого человека, развитие эмпатического понимания собеседников, понимания мимики, языка телодвижений

3. Упражнение «Невидимая связь»

Цель: ощутить причастность к общему делу, почувствовать единство команды.

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

Занятие 5. Тренинг «Целеполагание»

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

I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ».

Цель: определение основных понятий занятия «цель», «откуда берутся цели», «зачем нужны цели».

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Анкета»

Цель: определение главных ценностей в жизни.

## 2. Упражнение «Карта моей жизни»

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

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

### Занятие 6. Психологическая гостиная «Призвание – учитель»

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

I. Введение в занятие. Знакомство с темой.

#### 1. Упражнение «Грецкий орех»

Цель: осознание каждым обучающимся своей индивидуальности

#### 2. Упражнение «Три цвета личности»

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

#### 3. Упражнение «Я учусь у тебя»

Цель: развитие эмпатии, снятие тревожности.

II. Основная часть.

#### 1. Тест геометрических фигур

Цель: предлагаемый тест позволяет мгновенно определить форму или тип личности, дать подробную характеристику личных качеств и особенностей поведения

#### 2. Упражнение «Моя копилка»

Цель: сконцентрировать внимание участников на том опыте, что они уже имеют.

#### 3. Упражнение «Или – или»

Цель: настроить участников тренинга на обдумывание ситуации.

#### 4. Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Цель: показать педагогам, что в каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность.

III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

Занятие 7. Тренинг «Тайм-менеджмент»

Цель занятия: Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

Цель: определение основных понятий занятия «тайм-менеджмент», «причины дефицита времени», «правила планирования времени».

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Поглотители и ловушки времени»

Цель: Выявление поглотителей времени.

2. Упражнение «Смятая бумага»

Цель: Упражнение наглядно показывает важность постановки целей.

3. Упражнение «Приоритеты»

Цель: формирование умений определять жизненные цели.

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

Занятие 8. Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»

Цель занятия: Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

I. Введение:

1. Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

2. Процедура «Эмоциональная диагностика»

Цель: диагностика состояния членов группы. Проследить динамику изменений эмоционального состояния членов группы.

### 3. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию уверенности в себе через ролевое проигрывание.

#### II. Основная часть.

##### 1. Упражнение «Рисунок Я»

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

##### 2. Упражнение «Я – звезда»

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

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

#### IV. Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».

### Занятие 9. Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель занятия: Создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья учителей.

#### I. Введение

##### 1. Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов

#### II. Теоретическая часть. Слайдовая презентация.

Цель: введение в тему семинара, знакомство педагогов со способами профилактики эмоционального выгорания

#### III. Практическая часть

##### 1. Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

##### 2. Упражнение «Молодец!»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

##### 3. Упражнение «Калоши счастья»

Цель: развитие позитивного мышления педагогов.

#### 4. Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

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

#### Занятие 10. Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель занятия: Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.

#### I. Введение

Мини-лекция о профессиональном выгорании.

#### II. Практическая часть.

##### 1. Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

##### 2. Упражнение «Ластик»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

##### 3. Упражнение «Моечная машина»

Цель: сплочение группы; формирование чувства доверия; снятие психического напряжения.

##### 4. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»

Цель: определить степень отношения к себе (положительно-отрицательно, поиск и утверждение своих положительных качеств.

##### 5. Упражнение «Пять добрых слов»

Цель: Получение обратной связи от группы, повышение самооценки, самопознание, возможность сделать приятное другому человеку.

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

##### 1. Притча о колодце

##### 2. Упражнение обратная связь «Мишень»

Цель: получение обратной связи от участников тренинга.

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

3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психологопедагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

После реализации программы психолого-педагогической коррекции была проведена повторная диагностика эмоционального выгорания педагогов.

Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены на рисунке 7 и в таблице 5,6, Приложения 4.

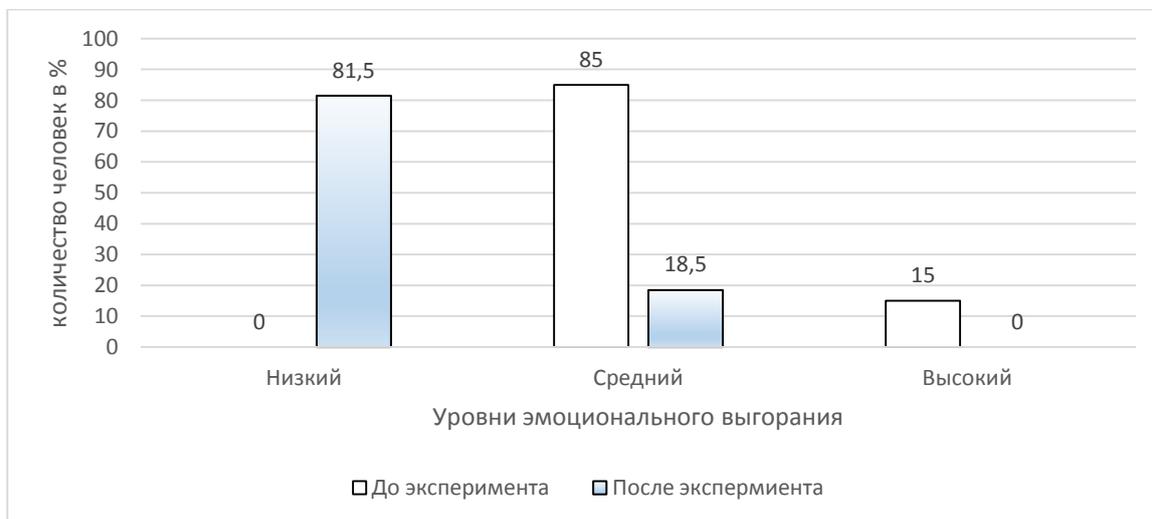


Рисунок 7 - Сравнительные результаты исследования эмоционального выгорания в фазе стресса «Напряжение» педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания В.В. Бойко» «До» и «После» реализации программы

На рисунке видно, что «После» проведения коррекционной программы у 22 (81,5%) испытуемых появляется низкий уровень эмоционального выгорания. Это свидетельствует, о положительной динамике в фазе «Напряжение». У этих педагогов появляется чувство

самостоятельности, уверенности в своих поступках. Многие педагоги начинают испытывать удовлетворение от выполняемой работы.

Средний уровень «До» эксперимента, наблюдался у 85% испытуемых, «После» - снизился на 66,5% и составляет 18,5%, испытуемых. У этих педагогов еще сохраняется негодование и отчаяние, что может приводить к нерешимости ситуаций.

Высокий уровень наблюдался «До» проведения коррекционной программы у 15%, а «После» не наблюдается.

Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены на рисунке 8 и в таблице 5,6  
Приложения 4

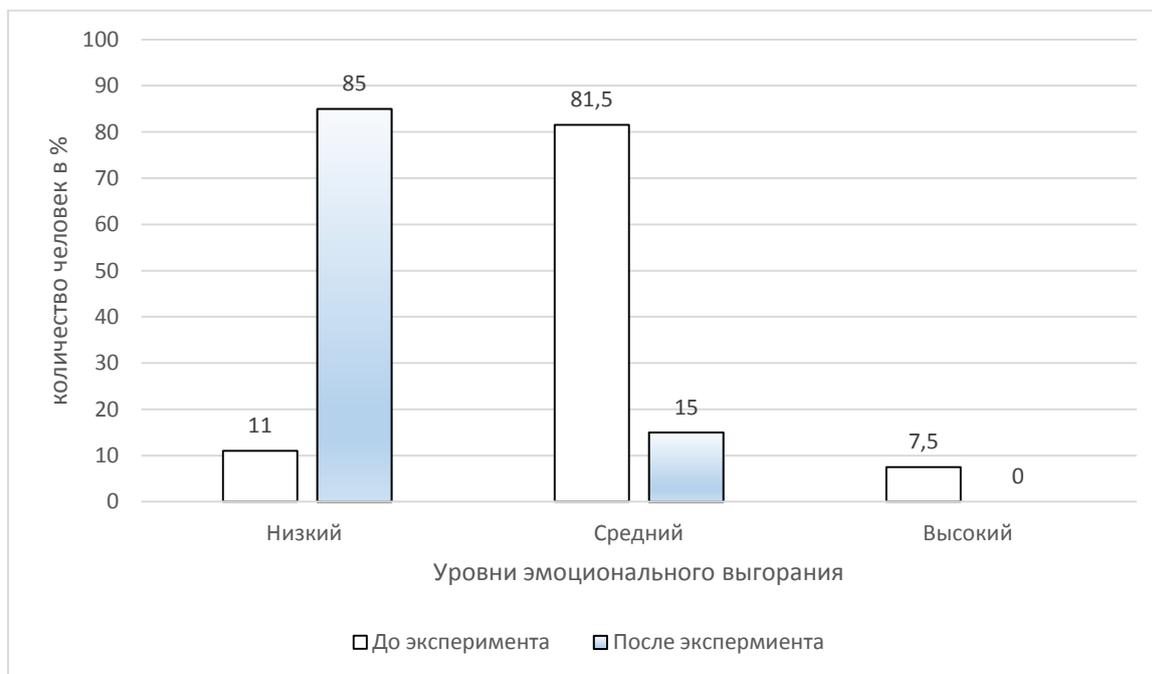


Рисунок 8 - Сравнительные результаты исследования эмоционального выгорания в фазе стресса «Резистенция» педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания В.В. Бойко» «До» и «После» реализации программы

Из диаграммы видно, что низкий уровень эмоционального выгорания имеет положительную динамику. «После» проведения коррекционной программы показатели низкого уровня увеличились на 74%. «До» коррекции, низкий уровень наблюдался у 3 (11%) испытуемых, а «После» у 23 (85%) испытуемых. У педагогов появляется интерес к профессиональной деятельности, налаживаются семейные отношения.

Средний уровень снизился на 66,5% и наблюдается у 4 (15%) испытуемых. Педагоги продолжают жалеть себя, стараются облегчить, сократить и игнорировать обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Высокий уровень в фазе стресса «Резистенция» наблюдался «До» проведения коррекционной программы у 2 (7,5%) испытуемых, «После» не наблюдается.

Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов в общеобразовательном учреждении по методике В.В. Бойко представлены на рисунке 9 и в таблице 5,6 Приложения 4

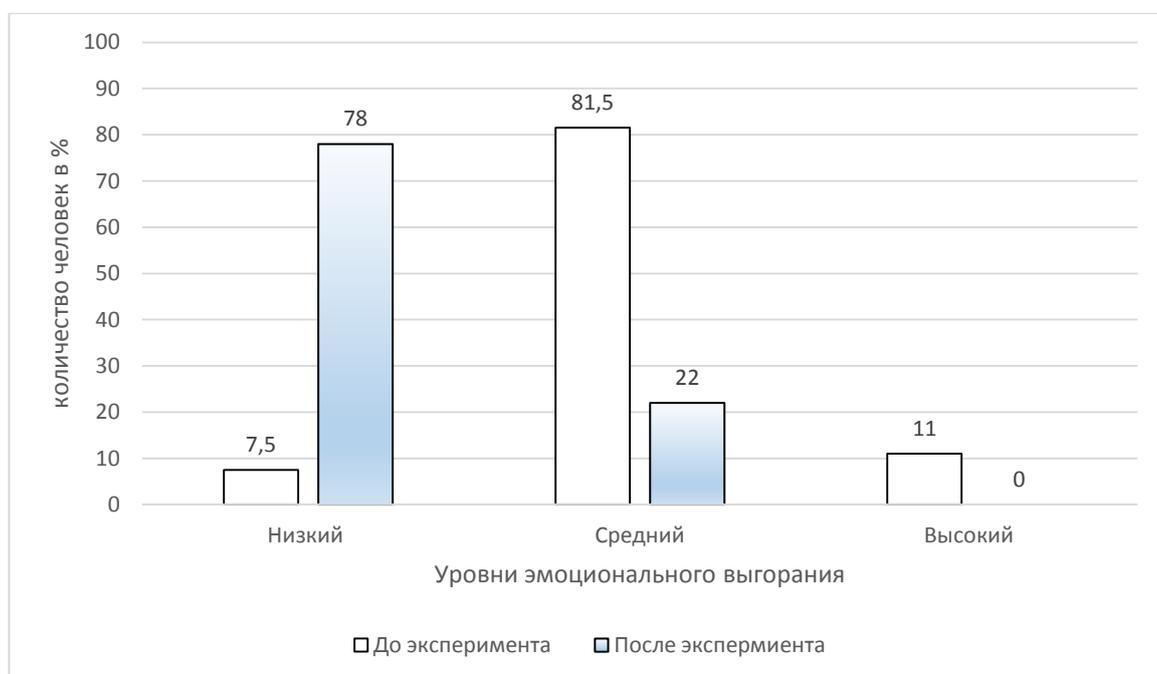


Рисунок 9 - Сравнительные результаты исследования эмоционального выгорания в фазе стресса «Истощение» педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания В.В. Бойко» «До» и «После» реализации программы

Из рисунка видно, низкий уровень «До» проведения коррекционной программы составлял 2 (7,5%) испытуемых, «После» он повысился на 70,5% испытуемых и наблюдается у 21 (78%). Благодаря положительной динамики, эмоционального выгорания, у педагогов наблюдаются душевное спокойствие и уравновешенность. Также появляются вежливость и мягкость по отношению к субъектам своей деятельности.

Результаты повторной диагностики, полученные в среднем уровне, снизились до 59,5%, «До» проведения коррекционной программы они составляли 22 (81,5%) испытуемых, а «После» наблюдается у 6 (22%) испытуемых. У этих педагогов еще прослеживаются такие симптомы как, эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, деперсонализация, а также наблюдаются психосоматические и психовегетативные нарушения.

Высокий уровень в фазе «Истощение», наблюдался у 3 (11%) испытуемых, а «После» проведения коррекционной программы, он снизился до 0.

Обобщенные результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены на рисунке 10 и в таблице 5,6 Приложения 4.

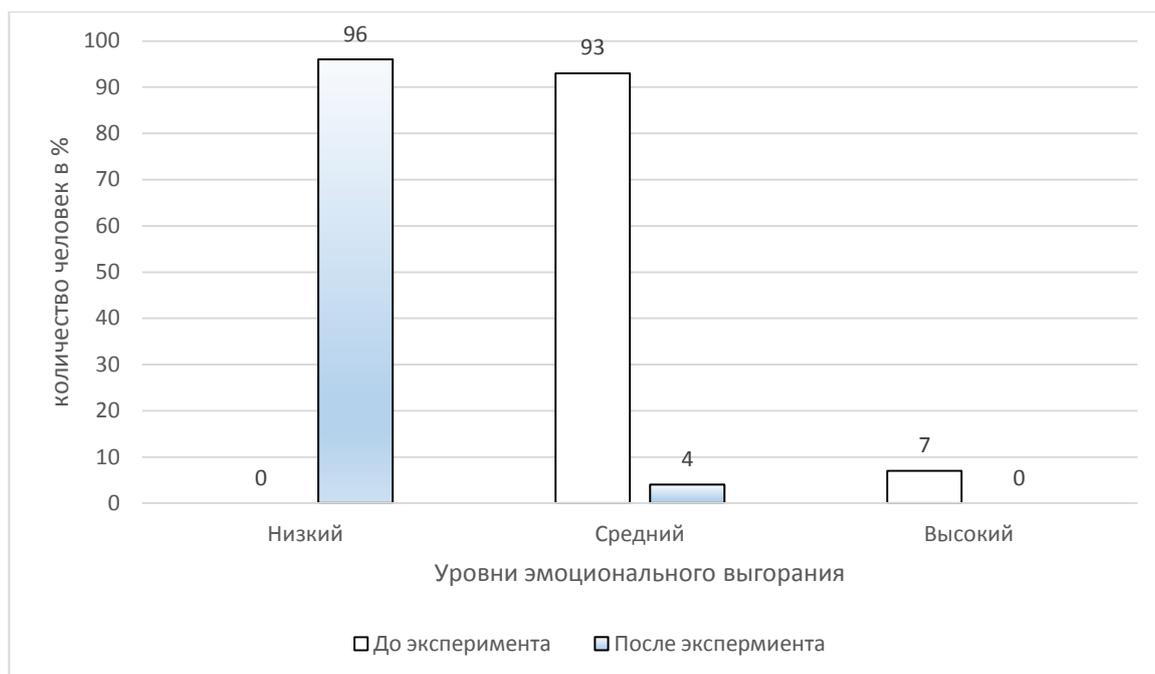


Рисунок 10 - Сравнительная диаграмма результатов эмоционального выгорания у педагогов по методике «Исследование эмоционального выгорание В.В. Бойко» «До» и «После» реализации программы

После проведенных коррекционных занятий степень выраженности эмоционального выгорания по В.В. Бойко снизился. Низкий уровень увеличился - 26 испытуемых (96%), что характеризует положительную динамику. Средний уровень, ранее наблюдался у 25 (93%) испытуемых

общеобразовательного учреждения, после проведенных занятий, он снизился и наблюдается у 1 (4%) испытуемых.

Высокий уровень «До» проведения занятий наблюдался у 2 (7%) испытуемых, «После» - не наблюдается 0%.

Провели повторную диагностику по методике по выявлению личностных факторов, влияющих на возникновение эмоционального выгорания. Сравним результаты личностных особенностей педагогов по шкалам: невротичность, спонтанная агрессивность, депрессивность, раздражительность, уравновешенность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность, полученные «До» и «После» коррекции.

Результаты повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, шкала «невротичность», представлены на рисунке 11 и в таблице 7 Приложения 4.

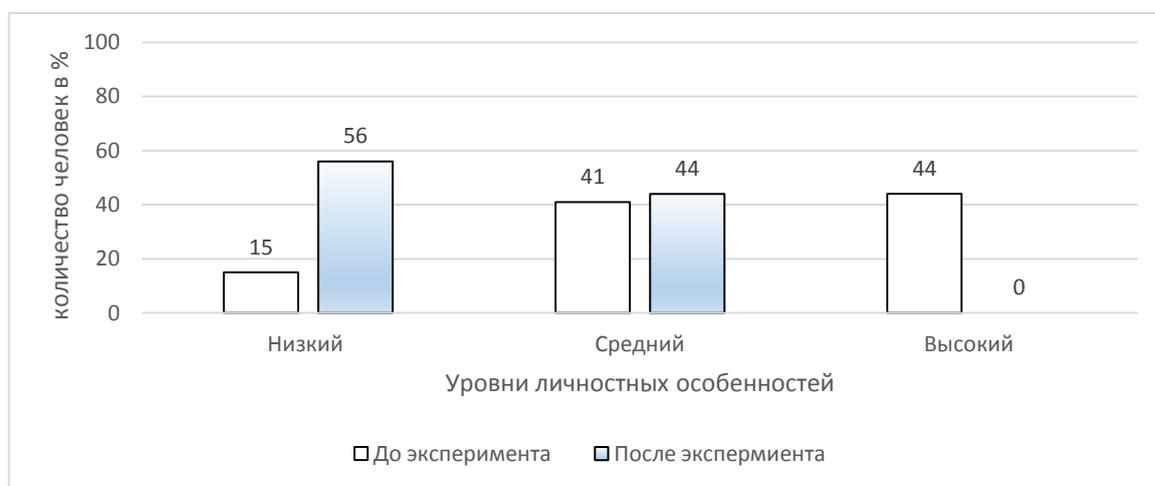


Рисунок 11 - Сравнительные результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания, шкала «Невротичность» по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел «До» и «После» реализации программы

Низкий уровень увеличился на 41% испытуемых, «До» проведения программы имели 4 (15%) испытуемых, «После» - 15 (56%) испытуемых. У них наблюдается стабильность и устойчивость психического состояния во время своей деятельности.

Средние показатели наблюдались «До» коррекционной программы у 11 (41%) испытуемых, «После» - у 12 (44%) испытуемых, по-прежнему, сохраняются средние показатели, что характерно выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными психосоматическими нарушениями.

Высокие показатели «До» коррекционной программы имели -12 (44%) испытуемых, «После» - не наблюдается 0%.

Результаты повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, шкала «спонтанная агрессивность», представлены на рисунке 12 и в таблице 7 Приложения 4.

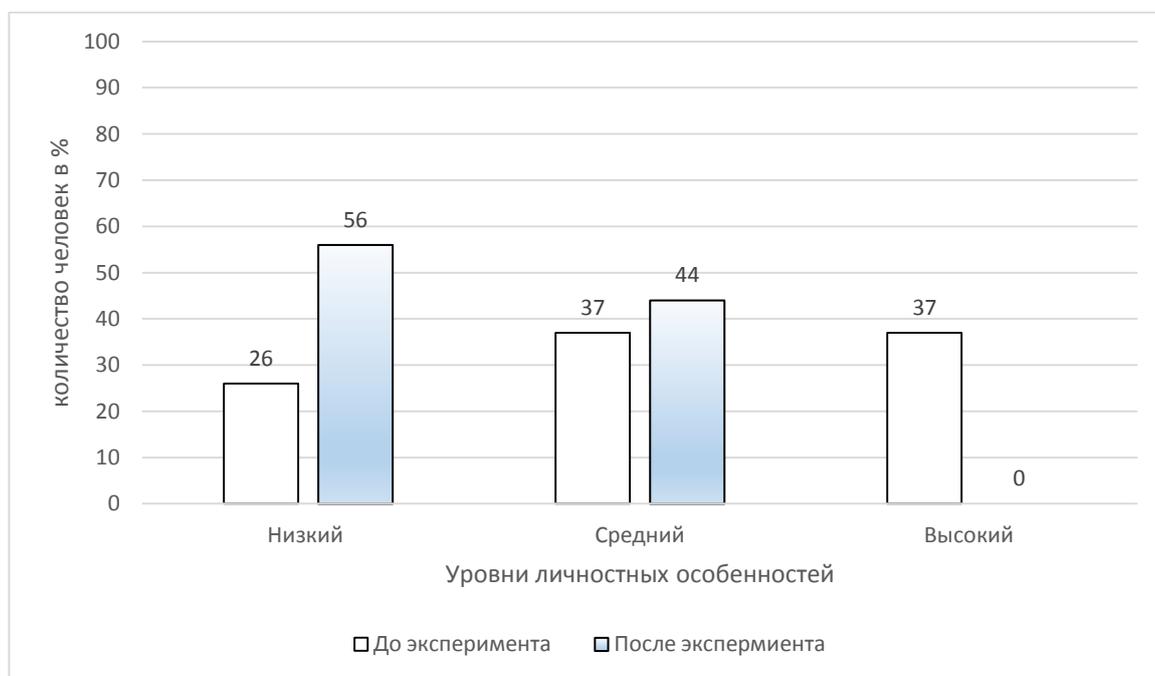


Рисунок 12 - Сравнительные результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания, шкала «Спонтанная агрессивность» по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел «До» и «После» реализации программы

Низкий уровень повысился на 30%. «До» проведения коррекционной программы - 7 (26%), а «после» - 15 (56%) испытуемых. У них наблюдается положительная динамика. Появляется самоконтроль, вспыльчивость и прямолинейность угасают.

Средние показатели повысились «после» проведения коррекционной программы на 7%. «До» проведения коррекционной программы средние показатели были обнаружены у 10 (37%) испытуемых, «После» – у 44% испытуемых. У этой группы испытуемых формируются, психопатоподобные (псевдопсихопатические) состояния, которые могут в свою очередь характеризоваться импульсивностью, беспечностью и легкомысленностью.

Высокие показатели снизились, «До» наблюдались у 10 (37%) испытуемых, «После» не наблюдаются.

Результаты повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, шкала «депрессивность», представлены на рисунке 13 и в таблице 7 Приложения 4.

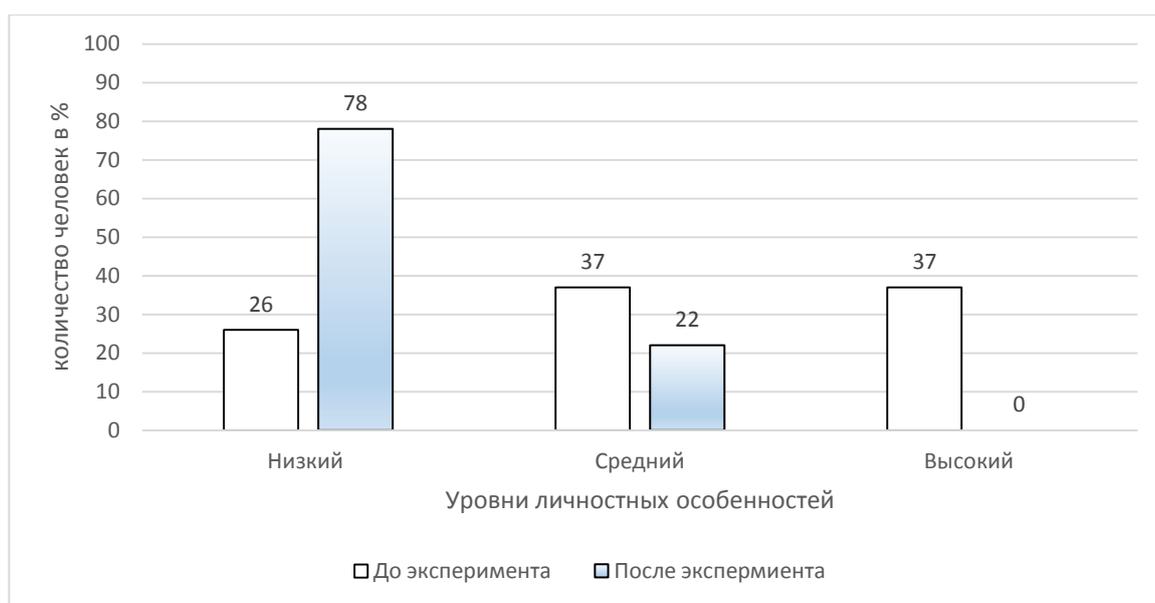


Рисунок 13 - Сравнительные результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания, шкала «Депрессивность» по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел «До» и «После» реализации программы

По шкале депрессивность: низкий показатель по шкале «Депрессивность» повысился на 52%. Ранее у педагогов «До» коррекции наблюдалось 7 (26%) испытуемых, а «После» - 21 (78%) испытуемых, что характерно хорошему, радостному настроению, высокой интеллектуальной и

моторной активности. Присутствует оптимистическая оценка настоящего, прошлого и будущего, появляется желание достичь большего.

Средние показатели снизились на 15%, что характерно положительной динамики, но все же еще присутствует у 6 (22%) испытуемых, которые также испытывают робость и неуверенность в себе.

Высокие показатели «До» наблюдаются у 10 человек (37%), «После» не наблюдаются.

Результаты повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, шкала «раздражительность», представлены на рисунке 14 и в таблице 7 Приложения 4.

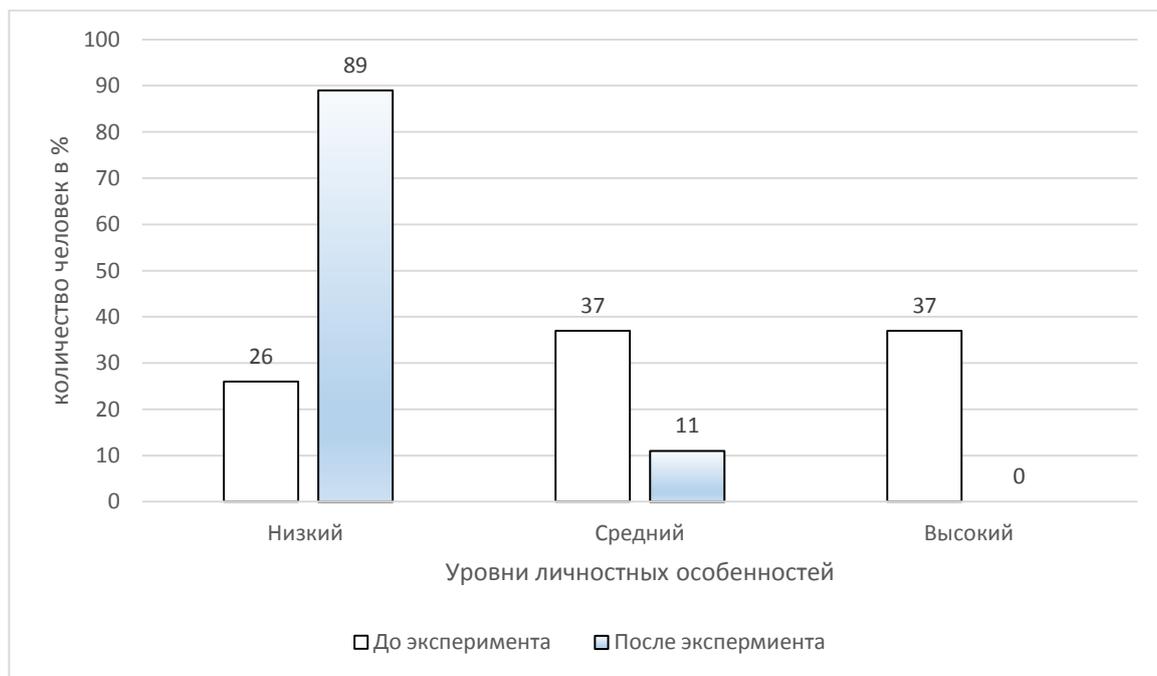


Рисунок 14 - Сравнительные результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания, шкала «Раздражительность» по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел «До» и «После» реализации программы

Низкий показатель у педагогов повысился на 63%. Прослеживается положительная динамика. «До» проведения коррекционной программы низкие показатели наблюдались у 7(26%) испытуемых, «После» наблюдаются у 24 (89%) испытуемых. Эта группа испытуемых начала прилагать максимум усилий к соблюдению общественных требований и

культурных норм. Средний уровень снизился на 26%, но также остается у 3 (11%) испытуемых, которые до сих пор, пытаются уклоняться от выполняемых обязанностей и общепринятых правил.

Высокие показатели «До» - 10 (37%) педагогов, «После» не наблюдаются.

Результаты повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, шкала «уравновешенность», представлены на рисунке 15 и в таблице 7 Приложения 4.

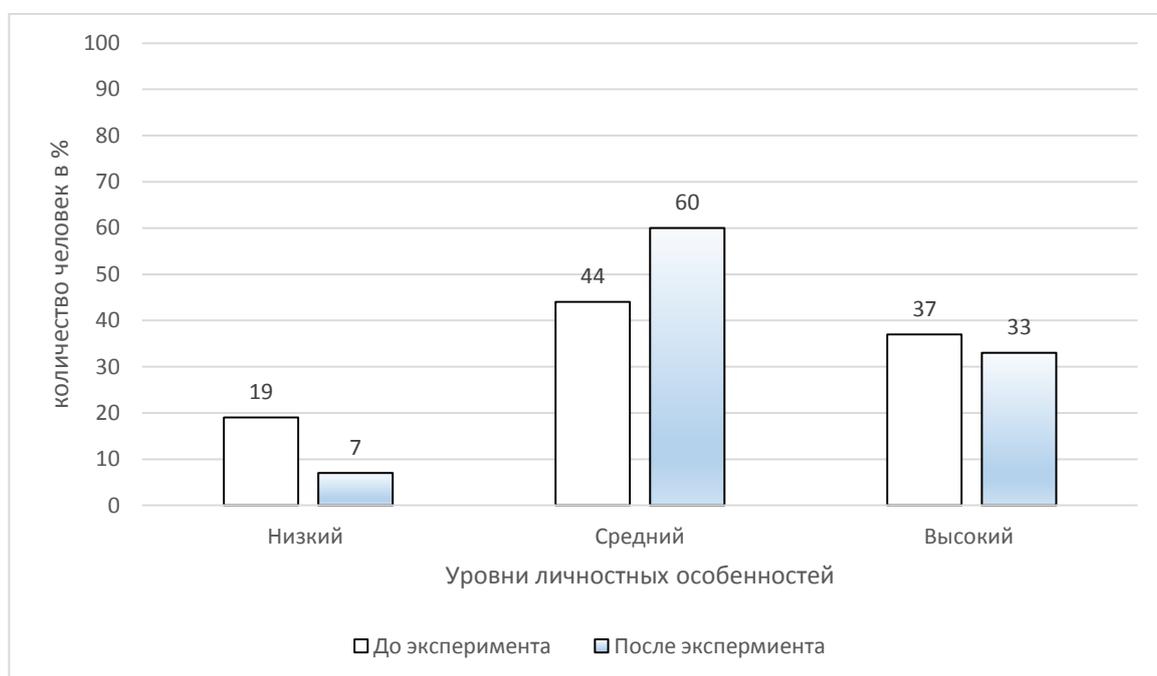


Рисунок 15 - Сравнительные результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания, шкала «Уравновешенность» по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел «До» и «После» реализации программы

Низкие показатели наблюдались «До» проведения коррекционной программы у 5 (19%) испытуемых, «После» у 2 (7%) испытуемых. Средний показатель увеличился на 16%, что характеризует тоже положительную динамику. Многие педагоги уверены в себе, оптимистичны и активны.

Высокий показатель понизился на 4% «До» коррекционной программы у педагогов высокий показатель наблюдался у 10 (37%), «После» показатели снизились на 4% и составляют 9 (33%) испытуемых, которые остаются хорошо защищенными от воздействия стресс-факторов.

Результаты повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, шкала «реактивная агрессивность», представлены на рисунке 16 и в таблице 7 Приложения 4.

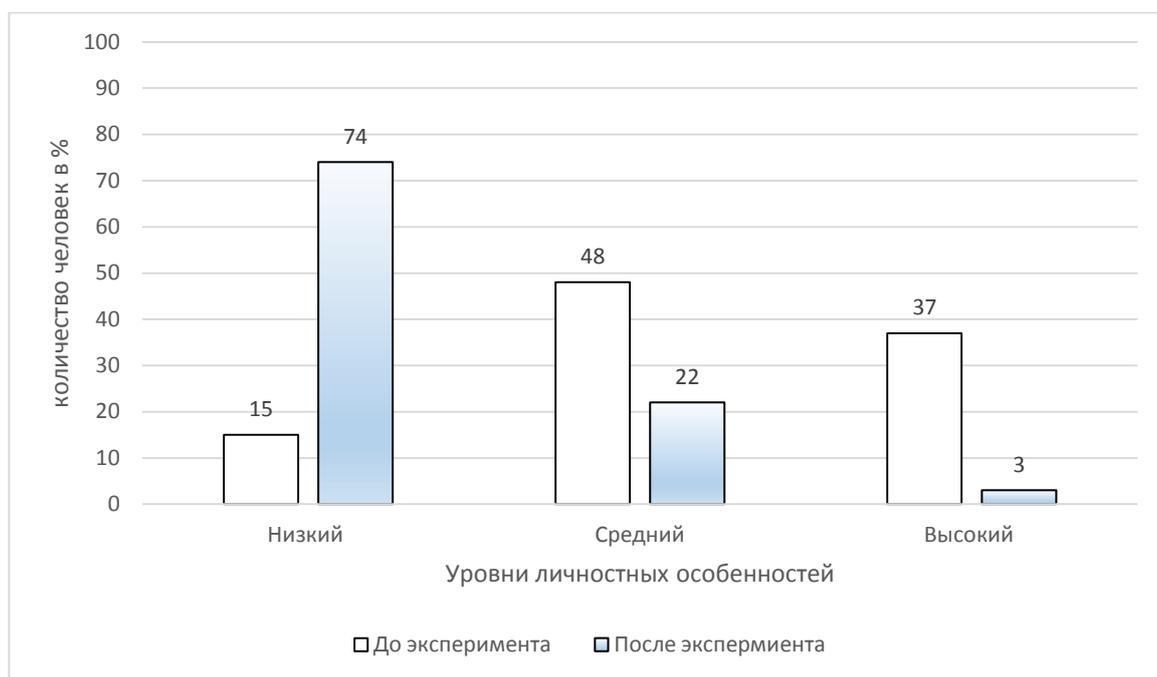


Рисунок 16 - Сравнительные результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания, шкала «Реактивная агрессивность» по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел «До» и «После» реализации программы

Низкий показатель увеличился на 59%. Низкие показатели «До» проведения коррекционной программы наблюдались у 4 (15%) испытуемых, «После» - 19 (74%) испытуемых. У них наблюдается спокойное отношение к социальному окружению.

Средний показатель снизился на 26%. Средний уровень наблюдался «До» - 13 (48%) испытуемых, «После» - 6 (22%) испытуемых. Высокий показатель снизился на 30%. Высокий уровень наблюдался «До» эксперимента у 10 (37%) испытуемых, «После» - 2 (7%) испытуемых.

Результаты повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, шкала «эмоциональная лабильность», представлены на рисунке 17 и в таблице 7 Приложения 4.

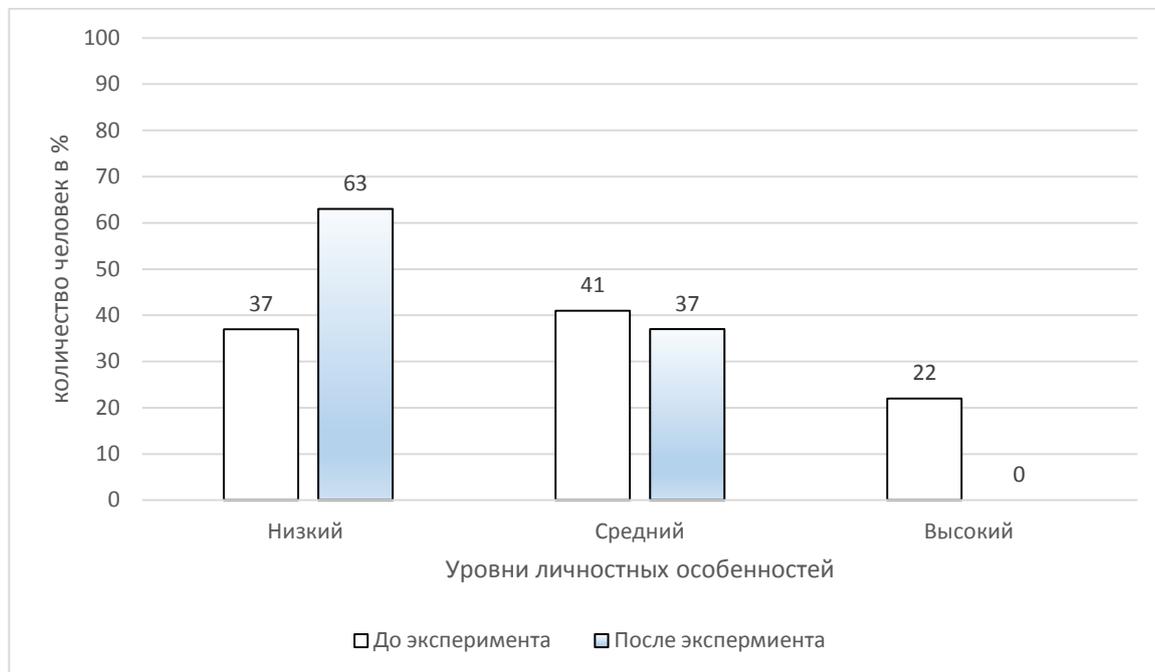


Рисунок 17 - Сравнительные результаты исследования личностных особенностей педагогов с различным уровнем выраженности эмоционального выгорания, шкала «Эмоциональная лабильность» по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел «До» и «После» реализации программы

Низкий уровень до эксперимента составлял 10 (37%) испытуемых, после реализации программы он увеличился на 7(26%) и составил 17 (63%) испытуемых, которые имеют высокую стабильность эмоционального состояния и владеют собой.

Средние показатели до эксперимента составляли 11 (41%) испытуемых, после реализации программы они снизились на 4% и составили (37%) испытуемых;

Высокие показатели после проведения коррекционной программы не наблюдаются, «До» проведения коррекции наблюдались у 6 (22%) испытуемых, «После» - не наблюдается.

Проанализируем и сравним результаты констатирующего и формирующего эксперимента, полученные по методике Н.Е. Водопьяновой.

Результаты повторной диагностики по методике Н.Е. Водопьяновой, представлены на рисунке 18 и в таблице 8 Приложения 4.

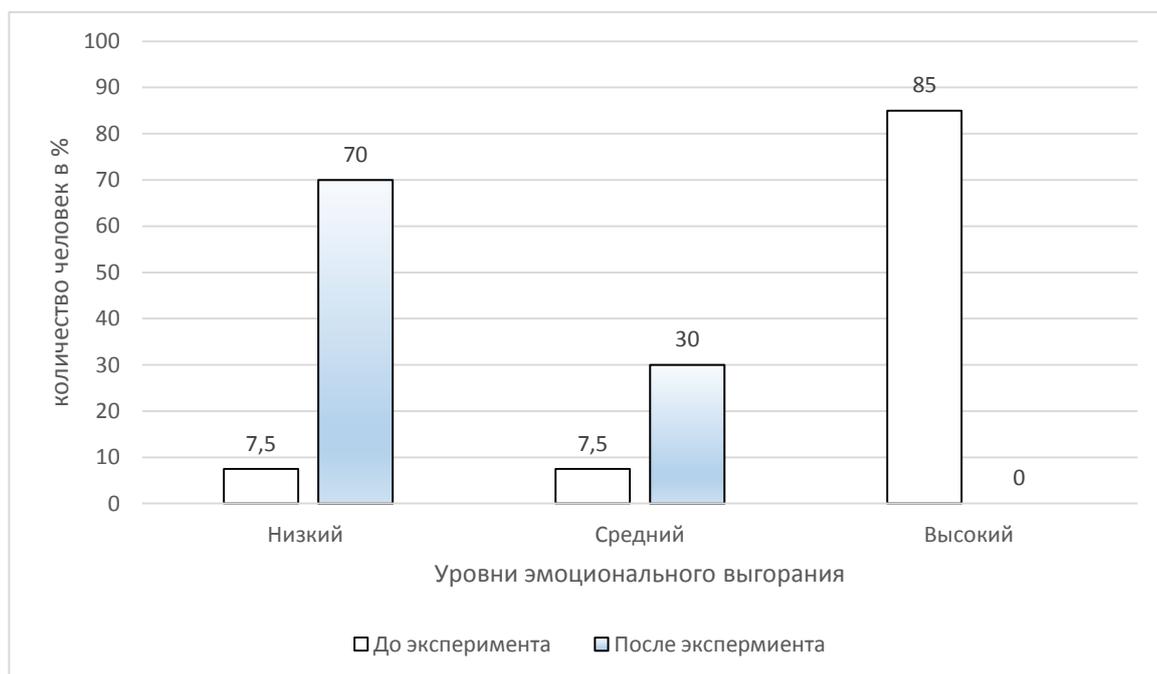


Рисунок 18 - Сравнительная диаграмма результатов синдрома эмоционального выгорания у педагогов по методике определения «синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой «До» и «После» реализации программы

Низкий уровень, «До» эксперимента составлял 2 (7,5%) испытуемых, после проведения коррекционной программы он увеличился на 62,5% и составил 19 (70%) испытуемых.

Средний уровень синдрома эмоционального выгорания увеличился. У педагогов появилась устойчивость к воздействию различных повреждающих факторов. «До» эксперимента он составлял 2 (7,5%) испытуемых, «После» эксперимента он увеличился на 22,5% и составил 8 (30%) испытуемых.

Высокий уровень «До» эксперимента наблюдался у 23 (85%) испытуемых, «После» проведения коррекционной программы, произошел сдвиг, и процентный показатель понизился до 0%. Полученные результаты показали положительную динамику.

Целью оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ, была выполнена математическая обработка результатов исследования по методике В.В. Бойко

«Исследование эмоционального выгорания» с помощью критерия Т - Вилкоксона (таблица 9 Приложение 4).

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

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

$T_{эмп} = 1$  (по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»);

Найдем критические значения Т при  $n=27$ :

$$T_{кр} = 92 \quad (p \leq 0,05)$$

$$T_{кр} = 119 \quad (p \leq 0,01)$$

Построим ось значимости



Рис. 18. Ось значимости

$T_{эмп}$  находится в зоне значимости,  $H_0$  отвергается.  $T_{эмп} < T_{кр}$  – принимаем  $H_1$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения.

Проведенная математическая обработка свидетельствует о достоверных изменениях показателей эмоционального выгорания педагогов в результате реализации коррекционной программы. Гипотеза исследования, о том, что психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов, возможна при реализации программы, подтвердилась.

Таким образом, после реализации коррекционной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов,

была проведена повторная диагностика с применением методик «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»); «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой. Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и Н.Е. Водопьяновой, показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической коррекционной программы. Так же, в результате повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, установлено значительное улучшение показателей (их резкое снижение, относительно первичного среза). Данные цифры подкрепляются результатами бесед с педагогами общеобразовательного учреждения. У педагогов наблюдается позитивный настрой, отсутствие беспокойства, тревожности. Появляется решительность, мотивация заниматься профессиональной деятельностью, открываются новые ресурсы.

Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т - Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. их показатели достоверно снизились.

Таким образом, результаты исследования показали, что проведенная психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов,

возможна при реализации программы, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

### 3.3. Психолого-педагогические рекомендации по профилактике и коррекции эмоционального выгорания у педагогов

Решение вопроса профилактики эмоционального выгорания в трудовой деятельности учителей требует разработки нескольких направлений деятельности, в частности:

1. Деятельность по предупреждению эмоционального выгорания как результата неадекватной профессиональному запросу стрессоустойчивости.
2. Проведение просветительских мероприятий по особенностям психофизиологии человека
3. Создание «теплого» психологического климата в школе
4. Проведение входного и промежуточного тестирования на предмет выявления отклонений в психологическом статусе педагогов (психодиагностика), анализ полученных данных о каждом отдельном учителе и школе в целом.

Регулярное проведение психологического консультирования с учетом результатов анализа диагностических данных, обеспечение педагога допустимой информацией и рекомендациями по актуальному состоянию его здоровья в соответствии с его возрастной нормой.

Регулярное проведение психологической коррекции – воздействие на те или иные сферы психики педагога для достижения им психологического равновесия с целью преодоления возникших трудных ситуаций и возвращения к продуктивной созидательной деятельности.

Проведение психотерапевтических мероприятий по мере необходимости в рамках психологической парадигмы, направленной на позитивное изменение личности и субъекта деятельности.

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 посильной помощи ученикам, попавшим в трудные жизненные ситуации. Добрые дела помогают в борьбе с «эмоциональным 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 школы. Для эмоционального здоровья ничто так не важно, как правильный, полноценный сон.

В идеале ежедневно сон должен быть не менее 8 часов. Если спать мешает бессонница, надо побороть ее, и начать необходимо с привычки не думать о работе перед сном, ведь мысли о предстоящих проблемах сначала помешают уснуть, а потом и сон сделают беспокойным и неглубоким. К тому же, игнорируя полноценный ночной отдых, сложно на следующий день полноценно работать, используя весь свой потенциал. Очень эффективным способом профилактики синдрома эмоционального выгорания является активный отдых.

Рекомендации для психологов: профилактика эмоционального выгорания может включать следующие комплексные направления психологической работы:

- Психологическое консультирование;
- Тренинговую работу;
- Релаксацию;
- Цветодиагностику и цветокоррекцию;
- Музыкалотерапию;
- Арт-терапию;
- Телесно-ориентированную психотерапию;
- Сказкотерапию;
- Ведение дневника настроения
- Кинезиологию

В ежедневную профилактику может быть включено:

- Фиточай;
- Релаксация;
- Другие методы из выше перечисленных (по плану).

При первых признаках негативного эмоционального состояние рекомендуется выполнить самостоятельно предложенные упражнения либо обратиться к психологу. Перечисленные профилактические мероприятия необходимо проводить психологической службой школы, которые несут ответственность за психологическое состояние каждого отдельного педагога и школы в целом. Данные мероприятия способствуют первичному предупреждению и вторичной профилактике эмоционального выгорания процессе профессиональной деятельности.

Приведем рекомендации, которые помогут педагогу справиться с состоянием эмоционального опустошения, вернуться к эффективному взаимодействию с окружающими [46]:

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, асертивности и др.

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 отреагирования 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.

### Выводы по III главе

Целью психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы, являлось снижение эмоционального выгорания педагогов. У педагогов развивали адекватное понимание самого себя умение и потребность в познании других людей эмоциональную устойчивость в сложных жизненных ситуациях и повышали самооценку; умение преодолевать жизненные трудности; формировали жизненные планы и корректировать ценностные ориентации. Критерием эффективности

программы является снижение уровня эмоционального выгорания педагогов в СКОУ.

После реализации коррекционной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ, была проведена повторная диагностика с применением методик «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»); «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой.

Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и Н.Е. Водопьяновой, показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической коррекционной программы. Так же, в результате повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, установлено значительное улучшение показателей (их резкое снижение, относительно первичного среза). Данные цифры подкрепляются результатами бесед с педагогами общеобразовательного учреждения. У педагогов наблюдается позитивный настрой, отсутствие беспокойства, тревожности. Появляется решительность, мотивация заниматься профессиональной деятельностью, открываются новые ресурсы.

Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т - Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает

интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. их показатели достоверно снизились.

Результаты исследования показали, что проведенная психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов, возможна при реализации программы, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

Разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам в условиях общеобразовательного учреждения, которые помогут преодолеть возникновение и нарастание эмоционального выгорания, обеспечивая тем самым, психологическое здоровье и успешность профессиональной деятельности.

## Заключение

Эмоциональное выгорание по В.В. Бойко – это совокупность физических, эмоциональных симптомов, которые испытывает профессионал, неспособный справиться со стрессом, вызванный ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры.

Проблемой исследования эмоционального выгорания занимались отечественные психологи как Г.С. Абрамова, Н.Е. Водопьянова, Н.С. Малышева, П.В. Румянцева, А.Б. Серебрякова, А.Б. Странченкова, Т.В. Форманюк, Ю.А. Юдчиц и другие. В зарубежной психологии вопросами изучения синдрома эмоционального выгорания в профессиях системы «человек-человек» занимались К. Кондо, К. Маслач, Б. Пельман, Х. Фреденбергер, Е. Хартман и другие.

Эмоциональное выгорание характеризуется наличием стадий, обусловленных определенными факторами, а также сопровождающихся рядом симптомов. Ученые, в психолого-педагогическом исследовании определяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для эмоционального выгорания: физические; эмоциональные; поведенческие; интеллектуальное состояние; социальные.

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью незначительной проверки их работоспособности. В исследовании была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в СКОУ, которая строится из блоков: основные блоки (теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический) включают в себя: цели, задачи, формы, методы, способы; блок «ожидаемый результат», который отражает положительный результат. На основе метода целеполагания, также было построено дерево целей. Дерево целей состояло из генеральной цели, основных трех подцелей, которые в себя тоже включали подцели.

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Использовался комплекс методов и методик: теоретические (анализ, обобщение литературных источников, моделирование), эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»); Методика на определение синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой), математико-статистические (критерий Т – Вилкоксона).

Исследование проводилось на базе «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (нарушение опорно-двигательного аппарата) № 4г. Челябинска» МБОУ «Школа-интернат № 4 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 27 педагогов данного учреждения. Возраст испытуемых колеблется в пределах 22 - 60 лет.

Результаты констатирующего эксперимента по методике В.В. Бойко показали, что эмоциональное выгорание во всех фазах: напряжения, резистенции, истощения присутствует у педагогов. Характерными проявлениями эмоционального выгорания является: неудовлетворение собой, местом работы, ощущением «загнанности в клетку», тревогой и депрессией, редукцией профессиональных обязанностей, эмоциональная, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения. Педагоги, с высоким и средним уровнем проявления, на подсознании стремятся к психологическому комфорту. И поэтому, зачастую они входят в протест с окружающей действительностью, избегая трудностей, какой-либо ответственности, и самим собой.

По методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, были

выявлены некоторые личностные качества: невротичность, спонтанная агрессивность, депрессивность, раздражительность, уравновешенность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность, которые оказывают существенное влияние на эмоциональное выгорание педагогов. Существует определенная закономерность проявления эмоционального выгорания, зависящая от личностных качеств. Деструкция личностных качеств, усиливает появление эмоционального выгорания. Результаты, полученные нами, с высоким и средним уровнем личностных качеств наблюдаются не менее чем у 10 (37%) педагогов, что ведет к невротическому синдрому со значительными соматическими нарушениями.

По методике Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень 23 (85%) эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения, что говорит о большей части коллектива, у которой сформировался этот синдром. Также это подтверждается результатами, проведенной ранее методике по В.В. Бойко, где мы более подробно рассматривали фазы эмоционального выгорания и их симптомы.

На основании проведенных методик и полученных результатов, было выявлено, что ни один из исследуемых педагогов не имеет уровень эмоционального выгорания ниже среднего, таким образом можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов в количестве 27 (100%) человек, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания.

Целью психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, являлось снижение эмоционального выгорания педагогов. У педагогов развивали адекватное понимание самого себя умение и потребность в познании других людей эмоциональную устойчивость в сложных жизненных ситуациях и повышали самооценку; умение преодолевать жизненные трудности; формировали жизненные планы и

корректировать ценностные ориентации. Критерием эффективности программы является снижение уровня эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

После реализации коррекционной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, была проведена повторная диагностика с применением методик «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»); «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой. Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и Н.Е. Водопьяновой, показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической коррекционной программы. Так же, в результате повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (модифицированная форма «В») И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел, установлено значительное улучшение показателей (их резкое снижение, относительно первичного среза).

Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т - Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. их показатели достоверно снизились. Результаты исследования показали, что проведенная психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов, возможна при реализации программы, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

Разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам в условиях общеобразовательного учреждения, которые помогут преодолеть возникновение и нарастание эмоционального выгорания, обеспечивая тем самым, психологическое здоровье и успешность профессиональной деятельности.

## Список литературы

1. Адамовская М.В., Шеметов П.В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации // Сибирский международный. - 2014.- №16. - С. 119-122.
2. Аминов Н.А. Исследование педагогических способностей // Вопр. психол. -2016.- № 1. - С. 5-17.
3. Антонова Е.А. Эмоциональная устойчивость как фактор педагогической деятельности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. - 2011. Т. 11. № 1. - С. 100-104.. - 2011. - №1. - С. 100-104.
4. Архипова И.В. Мотивационные механизмы формирования и развития специальных (педагогических) способностей: Автореф. дис. канд. психол. наук. - Новосибирск, 2015. - 20 с.
5. Барабонова М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания //Вестник МГУ. - 2015. Серия 14. - №1. - С.54-55.
6. Белкова Н.В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием // Вестник ТОГИРРО. - 2013. - №2. - С. 461-462.
7. Бойко В.В. Правила эмоционального поведения. – М.: ВЛАДОС, 2011. – 267 с.
8. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 2010. – 105 с.
9. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - М.: Информационно-издательский дом «Филин», 2009. - 256 с.
10. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопр. психол. - 2016. - № 2. -С. 45-47.

11. 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.
12. Васильева Н.Г. Эмоциональное выгорание педагогов // В сборнике: Безбарьерная среда в школе и обществе Сборник материалов IV Международного Форума. - 2014. - С. 60-63
13. Вилюнас В.К. Основные проблемы психологической теории эмоций. - М.: «Просвещение», 2016. - 212 с.
14. Владимирова О.Б. Синдром эмоционального выгорания // Персонал PROFY. – Екатеринбург: ОТА, 2013. - № 11. – С.77 – 97.
15. Водопьянова Н.Е. Определение «синдрома эмоционального» выгорания педагогов: информационно-методическое пособие. – Челябинск: ГОУ ДПО УМЦ, 2011. -122 с.
16. Водопьянова Н.Е., Серебряков А.Б., Старченкова Е.С. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности // Вестник СПбГУ. - 2011. - Вып.2 (№13).- Серия 6 . - 167 с.
17. Волочков А.А. Активность субъекта и развитие учащегося: теория, диагностика и проблемы развивающих технологий. - Пермь: Изд-во ПОИПКРО, 2015. - 100 с.
18. Вяткин Б.А. Лекции по психологии интегральной индивидуальности человека. - Пермь.: Изд-во Перм. гос. пед. ун-та, 2012. - 179 с.
19. Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. - 219 с
20. Глэддинг С. Психологическое консультирование. - 4-е изд. - СПб.: Питер, 2012. - 736 с
21. 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.

22. Дёмина М.С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий // В сборнике: Актуальные проблемы психологии профессиональной деятельности в системе транспорта Труды Всероссийской научно-практической конференции, посвящённой 40-летию начала строительства БАМа и 20-летнему юбилею организации Психологической службы ДвостЖД. Дальневосточный государственный университет путей сообщения; Под редакцией М.В. Сокольской. - 2014. - С. 95-99.

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

24. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: Монография. – М.: Издательство «Перо», 2014. - 173 с.

25. Долгова В.И., Гольева Г.Ю., Кунилова А.А. Эмоциональное выгорание педагогов как деформация личности [Электронный ресурс] // Современные наукоемкие технологии. — 2016. — № 8. — Ч. 1. — С. 106–110.

26. Домрачева С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 71–75. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95166.htm>.

27. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология: Учебное пособие - Спб.: Питер, 2012. - 320 с

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

29. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2012.- 336 с.

30. Изард К. Психология эмоций. - СПб.: Питер, 2011. - 464 с
31. Кагермазова Л.Ц. Роль типологии коммуникативных стилей в становлении педагогического мастерства будущих учителей: Автореф. дис.канд. психол. наук. - М.: 2013. - 20 с
32. 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
33. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 512 с
34. Коссов Б.Б. Личность и педагогическая одаренность: новый метод. - М.: Институт практич. психол., 2015. - 128 с.
35. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. — 3-е изд., стереотип. — М.: Академический проект; Трикста, 2016.-435 с.
36. Краткий психологический словарь / Под общей ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского; ред.-составитель Л. А. Карпенко.— 2-е изд., расширенное, испр. И доп.— Ростов н/Д: «ФЕНИКС», 2016. – 427 с.
37. Куликов В.Н. Психология внушения. – Иваново: 2011.- 79 с.
38. Куликов Л. Психические состояния. – СПб.: Питер, 2014. - 512 с
39. Леонтьев А.Н. Психология мотивации и эмоции М.: «Просвещение», 2014. – 234 с.
40. Лурия А. Р. Лекции по общей психологии/ А. Р. Лурия. - СПб.: Питер, 2013.- 320 с.
41. Малкина-Пых И.Г. Психология экстремальных ситуаций // Справочник практического психолога. — М.: Эксмо, 2015
42. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Междунар. гуманитар. Фонд «Знание», 2015. - 308 с.

43. Мартынова К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации // Концепт. – 2015. – Молодежные психолого-педагогические исследования в аспекте современных теоретических концепций и экспериментальных данных. – ART 95168. – URL: <http://ekconcept.ru/2015/95168.htm>.
44. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются // Психол. журнал. - 2011. - Т.22. - №1. - С. 78.
45. Митева И.Ю. Курс управления стрессом. Москва: ИКЦ «МарТ», 2014. –288 с.
46. Митина Л.М., Алисковец Е.М. Эмоциональная гибкость учителя. - М.: Издательство «Флинта», 2012. - 245 с.
47. Митина Л.М., Асмаковец Е.С. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. - М.: Издательство «Флинта», 2011. - 192 с
48. Михальцова Л.П. К вопросу об эмоциональном выгорании педагогов как проявлении профессионального травматизма // Сборники конференций НИЦ Социосфера. - 2014. № 7. - С. 16-17
49. Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). - СПб.: Издательство «Речь», 2015. - 224 с.
50. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека. / В.И. Моросанова; Ин-т психологии РАН; Психологический ин-т РАО. - М.: Наука, 2010.— 519 с.
51. Мудрик А.В. Коммуникативная культура учителя // Мир психологии. – 2012. - № 3 (8). - С. 42-45.
52. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. 4-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2010. - Кн.2: Психология образования – 496 с.
53. Обознов А.А., Доценко О.Н. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию // Педагогический журнал Башкортостана. - 2011. - № 5. - С. 227-237

54. Обознов А.А., Доценко О.Н. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию // Педагогический журнал Башкортостана. - 2011. № 5 (36). - С. 227-237.
55. Общая психология // Под ред. А.В. Петровского. — М.: «Просвещение», 2016.-456 с.
56. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования. // Психол. журнал. - 2015 - Т.22 - №1.- С. 90-101
57. Осипова А.А. Общая психокоррекция. Учебное пособие. - М.: Сфера, 2014 - 510 с.
58. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. — СПб.: Питер, 2016.-256 с.
59. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов. М.: «ЭКСМО-ПРЕСС» 2014. - 434 с.
60. Попова Т.А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - №6. - С. 857.
61. Психотерапевтическая энциклопедия /под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб. Питер, 2016. – 944 с.
62. Ракицкая А.В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов // Научное обозрение: гуманитарные исследования. - 2014. № 8. - С. 57-62.
63. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: учебное пособие. - М.: Владос, 2012. -567 с.
64. Самоукина Н.В. Карьера без стресса. — СПб.: Питер, 2013.-145 с
65. 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.
66. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета. - №43 – 2015. – С. 2-3

67. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости - 2012. — №7.— С. 3-9
68. Слободяник А. П. Психотерапия, внушение, гипноз.— Киев: «Здоровье», 2012. - 321 с
69. Степанов Ф.Г., Щукина О.Э. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя Евразийское Научное Объединение. - 2015. Т. 2. № 4 (4). - С. 169-172.
70. Трушников Д.Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен/ Специфика педагогического образования в регионах России. - 2012. № 1. - С. 179-183.
71. Филина С.О синдроме профессионального выгорания и технике безопасности // Школьный психолог - 2013 - № 7. – С. 16.
72. Форманюк Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. - М.: Школа-Пресс, 2011. — № 6. — С. 57–63.
73. 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
74. Шibaева Г.Е., Зюзин Р.И. Эмоциональная устойчивость сотрудников УИС как фактор профессионализации личности // Культура и образование. – Июль 2014. - № 7 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnikrzi.ru/2014/07/2223>
75. Шитова И.Ю. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения // Вопросы психологии - 2012. - № 4. - С. 25-27
76. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб.: Питер, 2016. - 256 с.
77. Юсупов И.М. Психология эмпатии. Теоретические и прикладные. - СПб.: Питер, 2015. - 137 с.

## Приложение

## Приложение 1

**Методики диагностики эмоционального выгорания педагогов**

Методика на определение синдрома эмоционального выгорания  
Н.Е. Водопьяновой

Тест – опросник состоит из 18 вопросов - утверждений, с которыми можно согласиться, либо нет. Вопросы – утверждения этого тест – опросника сформулированы так, что, получив на них «утверждение» можно оценить:

- получив «утверждение» испытуемого на вопросы №2;3;4;6;8;12;14;16;17

– выявляется наличие реакции на факторы (раздражители), которые постепенно способствуют формированию синдрома «эмоционального выгорания»; - получив «утверждение» испытуемого на вопросы №5;7;9;11;13;15

– выявляется наличие реакции на складывающийся синдром «эмоционального выгорания»;

- получив «утверждение» испытуемого на вопросы №1;10;18 можно сделать вывод о том, что симптомы синдрома «эмоционального выгорания» отражаются на здоровье испытуемого.

Ответы на эти утверждения необходимо заносить в таблицу, которая заполняется ежедневно в течение недели по вечерам. Необходимо поставить «галочку» против тех пунктов, где приходится давать утвердительный ответ.

Каждая «галочка» дает одно очко. В конце недели итоги суммируются и соотносятся с ключом ответов.

Ключ к методике:

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

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

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

Необходимо пункт за пунктом проанализировать заполненную вами таблицу и постараться немедленно заняться своим здоровьем и обратиться за помощью к специалисту.

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

Методика диагностики исследование уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко)

Во время работы педагог находится далеко не в комфортных условиях. Здесь имеются в виду не только физиологические факторы, связанные с нездоровыми условиями труда: гиподинамия, повышенная нагрузка на слуховой и голосовой аппарат и т. д. Прежде всего, речь идет о психологических и организационных трудностях, связанных с преподаванием, а именно: необходимость постоянно «быть в форме», невозможность эмоциональной разрядки, неравномерность временной занятости, непостоянство возрастного состава учащихся и т. д.

Все они могут привести к «эмоциональному выгоранию» По мнению автора методики (В. В. Бойко), эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы.

В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Под термином «партнер» понимается субъект профессиональной деятельности. В педагогической деятельности это учащиеся.

Методика 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 состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

*Инструкция.* Прочтите суждения и, в случае согласия отвечайте «Да», а в случае несогласия - «Нет».

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера.
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 мне 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 я сделать все как надо, не сократят ли и т. д.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или

меньше уделять ему внимания.

30. В общении не 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 на 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) на приятных и неприятных.

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

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

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

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

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

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

49. На работе я испытываю постоянные физические и психические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной.

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

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

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

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

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

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

Обработка и интерпретация данных

1. Определите сумму баллов, отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания». Для этого выпишите название четырех шкал по каждому из симптомов. Обнаружив совпадение ответов с ключом, оцените тем количеством баллов, которое указано рядом с номером вопроса в графе «Б». Каждая шкала включает семь вопросов и максимальное количество баллов равно 30.
2. Подсчитайте сумму показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования симптома «выгорания». Для этого сложите результаты по четырем шкалам каждой фазы в отдельности.
3. Найдите итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания», подсчитав сумму показателей всех 12 симптомов.

Ключ  
НАПРЯЖЕНИЕ

Переживание психотравмирующих обстоятельств													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
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 избирательное эмоциональное реагирование													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
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 экономики эмоций													
7+	2	19+	10	31-	2	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													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
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+	5
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

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоциональную выгорания»

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

9 баллов и меньше - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся симптом

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или

всем синдроме «эмоционального выгорания»

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как 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, несколько каждая

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

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

Вводные замечания. Личностный опросник создан главным образом для прикладных

исследований с учетом опыта построения и применения таких широко известных опросников, как 16PF, MMPI, EPI и др. Шкалы опросника сформированы на основе результатов факторного анализа и отражают совокупность взаимосвязанных факторов.

Опросник предназначен для диагностики состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения.

Опросник FPI содержит 12 шкал; форма В отличается от полной формы только в два раза меньшим числом вопросов. Общее количество вопросов в опроснике – 114. Один (первый) вопрос ни в одну из шкал не входит, так как имеет проверочный характер. Шкалы опросника I–IX являются основными, или базовыми, а X–XII – производными, интегрирующими. Производные шкалы составлены из вопросов основных шкал и обозначаются иногда не цифрами, а буквами E, N и M соответственно.

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

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

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

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

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

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

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

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

Шкала IX (открытость) позволяет характеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритичности. Высокие оценки свидетельствуют о стремлении к доверительно-откровенному взаимодействию с окружающими людьми при высоком уровне самокритичности. Оценки по данной шкале могут в той или иной мере способствовать анализу искренности ответов обследуемого при работе с данным опросником, что соответствует шкалам лжи других опросников.

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

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

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

Порядок работы. Исследование может проводиться индивидуально либо с группой испытуемых. В последнем случае необходимо, чтобы каждый из них имел не только персональный бланк ответного листа, но и отдельный опросник с инструкцией. Размещаться испытуемые должны так, чтобы не создавать помех друг другу в процессе работы. Психолог-исследователь кратко излагает цель исследования и правила работы с опросником. Важно при этом достичь положительного, заинтересованного отношения исследуемых к выполнению задания. Их внимание обращается на недопустимость взаимных консультаций по ответам в процессе работы и каких-либо обсуждений между собой. После этих разъяснений психолог предлагает внимательно изучить инструкцию, отвечает на вопросы, если они возникли после ее изучения, и предлагает перейти к самостоятельной работе с опросником.

Обработка результатов.

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

Вторая процедура связана с переводом первичных оценок в стандартные оценки 9-балльной шкалы с помощью таблицы. Полученные значения стандартных оценок обозначаются в соответствующем столбце протокола нанесением условного обозначения (кружок, крестик или др.) в точке, соответствующей величине стандартной оценки по каждой шкале. Соединив прямыми обозначенные точки, получим графическое изображение профиля личности. Анализ результатов следует начинать с просмотра всех ответных листов, заполненных исследуемыми, уточняя, какой ответ дан на первый вопрос. При отрицательном ответе, означающем нежелание испытуемого отвечать откровенно на поставленные вопросы, следует считать исследование несостоявшимся. При положительном ответе на первый вопрос, после обработки результатов исследования, внимательно изучается графическое изображение профиля личности, выделяются все высокие и низкие оценки. К низким относятся оценки в диапазоне 1–3 балла, к средним – 4–6 баллов, к высоким – 7–9 баллов. Следует обратить особое внимание на оценку по шкале IX, имеющую значение для общей характеристики достоверности ответов.

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

Инструкция испытуемому. На последующих страницах имеется ряд утверждений, каждое из которых подразумевает относящийся к вам вопрос о том, соответствует или не соответствует данное утверждение каким-то особенностям вашего поведения, отдельных поступков, отношения к людям, взглядам на жизнь и т.п. Если вы считаете, что такое соответствие имеет место, то дайте ответ «Да», в противном случае – ответ «Нет». Свой ответ зафиксируйте в имеющемся у вас ответном листе, поставив крестик в клеточку, соответствующую номеру утверждения в вопроснике и виду вашего ответа. Ответы необходимо дать на все вопросы.

Успешность исследования во многом зависит от того, насколько внимательно выполняется задание. Ни в коем случае не следует стремиться своими ответами произвести на кого-то лучшее впечатление, так как ни один ответ не оценивается как хороший или плохой. Вы не должны долго размышлять над каждым вопросом, а старайтесь как можно быстрее решить, какой из двух ответов, пусть весьма относительно, но все-таки кажется вам ближе к истине. Вас не должно смущать, если некоторые из вопросов покажутся слишком личными, поскольку исследование не предусматривает

анализа каждого вопроса и ответа, а опирается лишь на количество ответов одного и другого вида. Кроме того, вы должны знать, что результаты индивидуально-психологических исследований, как и медицинских, не подлежат широкому обсуждению.

### Вопросы

1. Я внимательно прочел инструкцию и готов откровенно ответить на все вопросы анкеты.
2. По вечерам я предпочитаю развлекаться в веселой компании (гости, дискотека, кафе и т.п.).
3. Моему желанию познакомиться с кем-либо всегда мешает то, что мне трудно найти подходящую тему для разговора.
4. У меня часто болит голова.
5. Иногда я ощущаю стук в висках и пульсацию в области шеи.
6. Я быстро теряю самообладание, но и так же быстро беру себя в руки.
7. Бывает, что я смеюсь над неприличным анекдотом.
8. Я избегаю о чем-либо расспрашивать и предпочитаю узнавать то, что мне нужно, другим путем.
9. Я предпочитаю не входить в комнату, если не уверен, что мое появление пройдет незамеченным.
10. Могу так вспылить, что готов разбить все, что попадет под руку.
11. Чувствую себя неловко, если окружающие почему-то начинают обращать на меня внимание.
12. Я иногда чувствую, что сердце начинает работать с переборами или начинает биться так, что, кажется, готово выскочить из груди.
13. Не думаю, что можно было бы простить обиду.
14. Не считаю, что на зло надо отвечать злом, и всегда следую этому.
15. Если я сидел, а потом резко встал, то у меня темнеет в глазах и кружится голова.
16. Я почти ежедневно думаю о том, насколько лучше была бы моя жизнь, если бы меня не преследовали неудачи.
17. В своих поступках я никогда не исхожу из того, что людям можно полностью доверять.
18. Могу прибегнуть к физической силе, если требуется отстоять свои интересы.
19. Легко могу развеселить самую скучную компанию.
20. Я легко смущаюсь.
21. Меня ничуть не обижает, если делаются замечания относительно моей работы или меня лично.
22. Нередко чувствую, как у меня немеют или холодеют руки и ноги.
23. Бываю неловким в общении с другими людьми.
24. Иногда без видимой причины чувствую себя подавленным, несчастным.
25. Иногда нет никакого желания чем-либо заняться.
26. Порой я чувствую, что мне не хватает воздуха, будто бы я выполнял очень тяжелую работу.
27. Мне кажется, что в своей жизни я очень многое делал неправильно.
28. Мне кажется, что другие нередко смеются надо мной.
29. Люблю такие задания, когда можно действовать без долгих размышлений.
30. Я считаю, что у меня предостаточно оснований быть не очень-то довольным своей судьбой.
31. Часто у меня нет аппетита.
32. В детстве я радовался, если родители или учителя наказывали других детей.
33. Обычно я решителен и действую быстро.
34. Я не всегда говорю правду.
35. С интересом наблюдаю, когда кто-то пытается выпутаться из неприятной истории.
36. Считаю, что все средства хороши, если надо настоять на своем.

37. То, что прошло, меня мало волнует.
  38. Не могу представить ничего такого, что стоило бы доказывать кулаками.
  39. Я не избегаю встреч с людьми, которые, как мне кажется, ищут ссоры со мной.
  40. Иногда кажется, что я вообще ни на что не годен.
  41. Мне кажется, что я постоянно нахожусь в каком-то напряжении и мне трудно расслабиться.
  42. Нередко у меня возникают боли «под ложечкой» и различные неприятные ощущения в животе.
  43. Если обидят моего друга, я стараюсь отомстить обидчику.
  44. Бывало, я опаздывал к назначенному времени.
  45. В моей жизни было так, что я почему-то позволил себе мучить животное.
  46. При встрече со старым знакомым от радости я готов броситься ему на шею.
  47. Когда я чего-то боюсь, у меня пересыхает во рту, дрожат руки и ноги.
  48. Частенько у меня бывает такое настроение, что с удовольствием бы ничего не видел и не слышал.
  49. Когда ложусь спать, то обычно засыпаю уже через несколько минут.
  50. Мне доставляет удовольствие, как говорится, ткнуть носом других в их ошибки.
  51. Иногда могу похвастаться.
  52. Активно участвую в организации общественных мероприятий.
  53. Нередко бывает так, что приходится смотреть в другую сторону, чтобы избежать нежелательной встречи.
  54. В свое оправдание я иногда кое-что выдумывал.
  55. Я почти всегда подвижен и активен.
  56. Нередко сомневаюсь, действительно ли интересно моим собеседникам то, что я говорю.
  57. Иногда вдруг чувствую, что весь покрываюсь потом.
- 115
58. Если сильно разозлюсь на кого-то, то могу его и ударить.
  59. Меня мало волнует, что кто-то плохо ко мне относится.
  60. Обычно мне трудно возражать моим знакомым.
  61. Я волнуюсь и переживаю даже при мысли о возможной неудаче.
  62. Я люблю не всех своих знакомых.
  63. У меня бывают мысли, которых следовало бы стыдиться.
  64. Не знаю почему, но иногда появляется желание испортить то, чем восхищаются.
  65. Я предпочитаю заставить любого человека сделать то, что мне нужно, чем просить его об этом.
  66. Я нередко беспокойно двигаю рукой или ногой.
  67. Предпочитаю провести свободный вечер, занимаясь любимым делом, а не развлекаясь в веселой компании.
  68. В компании я веду себя не так, как дома.
  69. Иногда, не подумав, скажу такое, о чем лучше бы помолчать.
  70. Боюсь стать центром внимания даже в знакомой компании.
  71. Хороших знакомых у меня очень немного.
  72. Иногда бывают такие периоды, когда яркий свет, яркие краски, сильный шум вызывают у меня болезненно неприятные ощущения, хотя я вижу, что на других людей это так не действует.
  73. В компании у меня нередко возникает желание кого-нибудь обидеть или разозлить.
  74. Иногда думаю, что лучше бы не родиться на свет, как только представлю себе, сколько всяких неприятностей, возможно, придется испытать в жизни.
  75. Если кто-то меня серьезно обидит, то получит свое сполна.
  76. Я не стесняюсь в выражениях, если меня выведут из себя.



1		20		39		58		77		96		
2		21		40		59		78		97		
3		22		41		60		79		98		
4		23		42		61		80		99		
5		24		43		62		81		100		
6		25		44		63		82		101		
7		26		45		64		83		102		
8		27		46		65		84		103		
9		28		47		66		85		104		
10		29		48		67		86		105		
11		30		49		68		87		106		
12		31		50		69		88		107		
13		32		51		70		89		108		
14		33		52		71		90		109		
15		34		53		72		91		110		
16		35		54		73		92		111		
17		36		55		74		93		112		
18		37		56		75		94		113		
19		38		57		76		95		114		

### Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов СКОУ

Таблица 1

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

№	ФИО педагога	Напряжение				Итого	Резистенция				Итого	Истощение				Итого	
		симптомы					симптомы					симптомы					
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность в собой	«Затянутость в клетку»	Тревога и депрессия		Неадекватное эмоциональное реагирование	Эмоциональный дефицит	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей		Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения		
1	А.Ю.	9	10	0	1	40	8	7	1	13	39	5	17	17	3	42	
2	Г.Е.	18	15	17	12	62	17	11	16	19	63	16	13	15	14	58	
3	К.Е.	14	5	18	17	54	16	19	9	15	59	5	15	13	14	47	
4	С.Ф.	17	13	13	19	62	12	18	11	12	53	12	16	11	13	52	
5	Л.Г.	15	15	13	17	60	13	15	16	17	61	18	11	15	17	61	
6	К.О.	15	18	8	1	42	15	8	16	13	52	4	4	10	17	35	
7	З.А.	15	13	14	12	54	4	14	7	16	41	12	16	17	12	57	
8	В.В.	10	15	6	16	47	14	14	13	2	43	13	14	15	16	58	
9	Э.Э.	17	17	12	19	47	18	17	13	13	44	16	17	18	17	68	
10	К.Т.	17	16	15	12	57	12	10	11	12	41	11	19	8	16	54	
11	Т.А.	10	16	15	11	53	13	12	11	9	44	14	15	16	7	52	
12	А.А.	13	4	11	16	39	5	5	17	13	48	14	13	16	15	58	
13	Э.Е.	10	9	7	9	16	42	17	17	9	16	47	16	3	17	7	43
14	Е.Н.	11	12	17	15	48	7	16	17	9	59	17	18	7	16	58	
15	Л.Н.	17	13	12	7	62	15	3	1	12	23	6	3	10	10	29	
16	З.Н.	15	15	14	10	49	16	16	16	10	57	10	10	13	15	48	
17	Т.И.	11	17	10	18	52	4	12	8	17	53	12	3	12	13	40	
18	Л.Д.	9	10	13	15	47	15	5	6	12	27	16	17	15	19	67	
19	П.С.	10	10	17	3	48	11	15	7	10	47	16	1	12	15	44	
20	О.Г.	17	16	16	15	53	13	12	13	13	49	3	4	15	17	39	
21	Ю.Г.	15	8	5	18	54	4	16	12	9	50	16	13	11	16	56	
22	А.Р.	16	17	1	13	56	16	7	17	10	38	15	13	12	13	53	
23	В.П.	19	13	7	8	46	16	15	8	16	55	18	12	1	15	46	
24	В.С.	13	14	12	18	42	8	15	7	19	57	9	3	16	12	7	44
25	А.Ж.	9	14	17	13	53	13	8	9	10	35	17	13	17	17	50	
26	Н.П.	19	19	13	11	68	8	16	15	11	55	16	8	10	11	46	
27	О.С.	7	16		1	47	17	7	12	16	39	5	7	3	16	42	

Фаза напряжение:

Низкий уровень: 0 человек – 0%

Средний уровень: 23 человека - 85%

Высокий уровень: 4 человека - 15%

Фаза Резистенция:

Низкий уровень: 3 человек – 11%

Средний уровень: 22 человека - 81,5%

Высокий уровень: 2 человека - 7,5 %

Фаза Истощение:

Низкий уровень: 2 человек – 7,5%

Средний уровень: 22 человека - 81,5%

Высокий уровень: 3 человека - 11%

Таблица 2

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

№	ФИО педагога	Фазы стресса				Уровень
		Напряжение	Резистенция	Истощение	Общий ср. показатель	
1	А.П.	40	39	42	40	Средний
2	Л.А.	62	63	58	61	Высокий
3	Н.М.	54	59	47	53	Средний
4	И.Г.	62	53	52	56	Средний
5	Т.Я.	60	61	61	61	Высокий
6	М.С.	42	52	35	43	Средний
7	В.П.	54	41	57	51	Средний
8	Е.Л.	47	43	58	49	Средний
9	Н.Е.	47	44	68	53	Средний
10	И.А.	57	41	54	51	Средний
11	Н.Н.	53	44	52	50	Средний
12	А.Р.	39	48	58	48	Средний
13	Л.М.	42	47	43	44	Средний
14	И.Г.	48	59	58	55	Средний
15	Л.В.	62	23	29	38	Средний
16	А.Н.	49	57	48	51	Средний
17	И.Н.	52	53	40	48	Средний
18	Г.В.	47	27	67	41	Средний
19	Н.А.	48	47	44	46	Средний
20	О.М.	53	49	39	47	Средний
21	Е.А.	54	50	56	53	Средний
22	Н.И.	56	38	53	49	Средний
23	В.А.	46	55	46	49	Средний
24	А.А.	42	57	44	48	Средний
25	Ю.Л.	53	35	50	46	Средний
26	М.С.	68	55	46	56	Средний
27	И.А.	40	39	42	40	Средний

Низкий уровень: 0 человек – 0%

Средний уровень: 25 человека - 93%

Высокий уровень: 2 человека - 7%

Таблица 3

Результаты исследования влияния личностных факторов на возникновение синдрома эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многофакторный личностный опросник FPI И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»))»

№	ФИО педагога	Название шкалы							Общий показатель	Уровень
		Невротичность	Спонтанная агрессивность	Депрессивность	Раздражительность	Уравновешенность	Реактивная агрессивность	Эмоциональная лабильность		
1	А.П.	3	6	8	7	5	7	8	6	Средний
2	Л.А.	8	5	1	8	7	4	7	6	Средний
3	Н.М.	4	7	8	4	4	6	8	6	Средний
4	И.Г.	3	6	8	7	5	7	8	6	Средний
5	Т.Я.	7	6	8	8	6	7	5	7	Высокий
6	М.С.	8	6	9	8	6	5	4	6	Средний
7	В.П.	8	5	1	8	7	4	7	6	Средний
8	Е.Л.	9	4	2	8	8	3	9	6	Средний
9	Н.Е.	9	7	6	9	8	8	1	7	Высокий
10	И.А.	1	7	6	7	8	9	1	6	Средний
11	Н.Н.	6	8	5	7	8	1	7	6	Средний
12	А.Р.	6	9	5	9	8	1	5	6	Средний
13	Л.М.	5	9	4	6	9	2	3	5	Средний
14	И.Г.	4	9	5	6	1	5	5	5	Средний
15	Л.В.	5	7	4	5	2	6	6	5	Средний
16	А.Н.	3	6	5	4	3	5	4	4	Средний
17	И.Н.	6	6	7	5	4	5	2	5	Средний
18	Г.В.	7	5	6	4	1	5	1	4	Средний
19	Н.А.	9	4	7	4	2	6	2	5	Средний
20	О.М.	9	4	7	7	7	6	4	6	Средний
21	Е.А.	8	3	8	7	7	7	3	6	Средний
22	Н.И.	8	2	9	8	6	7	2	6	Средний
23	В.А.	7	1	2	9	6	8	6	6	Средний
24	А.А.	7	2	3	7	7	9	8	6	Средний
25	Ю.Л.	6	3	3	7	5	5	4	5	Средний
26	М.С.	5	7	3	6	5	2	3	4	Средний
27	И.А.	4	7	3	5	5	8	5	5	Средний

Таблица 4

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой

№ П/П	ФИО педагога	Результат (в баллах)	Уровень
1.	А.П.	45	Высокий
2.	Л.А.	50	Высокий
3.	Н.М.	42	Высокий
4.	И.Г.	23	Средний
5.	Т.Я.	53	Высокий

6.	М.С.	57	Высокий
7.	В.П.	52	Высокий
8.	Е.Л.	52	Высокий
9.	Н.Е.	54	Высокий
10.	И.А.	47	Высокий
11.	Н.Н.	32	Средний
12.	А.Р.	19	Низкий
13.	Л.М.	55	Высокий
14.	И.Г.	45	Высокий
15.	Л.В.	55	Высокий
16.	А.Н.	57	Высокий
17.	И.Н.	41	Высокий
18.	Г.В.	43	Высокий
19.	Н.А.	44	Высокий
20.	О.М.	57	Высокий
21.	Е.А.	51	Высокий
22.	Н.И.	43	Высокий
23.	В.А.	50	Высокий
24.	А.А.	48	Высокий
25.	Ю.Л.	47	Высокий
26.	М.С.	43	Высокий
27.	И.А.	18	Низкий

низкий уровень      27,5 %  
 средний уровень      27,5 %  
 высокий уровень      23 %

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

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

#### **Цели мероприятия:**

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

**Форма организации мероприятия:** семинар-практикум с элементами тренинга.

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

**Участники мероприятия:** педагоги.

#### **I. Приветствие присутствующих.**

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

#### **1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»**

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

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

Обсуждение: Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось?

К каким последствиям эти разногласия могут привести?

#### **2. Упражнение: Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»**

#### **II. Теоретическая часть.**

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

Что такое синдром профессионального выгорания?

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

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

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

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

**Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:**

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

### **1. Поле самодиагностики**

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

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

### **Стадии профессионального выгорания**

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии

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

#### **ПЕРВАЯ СТАДИЯ:**

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

#### **ВТОРАЯ СТАДИЯ:**

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

#### **ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:**

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;

- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

## **2. Удовлетворение от работы.**

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

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

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

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

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

## **III. Практическая часть**

### **1. Упражнение «Я работаю воспитателем»**

**Оборудование:** листы А4, цветные карандаши

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

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

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

### **2. Профилактика профессионального выгорания?**

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

Участникам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что они имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

- смех, улыбка, юмор;

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

Далее уместно раздать рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

**3. Домашнее задание:** Педагогам предлагается ответить на вопросы опросника выявления эмоционального выгорания МВИ К. Маслач. Результаты диагностики позволят наметить пути индивидуальной консультативной работы педагога-психолога с педагогами.

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

### **Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.**

**Цель:** Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.

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

#### **Ход занятия:**

##### **I. Введение в занятие.**

**Мини-лекция на тему:** «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

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

##### **II. Практическая часть:**

###### **1. Упражнение «Кто я?»**

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

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

###### **2. Упражнение «Личный герб и девиз»**

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

представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

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

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

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

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

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

### **III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.**

#### **Занятие 3. «Коммуникативная компетентность педагога».**

**Цель:** Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение.

**Задачи:** Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

#### **Ход занятия:**

##### **I. Введение в занятие.**

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

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

##### **II. Практическая часть:**

###### **1. Упражнение «Молчанка»**

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

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

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

обсудить способ решения этой задачи?»).

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

## **2. Упражнение «Слепое слушание»**

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

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

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

## **3. Упражнение «Гвалл»**

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

Обсуждение.

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

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

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

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

8. Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.
9. Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями.

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

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

#### **Техники ведения беседы.**

##### Не способствующие пониманию партнёра:

1. Негативная оценка – в беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т. п.
2. Игнорирование – мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.
3. Эгоцентризм – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

##### Промежуточные техники:

1. Выспрашивание – мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняя ему своих целей.
2. Замечание о ходе беседы – в ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.
3. Поддакивание – мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

##### Способствующие пониманию партнера:

1. Вербализация, ступень А – проговаривание. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.п.
2. Вербализация, ступень Б – перефразирование. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основные идеи, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и др.
3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

### **III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.**

#### **Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»**

**Цель:** Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте.

**Задачи:** Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

#### **Ход занятия:**

##### **I. Введение в занятие.**

### 1. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

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

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

## II. Практическая часть:

### 1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

#### 2) Упражнение «Сказка о тройке»

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна вырабатывать общее решение – в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.

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

(предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу).

Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?
2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?
3. Какие чувства испытывали?»

#### 3. Упражнение «Невидимая связь»

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

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

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

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

соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

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

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

Вопросы:

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

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

3. Чему эта игра может научить?

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

**III. Заключительная часть.** Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

### Занятие 5. «Целеполагание».

**Цель:** Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей.

**Задачи:** Осознание своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

**Ход занятия:**

#### I. Введение в занятие.

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

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

#### II. Практическая часть.

##### 1. Упражнение «Анкета»

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

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

3. Что бы я делала, на что бы потратила время, если бы сегодня узнала, что жить мне осталось только один месяц?

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

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

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

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

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

## 2. Упражнение «Карта моей жизни»

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

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

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

**Длительность упражнения:** 50 – 60 мин.

Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрите подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоём городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда посчитаешь возможным, возвращайся и открывай глаза...»

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

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

Вопросы:

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

Как и в любом метафорическом упражнении, важно, чтобы участники от образа

перешли к анализу соотношения сфер своей жизни. Если в результате работы возникнет желание что-то поменять в рисунке, это можно сделать, но обязательно осознать – как в реальной жизни можно осуществить это изменение?

**III. Заключительная часть.** Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

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

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

#### **Ход занятия.**

#### **I. Введение в занятие. Знакомство с темой.**

##### **1) Упражнение «Грецкий орех»**

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

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

##### **2) Упражнение «Три цвета личности»**

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

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

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

##### **3) Упражнение «Я учусь у тебя»**

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

## **II. Основная часть**

### **Первый этап - «МОЯ ЛИЧНОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ»**

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

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

#### **1) Тест геометрических фигур**

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

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

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

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

#### **2) Упражнение «Моя копилка»**

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

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

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

#### **2 этап - «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»**

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим

ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Педагог, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

### 1) Упражнение «Или – или»

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

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

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

Мне интереснее:

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

Мне интереснее:

- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

- работать с мальчиками
- работать с девочками

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

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

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

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

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

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

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

Участники по кругу передают сосуд с зажженной плавающей свечой, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

## Занятие 7. «Тайм-менеджмент»

**Цель:** информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

**Ход занятия:**

**I. Введение в занятие.**

**Мини-лекция на тему:** «Тайм-менеджмент».

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени. Правила планирования времени.

**II. Практическая часть.**

**1. Упражнение «Поглотители и ловушки времени»**

**Задание:** Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени.

Заполните таблицу:

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению

1. Нечеткая постановка цели.
  2. Отсутствие приоритетов в делах.
  3. Попытка слишком много сделать за один раз.
  4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
  5. Плохое планирование трудового дня.
  6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
  7. Чрезмерное чтение.
  8. Скверная система досье.
  9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
  10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
  11. Недостатки кооперации или разделения труда.
  12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
  13. Незапланированные посетители.
  14. Неспособность сказать «нет».
  15. Неполная, запоздалая информация.
  16. Отсутствие самодисциплины.
  17. Неумение довести дело до конца.
  18. Отвлечение (шум).
  19. Затяжные совещания.
  20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
  21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
  22. Болтовня на частные темы.
  23. Излишняя коммуникабельность.
  24. Чрезмерность деловых записей.
  25. Синдром «откладывания».
  26. Желание знать все факты.
  27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
  28. Спешка, нетерпение.
  29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
  30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.
- Обратная связь.

**2. Упражнение «Смятая бумага»**

Инструкция первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача – бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты».

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца -

«Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты».

Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?»

«Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа.

Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

### 3. Упражнение «Приоритеты»

Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов.

Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать. Все, что они записывают, должно составить 24 часа.

После того, как они все запишут, попросите, чтобы они расставили приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С». К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека. «В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относится к жизненно важным целям. «С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь. После того, как будет составлен список, спросите, сколько каждый тратит времени на «А» приоритеты. Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?

2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?

3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?

4. Насколько важна каждая из этих групп?

5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем.

6. Могут ли люди вспомнить все, что они делали вчера? Если нет, то возможно, они не эффективно использовали свое время?

**III. Заключительная часть.** Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

### Занятие 8. «Просто поверь в себя»

**Цель:** помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

**Необходимый материал:** мяч, заготовка рисунка человечка, наборы карандашей или фломастеров, бумага А4.

#### Ход занятия:

**I. Введение:** Уверенность в себе – это переживание человеком своих возможностей как адекватных тем задачам, которые перед ним стоят в жизни, так и тем, которые он ставит перед собой сам. Уверенность в себе в каком-либо виде деятельности имеет место, когда самооценка человека соответствует его реальным возможностям. Если самооценка выше (ниже) реальных возможностей, имеет место соответственно самоуверенность (неуверенность в себе). Уверенность в себе может стать и устойчивым качеством личности. Неуверенность в себе и самоуверенность часто связаны с отрицательными эмоциональными переживаниями, нарушающими ход психического развития человека.

#### 1. Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

## **2. Процедура «Эмоциональная диагностика»**

Цель: диагностика состояния членов группы. Проследить динамику изменений эмоционального состояния членов группы.

**Инструкция:** Мы знаем, что каждый цвет несет в себе какое-то состояние, настроение, закройте глаза, почувствуйте свои цвета, какого цвета сейчас ваша голова, тело, руки, ноги, запомните эти цвета. Сейчас я раздам вам нарисованных человечков и набор карандашей, а вы раскрасите этого человечка, в соответствии с теми цветами, которые вы почувствовали в себе.

## **3. Упражнение «Я сильный – Я слабый»**

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию уверенности в себе через ролевое проигрывание.

Участники разбиваются по парам и становятся каждый друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперёд свою руку. Второй участник в паре пытается опустить руку напарника, нажимая на неё сверху. Первый участник в паре должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Теперь повторяем тоже самое, но первый участник в паре говорит «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т.е. тихо, уныло. Попробуйте поменяться.

Вопросы:

- Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?
- Почему, как вы думаете?
- Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?
- Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

## **II. Основная часть.**

### **1. Упражнение «Рисунок Я»**

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

**Процедура:** Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом друг с другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме так, как они себя представляют. Для рисования даётся определённое время. Например, 10 минут, по истечении, которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

**Инструкция участникам:** «Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру».

Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, что бы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

**Вопросы:**

- Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.
- Какими качествами обладает этот человек?
- Это уверенный в себе человек или наоборот?

- Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?
- Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

## **2. Упражнение «Я – звезда»**

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (знаменитость, президент РФ, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.). Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Вопросы:

- Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?
- Что схожего между Вами и выбранной звездой?
- Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?
- Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?
- Где было легче, показывать или отгадывать?

## **III. Заключительная часть.** Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Ритуал прощания. **Упражнение «Аплодисменты по кругу»**

- Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

## **Занятие 9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»**

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

**Ход занятия:**

### **I. Введение.**

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

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

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

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

### **II. Теоретическая часть.**

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

### **III. Практическая часть**

#### **1. Упражнение «Откровенно говоря»**

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

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

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

## **2. Упражнение «Молодец!»**

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

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

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

## **3. Упражнение «Калоши счастья»**

Цель: развитие позитивного мышления педагогов.

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

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

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

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

## **4. Упражнение «Плюс-минус»**

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

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

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

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему.

Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

## **IV. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.**

Материалы и оборудование: анкеты «Обратная связь».

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

### **Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя»**

**Цель:** обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

**Задачи:** формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде;

#### **Ход занятия:**

**I. Введение:** Здравствуйте, дорогие педагоги, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече.

Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа».

Я очень рада, что слово работа не вызывает не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

#### **Мини-лекция о профессиональном выгорании.**

Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе. Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие признаки:

В области Чувства появляется усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственными трудовыми усилиями, о собственном несовершенстве.

В области Действия возникает критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться.

Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

У людей заметно снижается:

- энтузиазм в работе;
- пропадает блеск в глазах;
- нарастает негативизм и усталость.

Бывает так, когда талантливый педагог становится проф.непригодным по этой причине. Иногда такие люди меняют профессию. При «выгорании» происходит «психознергетическая опустошенность» человека.

#### **Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание?**

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это – естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека. Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;

- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Конечно, нужно правильно уметь расслабляться, владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Притча:

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать в коллективе такую атмосферу, в которой вы будете чувствовать себя комфортно. Ведь вы сами на 100% ответственны за все события в своей жизни.

Сегодня я хочу дать вам несколько техник, способов управления своим психоэмоциональным состоянием, поднять свою самооценку, повысить эмоциональный настрой. И чтобы, слово РАБОТА ассоциировалась у вас только с радостными и счастливыми моментами.

### «ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох – пауза – выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох – пауза – выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Чтобы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

## II. Практическая часть.

### 1. Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены). Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

### 2. Упражнение «Ластик»

Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.

Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить.

В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

### **3. Упражнение «Моечная машина»**

А сейчас встаньте, пожалуйста, в шеренгу, рассчитайтесь на первый и второй. Первые номера шаг вперед. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек в шеренге №1 становится «машиной», последний человек в шеренге №2 становится «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить — обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой» во второй шеренге, с начала шеренги идет следующая «машина» из шеренги №2.

### **4. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»**

Цель: определить степень отношения к себе (положительное или отрицательное, поиск и утверждение своих положительных качеств. (10 мин). (В кругу, сидя на стульях) .

Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи идущие от этого круга. Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество.

При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру!

Обсуждение: Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество?

Чем больше получилось лучей, с положительными качествами, тем самым вы ясно, открыто представляете себя. У вас хорошая, адекватная самооценка!

### **5. Упражнение «Пять добрых слов»**

Оборудование: листы бумаги, ручки

Форма работы: Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек.

Задание. Каждый из вас должен: обведете свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напишите свое имя; потом вы передаете свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое-нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

Обсуждение: Какие чувства вы испытывали, когда читали надписи на своей «руке»? Все ли ваши достоинства, о которых написали другие, были вам известны?

## **III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.**

1) Притча о колодце

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю».

Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянули в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот...

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

**Запомните пять простых правил:**

1. Освободите свое сердце от ненависти – простите всех, на кого вы были обижены.
2. Освободите свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.
3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
4. Отдавайте больше.
5. Ожидайте меньше.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости! Спасибо за работу!

**2) Упражнение обратная связь «Мишень»**

А сейчас поставьте метки на мишени на той цифре, на сколько, оцениваете наши занятия.

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

Таблица 5

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (после реализации психокоррекционной программы)

№	ФИО педагога	Напряжение					Итого	Резистенция				Итого	Истощение				Итого
		СИМПТОМЫ						СИМПТОМЫ					СИМПТОМЫ				
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	в «Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Итого		Неадекватное эмоциональное реагирование	Эмоциональный дефицит	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей		Итого	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	
1	А.П.	7	3	0	2	14	10	12	2	12	36	10	10	5	2	27	
2	Л.А.	14	18	14	18	67	5	5	3	2	15	5	8	0	0	13	
3	Н.М.	4	3	5	0	12	12	7	5	14	38	5	8	0	7	20	
4	И.Г.	2	3	0	5	10	0	5	0	7	12	0	3	0	0	3	
5	Т.Я.	0	0	0	0	0	10	8	8	2	28	2	3	5	2	10	
6	М.С.	9	11	5	8	33	13	2	5	2	22	10	10	10	5	35	
7	В.П.	7	5	5	15	32	7	0	13	1	31	15	6	5	2	28	
8	Е.Л.	0\2	3	5	0	10	3	5	3	1	11	10	5	0	0	15	
9	Н.Е.	9	8	12	15	44	2	7	8	0	25	13	8	12	2	35	
10	И.А.	7	2	2	2	13	10	11	8	8	40	11	10	6	8	35	
11	Н.Н.	12	8	4	3	27	4	3	8	11	17	6	16	12	9	43	
12	А.Р.	4	3	3	0	10	12	7	14	2	47	6	8	11	15	40	
13	Л.М.	2	3	0	5	10	0	5	0	14	12	1	2	10	11	24	
14	И.Г.	0	6	0	0	6	12	8	8	7	30	2	2	8	8	20	
15	Л.В.	7	8	8	15	38	7	8	8	2	38	11	11	11	11	44	
16	А.Н.	3	3	3	0	9	6	0	11	15	28	15	6	2	2	25	
17	И.Н.	8	9	12	12	41	3	5	5	11	17	10	7	8	0	25	
18	Г.В.	9	8	8	8	33	9	8	7	4	31	15	8	2	4	29	
19	Н.А.	8	9	5	7	29	6	12	7	7	30	9	9	11	12	41	
20	О.М.	13	14	8	8	43	3	4	3	5	12	7	4	12	9	32	
21	Е.А.	4	2	14	4	24	11	9	7	2	34	7	3	9	10	29	
22	Н.И.	3	3	3	2	1	0	0	0	7	1	1	1	8	0	10	
23	В.А.	5	4	11	8	28	11	7	6	1	29	2	3	1	7	13	
24	А.А.	7	15	10	4	36	8	7	7	5	26	11	5	9	14	39	
25	Ю.Л.	2	5	10	14	31	3	3	5	4	15	15	6	13	8	42	
26	М.С.	9	9	11	3	32	6	0	11	4	27	7	7	7	4	25	
27	И.А.	8	5	5	10	28	2	7	7	10	25	6	11	2	3	22	

Фаза напряжение:

Низкий уровень: 22 человека – 81,5%

Средний уровень: 5 человека – 18,5%

Высокий уровень: 0 человека - 0%

Фаза Резистенция:

Низкий уровень: 23 человек – 85%

Средний уровень: 4 человека - 15%

Высокий уровень: 0 человека - 0%

Фаза Истощение:

Низкий уровень: 21 человек – 78%

Средний уровень: 6 человека - 22%

Высокий уровень: 0 человека - 0%

Таблица 6

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (после реализации психокоррекционной программы)

№	ФИО педагога	Фазы стресса				
		Напряжение	Резистенция	Истощение	Общий ср. показатель	Уровень
1	А.П.	12	36	27	25	Низкий
2	Л.А.	67	12	13	24	Низкий
3	Н.М.	12	38	20	23	Низкий
4	И.Г.	10	12	3	8	Низкий
5	Т.Я.	0	28	10	13	Низкий
6	М.С.	33	22	35	13	Низкий
7	В.П.	32	31	28	30	Низкий
8	Е.Л.	10	11	15	12	Низкий
9	Н.Е.	44	25	35	35	Низкий
10	И.А.	13	40	35	29	Низкий
11	Н.Н.	27	17	43	29	Низкий
12	А.Р.	10	47	40	32	Низкий
13	Л.М.	10	12	24	15	Низкий
14	И.Г.	6	30	20	19	Низкий
15	Л.В.	38	38	44	40	Средний
16	А.Н.	9	28	25	21	Низкий
17	И.Н.	41	17	25	28	Низкий
18	Г.В.	33	31	29	31	Низкий
19	Н.А.	29	30	41	33	Низкий
20	О.М.	43	12	32	29	Низкий
21	Е.А.	24	34	29	29	Низкий
22	Н.И.	11	1	10	7	Низкий
23	В.А.	28	29	13	23	Низкий
24	А.А.	36	26	39	34	Низкий
25	Ю.Л.	31	15	42	29	Низкий
26	М.С.	32	27	25	28	Низкий
27	И.А.	28	25	22	25	Низкий

Низкий уровень: 26 человек – 96%

Средний уровень: 1 человека - 9%

Высокий уровень: 0 человека - 0%

Таблица 7

Результаты исследования личностных факторов по методике диагностики «Многофакторный личностный опросник FPI И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампел (модифицированная форма «В»))» (после реализации психокоррекционной программы)

№ П/П	ФИО педагога	Неврогичность	Спонтанная агрессивность	Депрессивность	Раздражительность	Уравновешенность	Реактивная агрессивность	Эмоциональная лабильность	Результат (в баллах)	Уровень
1.	А.П.	4	3	1	1	4	3	2	3	Низкий
2.	Л.А.	4	3	0	1	4	7	5	4	Средний
3.	Н.М.	3	2	0	0	6	1	5	2	Низкий
4.	И.Г.	3	3	5	1	6	5	4	4	Средний
5.	Т.Я.	6	6	2	3	6	4	2	4	Средний
6.	М.С.	3	3	1	2	6	5	1	3	Низкий
7.	В.П.	4	2	1	1	5	2	6	3	Низкий
8.	Е.Л.	2	5	4	1	4	1	1	3	Низкий
9.	Н.Е.	2	5	4	6	4	1	1	3	Низкий
10.	И.А.	4	4	3	5	7	1	1	4	Средний
11.	Н.Н.	5	3	2	1	7	0	5	3	Низкий
12.	А.Р.	4	3	1	1	7	0	4	3	Низкий
13.	Л.М.	0	1	1	0	7	3	2	2	Низкий
14.	И.Г.	0	3	2	6	6	3	3	3	Низкий
15.	Л.В.	0	4	1	3	6	6	3	3	Низкий
16.	А.Н.	3	5	4	2	6	0	4	4	Средний
17.	И.Н.	2	5	4	2	6	0	3	3	Низкий
18.	Г.В.	5	3	3	1	6	5	3	3	Низкий
19.	Н.А.	2	6	3	1	6	0	3	3	Низкий
20.	О.М.	6	4	1	3	7	4	4	4	Средний
21.	Е.А.	0	3	2	3	4	3	3	3	Низкий
22.	Н.И.	0	3	0	0	7	1	2	1	Низкий
23.	В.А.	0	5	0	0	2	1	1	1	Низкий
24.	А.А.	0	6	0	0	2	2	2	2	Низкий
25.	Ю.Л.	4	6	4	1	5	2	3	3	Низкий
26.	М.С.	5	2	3	0	5	2	3	3	Низкий
27.	И.А.	6	3	2	1	7	2	4	4	Средний

низкий уровень      74%  
 средний уровень    26%  
 высокий уровень    0%

Таблица 8

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики уровня эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой (после реализации психокоррекционной программы)

№ П/П	ФИО педагога	Результат (в баллах)	Уровень
1.	А.П.	20	Низкий
2.	Л.А.	19	Низкий
3.	Н.М.	18	Низкий
4.	И.Г.	14	Низкий
5.	Т.Я.	23	Средний
6.	М,С.	24	Средний
7.	В.П.	31	Средний
8.	Е.Л.	32	Средний
9.	Н.Е.	12	Низкий
10.	И.А.	20	Низкий
11.	Н.Н.	31	Средний
12.	А.Р.	35	Средний
13.	Л.М.	34	Средний
14.	И.Г.	18	Низкий
15.	Л.В.	35	Средний
16.	А.Н.	19	Низкий
17.	И.Н.	18	Низкий
18.	Г.В.	14	Низкий
19.	Н.А.	15	Низкий
20.	О.М.	18	Низкий
21.	Е.А.	19	Низкий
22.	Н.И.	20	Низкий
23.	В.А.	20	Низкий
24.	А.А.	13	Низкий
25.	Ю.Л.	17	Низкий
26.	М.С.	14	Низкий
27.	И.А.	13	Низкий

низкий уровень      70 %  
 средний уровень    30%  
 высокий уровень    0%

Математическая обработка результатов исследования по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»

№	Измерение уровня агрессивности		Разность ( $t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$ )	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
	До проведения коррекции ( $t_{\text{до}}$ )	После проведения коррекции ( $t_{\text{после}}$ )			
1.	40	25	-15	15	5
2.	61	24	-37	37	23.5
3.	53	23	-30	30	20
4.	56	8	-48	48	26.5
5.	61	13	-48	48	26.5
6.	43	13	-30	30	20
7.	51	30	-21	21	12.5
8.	49	12	-37	37	23.5
9.	53	35	-18	18	9
10.	51	29	-22	22	14
11.	50	29	-21	21	12.5
12.	48	32	-16	16	6
13.	44	15	-29	29	18
14.	55	19	-36	36	22
15.	38	40	2	2*	1
16.	51	21	-30	30	20
17.	48	28	-20	20	11
18.	41	31	-10	10	2
19.	46	33	-13	13	3
20.	47	29	-18	18	9
21.	53	29	-24	24	15
22.	49	7	-42	42	25
23.	49	23	-26	26	16
24.	48	34	-14	14	4
25.	46	29	-17	17	7
26.	56	28	-28	28	17
27.	43	25	-18	18	9
Сумма рангов сдвигов					378
Сумма рангов нетипичных сдвигов					1
Сумма рангов нулевых сдвигов					0

Для большей достоверности полученной информации проанализируем эффективность проведенной работы с помощью методов математической статистики.

Для статистического анализа мы используем Т-критерий Вилкоксона, так как он применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов не превосходит интенсивности сдвигов в направлении их повышения

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения.

Обработку данных по Т-критерию Вилкоксона осуществляется следующим образом. В таблицу занесем все полученные показатели до и после коррекции.

Подсчитаем величины сдвигов с учетом знака. В соответствие каждому значению сдвигу ставим его абсолютную величину.

Проранжируем абсолютные величины сдвигов. Меньшему значению соответствует меньший ранг.

Найдем критические значения  $T$  при  $n=27$ :

$T_{кр} = 92$  ( $p \leq 0,05$ )

$119$  ( $p \leq 0,01$ )

Анализируя данные представленные на оси значимости, мы видим, что  $T_{эмп}$  входит в зону значимости,  $H_0$  отвергается.  $T_{эмп} < T_{кр}$  – принимаем  $H_1$  – интенсивность сдвигов в типичном направлении (в сторону снижения уровня синдрома эмоционального выгорания) превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении (в сторону повышения уровня синдрома эмоционального выгорания).

Значит интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня синдрома эмоционального выгорания у испытуемых экспериментальной группы статистически достоверна. Это подтверждает эффективность проведенной коррекционной программы.

Таким образом, была реализована цель исследования – психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов.